DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband



Landkarte der Unterstützenden

Eine Information für Aufsichtspersonen und Beratende über die Unterstützungsleistungen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention ausgewählter Sozialleistungsträger

Impressum

Herausgegeben von:	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) Glinkastraße 40 10117 Berlin Telefon: 030 13001-0 (Zentrale) E-Mail: info@dguv.de Internet: www.dguv.de Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“ der DGUV
Ausgabe:	Oktober 2025
Autorinnen und Autoren:	Sieglinde Ludwig, DGUV (Projektleitung) Johanna Post, DGUV für die jeweiligen Teile der Sozialleistungsträger: Volker Boeckenbrink, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen Mathias Finis, Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau Karin Klopsch, Deutsche Rentenversicherung Bund Dr. Anke Siebeneich, GKV-Spitzenverband Stefan Sterzel, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW Dagmar B. Veigel, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Satz und Layout:	Satzweiss.com Print Web Software GmbH, Saarbrücken
Bildnachweis:	Titelbild: © KonzeptQuartier GmbH – DGUV; Abb. 1: © DGUV, Abb. 2: © DGUV nach Bundesrahmenempfehlungen, Abb. 3–6: © DGUV

Copyright:	Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug:	Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter www.dguv.de/publikationen › Webcode: p021380

Landkarte der Unterstützenden

Eine Information für Aufsichtspersonen und Beratende über die Unterstützungsleistungen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention ausgewählter Sozialleistungsträger

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 5

Hintergründe 6

Gesetzliche Grundlagen 6

Grundverständnis „Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Sozialleistungsträgern im Rahmen der Nationalen Präventionsstrategie“ der Unfallversicherungsträger 6

Akteure im Betrieb 8

Betriebskontakte ausgewählter Akteure 2023/2024 9

Nutzen für die Betriebe durch Kooperation 11

Präventionsaufträge der Sozialleistungsträger und weiterer Unterstützender 13

Staatliche Aufsichtsbehörden für den Arbeitsschutz 13

Gesetzliche Unfallversicherung (GUV) 13

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) 14

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) 14

Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) 15

Bundesagentur für Arbeit (BA) 16

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) 16

Handlungsfelder 18

Beurteilung der Arbeitsbedingungen 19

Wer kann unterstützen? 20

Betriebliche Gesundheitsförderung 28

Wer kann unterstützen? 30

Betriebliches Eingliederungsmanagement 36

Wer kann unterstützen? 37

Medizinische Leistungen zur Prävention der gesetzlichen Rentenversicherung 42

Exkurs: Unterstützende Angebote für pflegende An- und Zugehörige 43

Ansprechstellen 45

Abkürzungsverzeichnis 47

Persönliche Notizen und Kontaktdaten 49

Vorwort

Was ist Ziel und Zweck der „Landkarte der Unterstützenden“? Wie der Untertitel bereits sagt, möchte diese Broschüre Aufsichtspersonen und weitere Präventionsfachkräfte[1] sowie Beratende über die möglichen Unterstützungsleistungen ausgewählter Sozialleistungsträger zu den Themen Prävention und Gesundheitsförderung informieren. Die Landkarte soll diesen Personenkreis in die Lage versetzen, den von Ihnen betreuten Betrieb[2] bei speziellem Beratungs- und/oder Unterstützungsbedarf an den dafür zuständigen Sozialleistungsträger zu vermitteln und aufzeigen, dass Kooperationen mit anderen Sozialleistungsträgern sinnvoll sind.

Hierfür wurden die vier Handlungsfelder ausgewählt, die in den Bundesrahmenempfehlungen[3] dargestellt werden: die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung), die Betriebliche Gesundheitsförderung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die medizinischen Leistungen zur Prävention (s. Abb. 2 auf S. 18). Grundlage jeglichen betrieblichen Handelns sollte die Gefährdungsbeurteilung sein, damit präventive und gesundheitsfördernde Angebote die spezifischen, betrieblichen Belastungen berücksichtigen. Auf diese sollten Sie ob als Aufsichtsperson, Präventionsfachkraft oder Beratende im Zuge Ihrer betrieblichen Beratung demzufolge hinweisen und deren Bedeutung herausstellen.

Alle in dieser „Landkarte“ genannten Akteure sollen getreu ihrer jeweiligen gesetzlichen Aufträge aktiv werden. Eindeutiges Ziel ist es aber, dass in mehr Betrieben das ganze Spektrum der Prävention und Gesundheitsförderung gelebte Praxis wird und die Zusammenarbeit an den Schnittstellen der gesetzlichen Aufträge aller Beteiligten koordinierter abläuft. Das kann nur gemeinsam gelingen und dazu kann jeder, demzufolge: dazu können auch Sie beitragen!

Diese „Landkarte“ wurde vom Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“ erstellt. In Hinblick auf die Angaben zu den jeweiligen Leistungen wurde sie – in alphabetischer Reihenfolge – von der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), der Deutschen Rentenversicherung Bund, dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, mitgestaltet. Alle Beteiligten hoffen, Ihnen damit eine Hilfestellung für Ihre praktische Tätigkeit im Betrieb zu geben und freuen sich über Rückmeldungen unter landkarte@dguv.de, mit denen wir uns im Zuge der nächsten Überarbeitung befassen werden.

---

1 „Präventionsfachkräfte“ meint das gesamte Präventionspersonal (Aufsichtspersonen, Präventionsberater oder Präventionsberaterinnen sowie weitere Präventionsfachkräfte der Abteilung Sicherheit und Gesundheit bzw. Prävention) der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Um den Lesefluss zu gewährleisten, wird ausschließlich dieser Begriff im weiteren Verlauf dieser Broschüre verwendet.

2 Es wird in diesem Dokument fast ausschließlich der Begriff „Betrieb“ verwendet. Dieser Begriff schließt Bildungseinrichtungen und öffentliche Verwaltungen gleichermaßen mit ein.

3 Die Träger der Nationalen Präventionskonferenz (Unfall-, Rentenversicherungsträger, Kranken- und Pflegekassen) vereinbaren bundeseinheitliche, trägerübergreifende Rahmenempfehlungen (§ 20d Abs. 3 SGB V). Dabei werden gemeinsame Ziele, vorrangige Handlungsfelder und Zielgruppen, zu beteiligende Organisationen und Einrichtungen sowie Dokumentations- und Berichtspflichten festgelegt.

Hintergründe

Gesetzliche Grundlagen

Das im Jahr 2015 verabschiedete Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PrävG) zielt darauf ab, die Gesundheitsförderung und Prävention in den Lebenswelten zu stärken. Es will allen Menschen ähnliche Chancen auf ein sicheres und gesundes Leben ermöglichen. Zu diesem Zweck verpflichtet es die Sozialleistungsträger – u. a. die gesetzliche Unfallversicherung (GUV), die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) und die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) sowie die soziale Pflegeversicherung (SPV) – zur Zusammenarbeit in der Nationalen Präventionskonferenz (NPK).

Die NPK soll unter anderem eine gemeinsame nationale Präventionsstrategie entwickeln und deren Umsetzung und Fortschreibung gewährleisten. Dazu sieht das PrävG die Vereinbarung bundeseinheitlicher, trägerübergreifender Rahmenempfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention (Bundesrahmenempfehlungen) vor und anderseits die Erstellung eines Berichts über die Entwicklung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsbericht).

Wichtig ist aber letztendlich, was von diesen Bemühungen in den Betrieben wirklich ankommt.

Grundverständnis „Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Sozialleistungsträgern im Rahmen der Nationalen Präventionsstrategie“ der Unfallversicherungsträger

Die gesetzliche Unfallversicherung (GUV) hat zu diesem Zweck ein gemeinsames Grundverständnis verabschiedet (Grundsatzausschuss Prävention 2018/01). Ziel dieses Beschlusses war es, eine Basis für die strategische Ausrichtung der Unfallversicherungsträger (UVT) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) im Rahmen der Nationalen Präventionsstrategie und in der Zusammenarbeit mit ausgewählten Sozialleistungsträgern (SLT) zu schaffen. Im Grundverständnis wurde sinngemäß festgelegt:

- Die Rolle der UVT als kompetente Spezialistinnen und Spezialisten für Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben wird weiterentwickelt und ausgebaut. Ergänzende Leistungen anderer Sozialleistungsträger im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung sollen dabei stärker berücksichtigt und bekannt gemacht werden (Lotsenfunktion).
- Lotsenfunktion: Im Rahmen der Serviceleistungen für die Betriebe und Einrichtungen sollen die Aufsichtspersonen und weiteren Präventionsfachkräfte in der Lage sein, bei Bedarf im Sinne einer Lotsin beziehungsweise eines Lotsen Hinweise über weitergehende Unterstützung durch fachlich zuständige Stellen zu geben. Das A und O ist es, zu erkennen, was Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. des eigenen Trägers ist und was Aufgaben anderer Sozialleistungsträger sind sowie die entsprechende Beratung über die sinnvolle Kombination möglicher Maßnahmen im jeweiligen Einzelfall.

- Die DGUV und die UVT wirken auf ein koordiniertes Vorgehen im Zusammenwirken der SLT hin und sorgen für die Anschlussfähigkeit ihrer Präventionsleistungen und ihrer Konzepte zu den jeweiligen gesetzlichen Aufträgen der SLT. Diese stimmen sie auf nationaler Ebene aufeinander ab, sodass der Ansatz von Prävention, Gesundheitsförderung und Teilhabe in den Lebenswelten ganzheitlich ankommt.
- Auf Grundlage anschlussfähiger und auf nationaler Ebene abgestimmter Strategien und Konzepte sollen die UVT und ihre jeweiligen Kooperationspartnerinnen und -partner möglichst eigenständig handeln können. Durch definierte Übergabepunkte zu jeweils anderen SLT wird die Notwendigkeit zu Koordination und Abstimmung im operativen Handeln auf regionaler und betrieblicher Ebene minimiert und damit bürokratischer Zusatzaufwand vermieden.



Akteure im Betrieb

Mit der betrieblichen Prävention setzen sich sowohl inner- wie auch außerbetrieblich fachkundig handelnde Personen auseinander. Eine Auswahl dieser Akteure zeigt die nachfolgende Abbildung (Abb. 1). Sie veranschaulicht, wer im überbetrieblichen Arbeitsschutz beteiligt ist, wer auf der betrieblichen Ebene agiert und wer aus unterschiedlichen Institutionen hinsichtlich BGF/BGM/BEM berät und unterstützt. Anlass für die Auswahl dieser Akteure und Themenfelder sind die auf dem PrävG basierenden weiterentwickelten Bundesrahmenempfehlungen (BRE).

Was zeigt diese Abbildung? Viele Akteure können für mehr Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sorgen, wenn sie in ihrer jeweiligen Position entsprechend agieren. In der betrieblichen Praxis sind immer noch zu wenig Betriebe, v. a. nicht die kleinen und mittleren, über Unterstützungsangebote durch Sozialleistungsträger informiert.

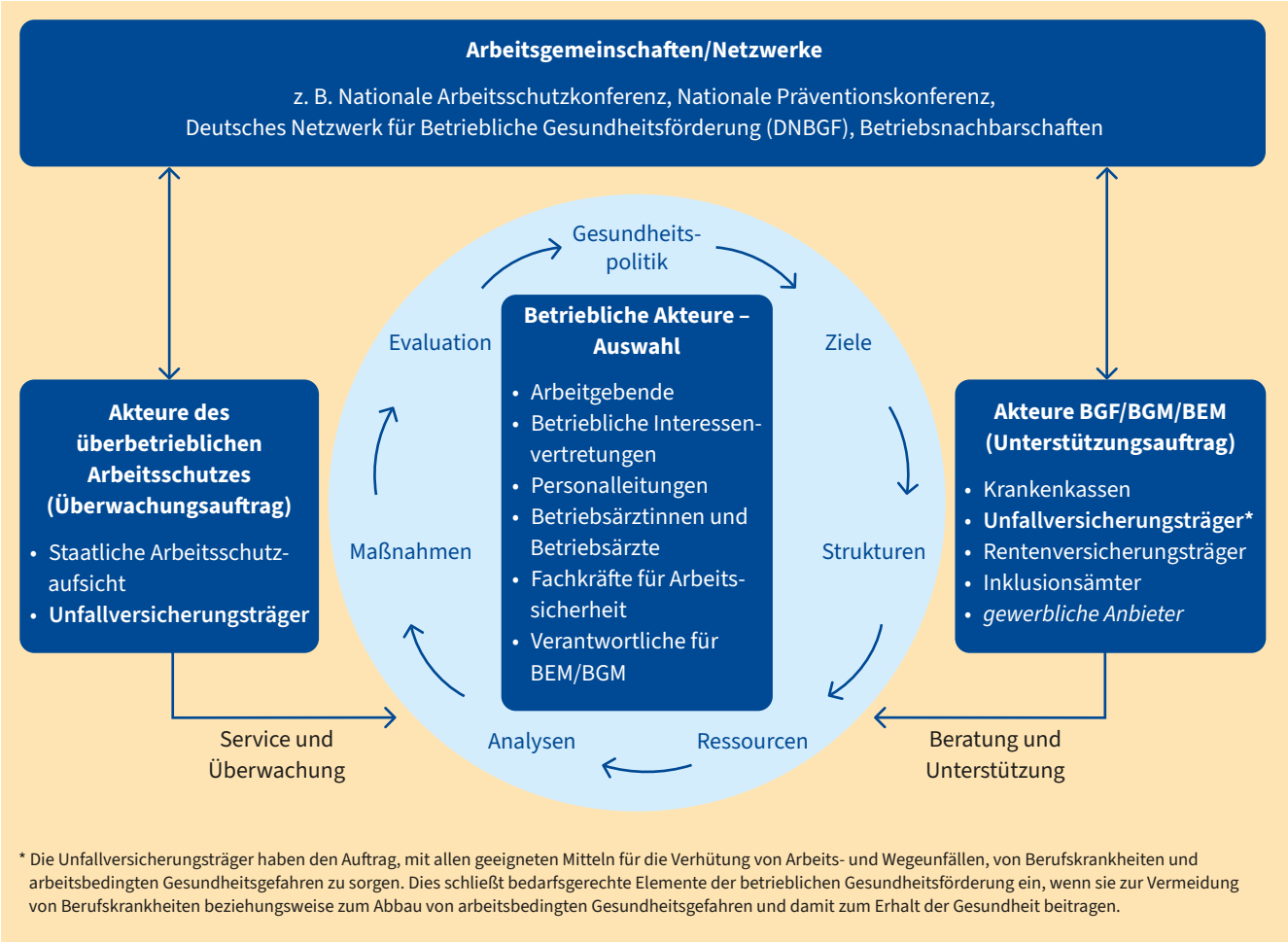


Abb. 1 Inner- und außerbetriebliche Akteure für Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb – eine Auswahl (Quelle: Eigene Darstellung)

Betrachten wir, wie viele Betriebe von den o. g. überbetrieblichen Akteuren erreicht werden:

Betriebskontakte ausgewählter Akteure 2023/2024[4]

In der Bundesrepublik Deutschland existierten 2024 ca. 5 Mio. gesetzlich unfallversicherte Betriebe und Bildungseinrichtungen. Von diesen waren gut 3,6 Mio. bei den Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand (GUV) sowie etwas mehr als 1,4 Mio. bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) versichert[5,6].

Die **staatlichen Arbeitsschutzbehörden** besichtigten im Rahmen ihres Überwachungsauftrages im Jahr 2023 insgesamt 63.008 Betriebe und führten 133.564 Besichtigungen (inkl. Nachbesichtigungen) durch[7].

Das Präventionspersonal der **gesetzlichen Unfallversicherung (GUV)** führte im Jahr 2024 476.998 Besichtigungen (inkl. Nachbesichtigungen) in 234.418 Betrieben und Bildungseinrichtungen durch. Im Rahmen ihres Überwachungsauftrages wurden daneben 21.806 Unfälle und 55.954 Verdachtsfälle von Berufskrankheiten (BK) untersucht (Präventionsleistung Ermittlung). Darüber hinaus führten die Unfallversicherungsträger 681.006 Beratungen durch und zwar vor Ort, d. h. in den Betrieben, aber auch telefonisch bzw. schriftlich. Zudem fanden 23.570 Kurse zur Aus- und Fortbildung durch die GUV im Jahr 2024 statt[5].

Die **Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)** führte in ihrer Branche insgesamt 164.035 Besichtigungen (inkl. Nachbesichtigungen) im Jahr 2024 durch und unternahm 5.141 Unfalluntersuchungen, ermittelte in 4.228 BK-Verdachtsfällen und steuerte 34.789 Aus- und Fortbildungen[6].

Im Jahr 2023 wurden mit betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen (BGF) durch die **gesetzliche Krankenversicherung (GKV)** 29.668 Betriebe und insgesamt 2.187.858 Beschäftigte erreicht. Aus dem GKV-Präventionsbericht geht hervor, dass am häufigsten Betriebe in der Größenklasse zwischen 10 und 49 Beschäftigten erreicht wurden. Durch Netzwerke zur BGF wurden etwa 107.909 meist kleinste, kleine und mittlere Unternehmen erreicht. Bei dieser mittelbaren Form der Betreuung werden betrieblich Verantwortliche in überbetrieblichen Netzwerktreffen, oftmals in Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammern, Innungen und Arbeitgeberverbänden, zu Themen der BGF unterrichtet bzw. geschult. Die **BGF-Koordinierungsstelle** ist seit Mai 2017 aktiv. Die gesetzlichen Krankassen informieren auf dem Portal www.bgf-koordinierungsstelle.de

4 Hinweis: Da bei einigen Kooperationspartnern die Statistiken für das Jahr 2024 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Broschüre noch nicht vorlagen, werden z. T. Daten aus dem Jahr 2023 aufgeführt.

5 Interne Statistik der DGUV 2025

6 Auf einen Blick. Daten und Zahlen 2024. SVLFG 2025: https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/c47645954e6fe92a/d350ecf91867/auf-einen-blick-2024.pdf

7 Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Hrsg.: BMAS in Zusammenarbeit mit der BAuA, verfügbar unter: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2023

über BGF und ihre Unterstützungsmöglichkeiten, bieten eine professionelle BGF-Erstberatung durch ihre Fachberaterinnen und Fachberater an sowie eine Übersicht über die Krankenkassen in einer Region mit Kontakt zur zuständigen Fachabteilung. Die Mehrheit der anfragenden Unternehmen sind mit 72 % kleine und mittlere[8].

Der Firmenservice der **gesetzlichen Rentenversicherung (GRV)** beriet im Jahr 2024 62.727 Betriebe (Arbeitgebende, Betriebs- und Werksärztinnen oder Betriebs- und Werksärzte, Betriebliche Interessens- und Schwerbehindertenvertretungen). Neben den klassischen Themen Rente und Altersvorsorge sowie Beiträge und Meldungen zur Sozialversicherung wurden 24.984 Beratungen zum Modul „Gesunde Mitarbeitende" durchgeführt. Dies umfasst Beratungen zu Prävention, medizinischer Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, betrieblichem Gesundheitsmanagement und Betrieblichem Eingliederungsmanagement[9].

Der persönliche Kontakt zu Arbeitgebenden und Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist für die **Integrations-/Inklusionsämter** ein besonderes Anliegen. Im Jahr 2024 haben die Mitarbeitenden der Integrations-/Inklusionsämter bundesweit rund 10.464 Betriebsbesuche und über 368 Hausbesuche durchgeführt. Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben haben die Integrations-/Inklusionsämter und deren beauftragte Fachdienste (Integrationsfachdienst, Technischer Beratungsdienst) vor Ort bei etwas mehr als 7.376 Betriebsbesuchen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Menschen mit Schwerbehinderung zu Fragen der Beschäftigung und der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen beraten. Die Prävention und das Betriebliche Eingliederungsmanagement nehmen seit einigen Jahren einen immer breiteren Raum in der Beratung und Begleitung, insbesondere bei Arbeitgebenden, ein. Diesem Umstand trägt auch die Benennung der Integrations-/Inklusionsämter zusammen mit den Rehabilitationsträgern durch das Bundesteilhabegesetz im Teil I des SGB IX Rechnung. 2.913 Betriebsbesuche im Jahr 2024 erfolgten im Rahmen präventiver Maßnahmen oder eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements[10].

Im Verhältnis zur Zahl der existierenden Betriebe wird anhand dieser Zahlen sehr schnell deutlich, dass alle genannten Akteure gemeinsam nur einen Bruchteil erreichen. Deshalb bedarf es weiterer Anstrengungen, wenn die betriebliche Prävention vorangebracht werden soll.

8 Präventionsbericht 2024 des GKV-Spitzenverbandes und des Medizinischen Dienstes Bund (MD Bund): www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention__selbsthilfe__beratung/praevention/praeventionsbericht/2024_GKV_MD_Praventionsbericht_barrierefrei.pdf

9 Firmenservicestatistik-Datenbank der DRV

10 Interne Statistik der Integrations-/Inklusionsämter

www.npk-info.de

→ Suche: „Zweiter Präventionsbericht der NPK“

www.baua.de

→ Suche: „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023“

Lesetipp

Detailliertere Informationen zu den Betriebskontakten durch die genannten Akteure bieten der zweite Präventionsbericht nach § 20d Abs. 4 SGB V, der durch die Träger der Nationalen Präventionskonferenz herausgegeben wurde sowie der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023. Unfallverhütungsbericht Arbeit“ von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Nutzen für die Betriebe durch Kooperation

Anhand der im vorausgehenden Abschnitt berichteten Daten wird deutlich, dass Verbesserungspotential was den Erreichungsgrad der Betriebe bezüglich Prävention und Gesundheitsförderung angeht, besteht.

Besonders wichtig ist es, bei der Betreuung der Betriebe mit anderen Sozialleistungsträgern zu kooperieren, denn die Kompetenzen und Leistungen der einzelnen Sozialleistungsträger ergänzen sich. Eine enge Verzahnung der Unterstützungsangebote entlastet nicht nur Sie und die anderen Sozialleistungsträger, sondern trägt langfristig dazu bei, Sicherheit und Gesundheit im Betrieb voranzubringen.

Dafür müssen sich jedoch die einzelnen Sozialleistungsträger in ihren Präventionsaufträgen und -angeboten kennen. Deshalb will diese „Landkarte der Unterstützenden“ aufzeigen, bei welchem betrieblichen Problem Unterstützung durch SLT möglich ist und wer helfen kann.

Mit den weiterentwickelten Bundesrahmenempfehlungen wurde ein wichtiger Schritt in Richtung einer koordinierten Zusammenarbeit insbesondere in drei Handlungsfeldern – Beurteilung der Arbeitsbedingungen, betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement – aufgezeigt (s. Abbildungen im Anhang). Für eine erfolgreiche Umsetzung in der betrieblichen Praxis bedarf es der konkreten Identifizierung der Schnittstellen und Übergabepunkte in diesen Handlungsfeldern, die in dieser Landkarte aufgezeigt werden. Nach dem Lesen dieser Broschüre sollen Sie wissen, wie Sie ggf. den Zugang zu anderen Unterstützenden für den Betrieb herstellen.

Unabhängig davon soll aber auch die Kooperation der Unfallversicherungsträger untereinander gefördert werden. Es muss geklärt werden, wie die Zuständigkeiten innerhalb und auch zwischen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen geregelt werden sollen, wenn Projekte wie Betriebsnachbarschaften praktisch umgesetzt werden und sich z. B. Beratungsbedarf bei einem einzelnen Betrieb ergibt. In der jeweiligen Region müssen

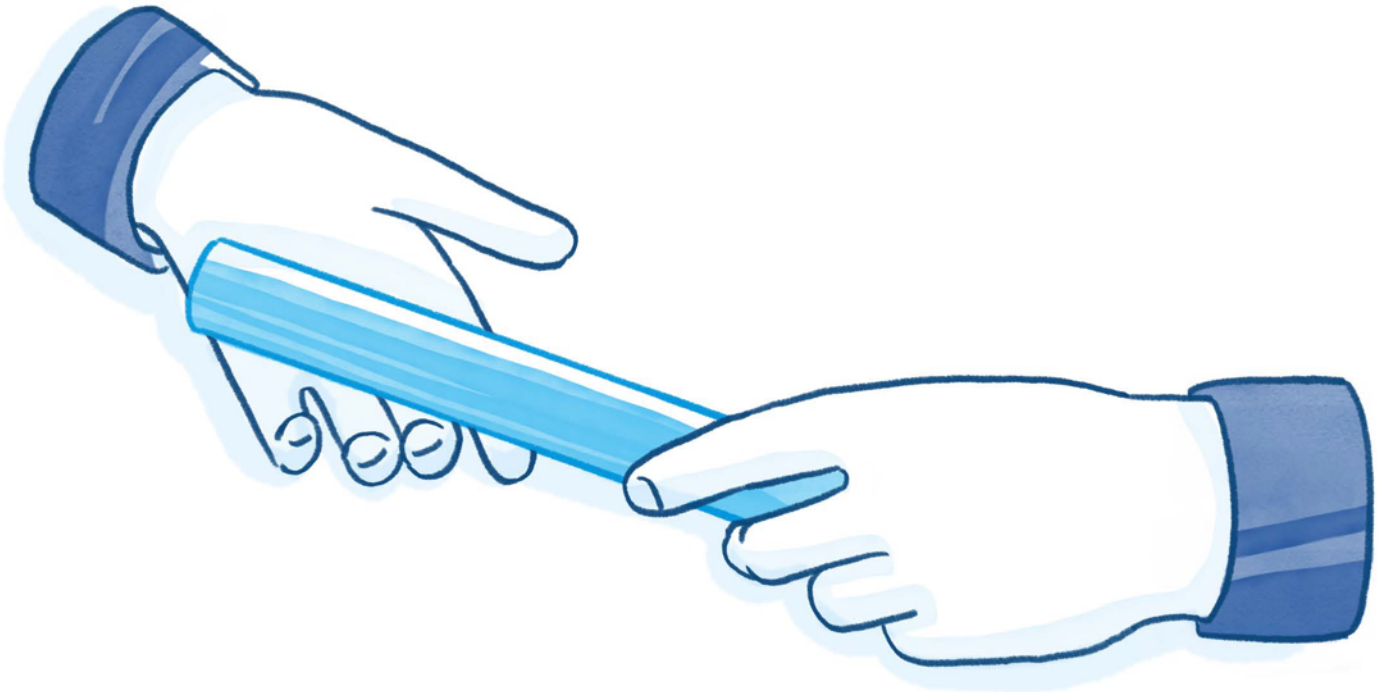
Ansprechpersonen der UVT verfügbar sein, die bereit sind, im Sinne des Systems der GUV zu handeln. Andererseits müssen klare Übergabepunkte definiert werden, wann an einen anderen UVT verwiesen wird. Zudem bieten individualpräventive Maßnahmen der GUV Chancen für das System, die im Sinne der Versicherten genutzt werden sollten.

www.dguv.de

→ Suche: „Kooperation von gesetzlicher Renten- und Unfallversicherung“

Lesetipp

Ein Beispiel für eine gelungene Kooperation stellt auch die Kooperationsvereinbarung „Starke Partner für gesundes Leben und Arbeiten“ zwischen der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV) dar.



Präventionsaufträge der Sozialleistungsträger und weiterer Unterstützender

Die Aufträge der Sozialleistungsträger (SLT) sind idealerweise so definiert, dass es möglichst wenig Notwendigkeit für ein Arbeiten über mehrere Träger hinweg gibt. Gerade im Betrieb grenzen die Aufträge jedoch aneinander und überlappen sich zum Teil.

Im Folgenden werden die Leistungen von Akteuren, die im betrieblichen Umfeld tätig werden, dargestellt. Diese Leistungen können aber immer nur einen Rahmen aufzeigen, da die einzelnen Träger in jedem System sehr heterogene Angebote vorhalten können, z. B. bieten nicht alle UVT alle Präventionsleistungen an, ebenso sind die Leistungen verschiedener KK und RVT unterschiedlich. Das bedeutet für Ihre Lotsenfunktion, dass Sie sich ggf. gezielt regional über die Leistungsangebote informieren müssen.

Staatliche Aufsichtsbehörden für den Arbeitsschutz

Da der Staat die Einhaltung des staatlichen Arbeitsschutzrechts zu überwachen hat, hat er Aufsichtsbehörden in den Bundesländern geschaffen. Die Struktur und Bezeichnung sind in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Sie arbeiten mit den UVT bei der Beratung und Überwachung der Betriebe auf der Grundlage einer gemeinsamen Beratungs- und Überwachungsstrategie gemäß § 20a Abs. 2 Nr. 4 ArbSchG (GDA) und § 21 Abs. 3 ArbSchG zusammen.

Für jeden Betrieb ist in der Regel eine staatliche Aufsichtsbehörde zuständig.

Gesetzliche Unfallversicherung (GUV)



Die gesetzliche Unfallversicherung (GUV) hat den Auftrag, *„[…] mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren […] zu sorgen“* (§ 14 SGB VII). Das schließt bedarfsgerechte Elemente der betrieblichen Gesundheitsförderung ein, wenn sie zur Vermeidung beziehungsweise zum Abbau von Gesundheitsgefahren im Betrieb beitragen können, also zum Erhalt der Gesundheit (vgl. Gemeinsames Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes „Gesundheit im Betrieb“ durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (DGUV Vorstand 2011): www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche_dguv/fb-gib/gemein_verst_gib.pdf). Zur Wahrnehmung dieses Auftrags bieten die UVT ihren Mitgliedsbetrieben vielfältige Präventionsleistungen an – eine allgemeine Zusammenstellung findet sich hier www.dguv.de/publikationen > Webcode: p012471. Damit wird der Grundsatz Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung gestützt.

In den UVT sind Aufsichtspersonen im Verantwortungs- beziehungsweise Haftungsbereich der Betriebe tätig. Mit ihrer Vor-Ort-Präsenz in den Betrieben (Präventionsleistung Überwachung), als großer Bildungsträger für betriebliche Akteure (Präventionsleistung Qualifizierung) und mit ihrer umfassenden Bereitstellung von Informationen

(Präventionsleistung Information) sind die UVT prädestiniert für eine Lotsenfunktion. Die Präventionsfachkräfte sollten sich im Rahmen ihres Beratungsauftrags deshalb als Ansprechperson für den versicherten Betrieb in allen Fragen zur Sicherheit und Gesundheit verstehen.

Jeder Betrieb – und damit auch die dort versicherten Personen – ist in der Regel einem UVT zugeordnet. Ausnahmen gibt es beispielsweise in Kommunen, bei denen die „Grünbereiche“ wie Friedhöfe bei der SVLFG versichert sind oder bei aus unterschiedlichen Branchen stammenden fusionierten Betrieben.

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ist Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung für vier Versicherungszweige:

- die gesetzliche Unfallversicherung als landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft,
- die gesetzliche Krankenversicherung als landwirtschaftliche Krankenkasse,
- die gesetzliche Pflegeversicherung als landwirtschaftliche Pflegekasse und
- die Alterssicherung der Landwirte als landwirtschaftliche Alterskasse.

Insofern erbringt die SVLFG alle vorgenannten Aufgaben aus einer Hand: die Aufgaben der bereits beschriebenen GUV (Präventionsleistungen) als auch die der GKV und der GRV, die nachfolgend beschrieben werden. Ihre Aufgabe ist die operative, ortsnahe Betreuung der Versicherten in Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau, um Sicherheit und Gesundheit für diese Menschen zu gewährleisten. Auf Ebene der Nationalen Präventionskonferenz zählt sie zur gesetzlichen Unfallversicherung und teilt sich das Stimmrecht mit der DGUV.

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)



Die gesetzliche Krankenversicherung hat die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu bessern. Prävention wird nach § 20 Abs. 1 SGB V definiert als: *„[…] Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) […] insbesondere zur Verminderung sozial bedingter sowie geschlechtsbezogener Ungleichheit von Gesundheitschancen […].“* Neben Aufklärung und Beratung, fördern die Krankenkassen (KK) mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (Betriebliche Gesundheitsförderung – BGF) insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen. Unter Beteiligung der Beschäftigten und der Verantwortlichen für den Betrieb, der Betriebsärztinnen bzw. -ärzte sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

ermitteln sie die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale. Darauf basierend entwickeln sie Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umsetzung.

„Die Krankenkassen unterstützen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bei ihren Aufgaben zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren […]“ (§ 20c SGB V). Insbesondere erbringen sie in Abstimmung mit den UVT auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken ausgerichtete Maßnahmen zur BGF nach § 20b SGB V und informieren über die Erkenntnisse, die sie über Zusammenhänge zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen gewonnen haben. *„[…]. Ist anzunehmen, dass bei einem Versicherten eine berufsbedingte gesundheitliche Gefährdung oder eine Berufskrankheit vorliegt, hat die Krankenkasse dies unverzüglich den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen und dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen.“*

Jede versicherte Person kann eine KK wählen, bei der sie sich versichern möchte. Die Versicherten eines Betriebs gehören deshalb in der Regel mehreren KK an. Um interessierten Betrieben die Nutzung der BGF-Angebote von KK zu erleichtern, wurde die BGF-Koordinierungsstelle als GKV-gemeinsame Informations- und Beratungsplattform zur BGF gegründet. Es ist empfehlenswert, insbesondere kleine und mittlere Betriebe an die BGF-Koordinierungsstelle zu verweisen. Im Falle des Interesses an konkreten Kooperationsprojekten, z. B. im Rahmen von Modell- oder Pilotprojekten, oder als Anschlussberatung nach einer Besichtigung sollte gezielt eine KK angesprochen werden. Das Informations- und Beratungsportal www.bgf-koordinierungsstelle.de bietet über die Eingabe der Postleitzahl eine Übersicht über die Krankenkassen in einer Region und eine Möglichkeit zur direkten Kontaktaufnahme mit der zuständigen Fachabteilung.

Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)



Nach dem Grundprinzip des Vorrangs der Prävention vor der Rehabilitation zur Vermeidung von Behinderung und chronischen Erkrankungen erbringen die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) *„[…] medizinische Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit an Versicherte, die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen, die die ausgeübte Beschäftigung gefährden.“* (§ 14 Abs. 1 SGB VI).

Jede versicherte Person ist grundsätzlich einem Rentenversicherungsträger zugeordnet. Dieser ist daran interessiert, von Versicherten mit ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu erfahren, um frühzeitig seine Leistungen erbringen zu können. Die Initiative muss aber von den Betroffenen ausgehen. Der Firmenservice der GRV nutzt das betriebliche Setting, um die Leistungen der GRV bei Arbeitgebenden und Beschäftigten bekannt zu machen. Er hilft den Betrieben auch bei anderen Fragestellungen weiter, zum Beispiel im Bereich des BEMs.

Bundesagentur für Arbeit (BA)



Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (BA) berät und unterstützt Betriebe rund um das Thema Personal. Neben der Vermittlung von geeigneten Auszubildenden oder Arbeitskräften kann er bei der Einstellung oder Qualifizierung von Personal finanziell unterstützen.

Für die Betriebe gibt es feste Ansprechpartner/-innen beim örtlichen Arbeitgeber-Service der BA.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)



Laut den §§ 3 und 167 SGB IX wirken die Rehabilitationsträger *„[…] darauf hin, dass der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird […]“*. Zum „Vorrang der Prävention“ werden dort die Integrations-/Inklusionsämter genannt, deren Auftrag es ist, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sichern und zu fördern. Ziel einer jeden Maßnahme ist die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in geeigneter Weise zu fördern, zu erhalten oder zu schaffen. Sie unterstützen Arbeitgebende und Menschen mit Schwerbehinderung sowohl beratend und begleitend durch ihre Fachdienste (Technischer Beratungsdienst, Integrationsfachdienst), als auch mit finanziellen Leistungen. Der Technische Beratungsdienst hilft, geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit einer Schwerbehinderung zu finden und unterstützt bei der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die Integrationsfachdienste begleiten und betreuen die Menschen mit Schwerbehinderung und ihre Arbeitgebenden im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Sie sind damit gleichermaßen für Menschen mit Schwerbehinderungen wie auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tätig.

Zwecks Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung sollen die Integrations-/Inklusionsämter früher als bisher in die betriebliche Prävention einbezogen werden, um eine Behinderung oder die Verschlimmerung einer Behinderung, insbesondere im Rahmen der Sekundär- und Tertiärprävention zu vermeiden. Schwerpunkt dieser Zusammenarbeit kann unter anderem das Betriebliche Eingliederungsmanagement sein oder die Beratung zur ergänzenden, personenbezogenen Beurteilung von Arbeitsbedingungen von Menschen mit Schwerbehinderung im konkreten Fall – mit den sich anschließenden Möglichkeiten der begleitenden Hilfe.

www.dguv.de

→ Suche: „Prävention“

Filmtipp

Im Rahmen der fünfteiligen Online-Seminarreihe „Für Ihre Beratungspraxis – Was macht eigentlich…?“ lädt die gesetzliche Unfallversicherung seit dem Jahr 2023 regelmäßig Aufsichtspersonen und weitere Präventionsfachkräfte der Unfallversicherungsträger, Beratende aus der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit zur gemeinsamen Qualifizierung ein.

Neben den Aufgaben und Leistungen in der Prävention werden die entsprechenden Ansprechstellen der verschiedenen Sozialleistungsträger vorgestellt, um einerseits das Lotsen der Betriebe und Einrichtungen hin zu diesen und andererseits die Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger untereinander zu fördern.

Die Aufzeichnungen der Sessions werden in Kürze unter www.dguv.de › Prävention verfügbar sein.

Handlungsfelder

Um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, sind die einzelnen Sozialleistungsträger in verschiedenen Handlungsfeldern präventiv tätig. Entsprechend ihres gesetzlichen Auftrags setzen sie jedoch unterschiedliche Schwerpunkte (siehe Abbildung 2). Während die GUV ihren Fokus auf die Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren legt, ist die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) für die Betriebliche Gesundheitsförderung zuständig. Die GRV bietet medizinische Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit für Versicherte, die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, an. Bei der Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Beschäftigten in den Betrieb (BEM) unterstützen sowohl GUV, GRV und GKV.

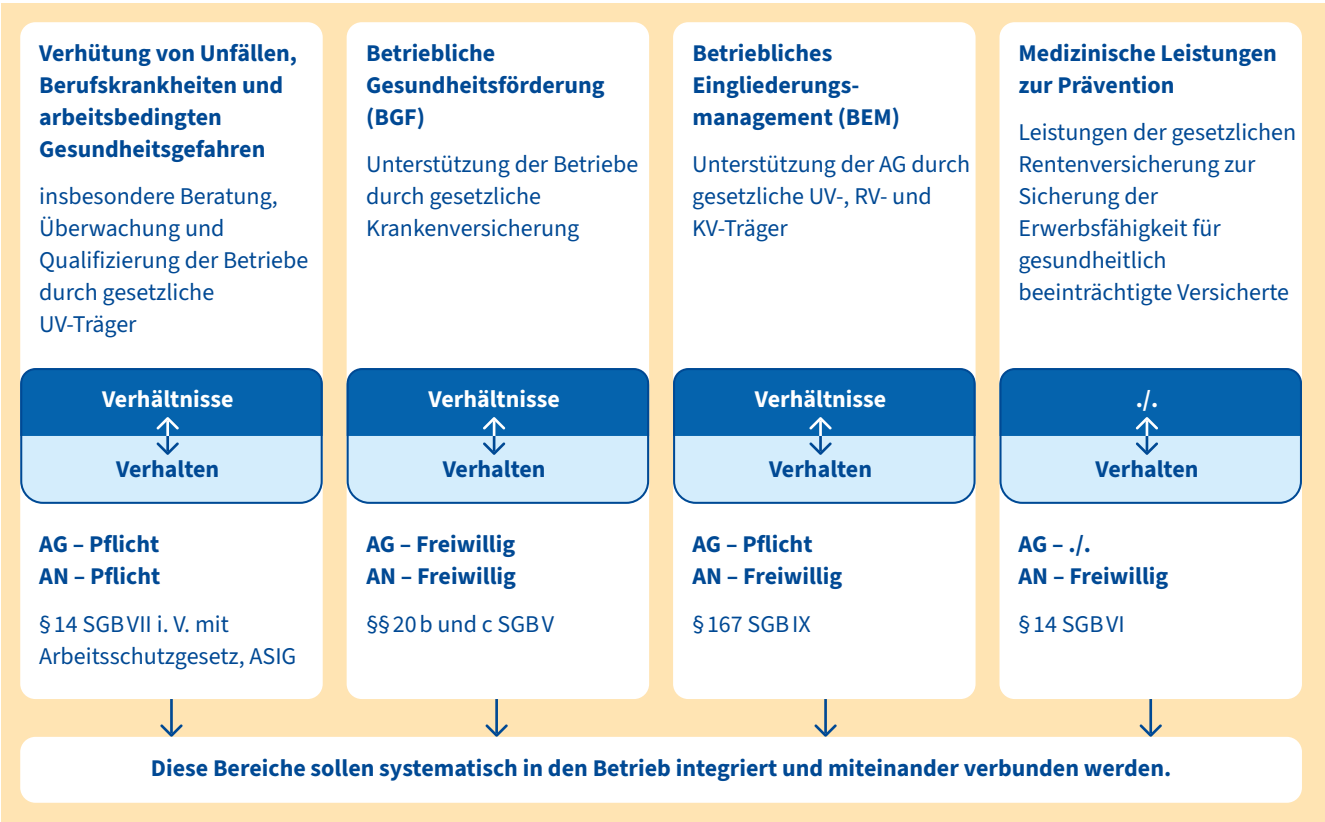


Abb. 2 Gesundheit in der Arbeitswelt – Beiträge der GUV, GKV und GRV (Quelle: Bundesrahmenempfehlungen [Hrsg.: Die Träger der Nationalen Präventionskonferenz, 2025])

Die Zuständigkeitsbereiche und konkreten Leistungsangebote der einzelnen SLT in diesen Handlungsfeldern werden in den nachfolgenden Kapiteln näher vorgestellt.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Was versteht man unter der Beurteilung der Arbeitsbedingungen?

Das Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG – und die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ verpflichten alle Arbeitgebenden, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu beurteilen, die erforderlichen Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen sowie das Ergebnis zu dokumentieren. Sie sind außerdem zu einer Kontrolle der Wirksamkeit der Maßnahmen verpflichtet. Wie Arbeitgebende die Beurteilung vorzunehmen haben, regeln diese Vorschriften nicht. Die Präventionsfachkräfte der UVT beraten die Arbeitgebenden bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung[11].

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bzw. die Gefährdungsbeurteilung ist der zentrale Prozess für sichere und gesunde Betriebe. Einen Schwerpunkt bilden dabei arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, insbesondere vor dem Hintergrund der Veränderungen in der Arbeitswelt und den daraus erwachsenden Bedarfen der Unternehmen.



11 In Anlehnung an: Gefährdungsbeurteilung (DGUV), verfügbar unter: www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/gefaehrdungsbeurteilung/index.jsp

Wer kann unterstützen?

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird von den Sozialleistungsträgern – GUV, GKV und GRV – durch verschiedene Angebote und Leistungen unterstützt (siehe Abb. 3). Auf diesem Gebiet überwachen und beraten vorrangig die Staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die UVT.



Abb. 3 Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen – Unterstützung durch die gesetzliche Unfall-, Renten- und Krankenversicherung. Eigene Darstellung in Anlehnung an die Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz 2025



Gesetzliche Unfallversicherung (Beispiele)

①②③ Betriebliche und branchenspezifische Analysen, Bereitstellung von Checklisten und Handlungshilfen, Ermittlung von Ursachen für Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, Messsystem zur Gefährdungsbeurteilung (in bestimmten Fällen, z. B. Lärm, Gefahrstoffe)

④⑤ Beratung zu geeigneten Maßnahmen, Auswahlhilfen für den betrieblichen Einkauf, Prüfungen und Zertifizierungen, Gewährung von monetären und nichtmonetären Vorteilen in Abhängigkeit von Präventionsmaßnahmen bzw. Schutzniveau (i. R. von Anreizsystemen)

⑥⑦ Beratung zu geeigneten Verfahren, Software zur Dokumentation, systematische bzw. vor-Ort-Überprüfung und anschließender Beratung der Unternehmen

Übergreifend

- Beratung bei Aufbau und Weiterentwicklung der Organisation von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Aufbau und Koordination von Unternehmensnetzwerken
- Qualifizierung (z. B. Ausbildung von Fachkräften für Sicherheit und Gesundheit), Forschung und Entwicklung, betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung (in bestimmten Fällen)



Gesetzliche Rentenversicherung (Beispiele)

- Sensibilisierungsberatung zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“, Wahrnehmung der Lotsen- und Wegweiserfunktion
- Bereitstellung eines BGM-Leitfadens mit Ausführungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Verweis auf Handlungshilfen Dritter



Gesetzliche Krankenversicherung (Beispiele)

①②③ Daten zu Zusammenhängen von Erkrankungen und Arbeitsbedingungen (z. B. betriebliche Gesundheitsberichte, Ergebnisse aus Mitarbeitendenbefragungen, Gesundheitszirkeln, …)

④⑤ Angebot/Durchführung von BGF-Maßnahmen mit Ausrichtung auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken in Abstimmung mit UVT nach dem GKV-Leitfaden Prävention

⑥⑦ Prozess- und Ergebnisevaluationen durchgeführter BGF-Maßnahmen

Übergreifend

- Beratung und Unterstützung zum Aufbau und Betrieb einer mit der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation abgestimmten und koordinierten innerbetrieblichen Organisation der BGF
- Aufbau und Koordination von Unternehmensnetzwerken zu BGF
- Einbeziehung von Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Qualifizierungsmaßnahmen zu BGF



Staatliche Aufsichtsbehörden

Die staatlichen Aufsichtsbehörden überwachen die Einhaltung des Arbeitsschutzrechts im Betrieb sowohl im Rahmen der Regelbesichtigung als auch anlassbezogen zum Beispiel bei Beschwerden oder schweren Arbeitsunfällen. Wurden bei der Besichtigung Arbeitsschutzmängel festgestellt, werden diese von der Aufsichtsbeamtin oder dem Aufsichtsbeamten dokumentiert. Dies findet in der Regel im Beisein einer beauftragten Person des Arbeitgebenden statt. Mittels verschiedener verwaltungsrechtlicher Maßnahmen und immer unter Anhörung des Arbeitgebenden wird auf eine Abstellung beanstandeter Arbeitsschutzmängel hingewirkt. Dabei gilt das Prinzip der Verhältnismäßigkeit. Die Aufsichtsbehörden geben nur das im Gesetz genannte Schutzziel vor – hinsichtlich der konkreten Maßnahmen haben die Arbeitgebenden Handlungsspielräume.

Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden haben neben der Überwachung der Einhaltung des Arbeitsschutzrechts auch die Aufgabe, die Unternehmen bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten zu beraten. Darüber hinaus werden Arbeitgebende auch beraten, wie der Arbeitsschutz über das gesetzlich geforderte Mindestmaß hinaus optimiert werden kann (z. B. Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems – AMS, Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – BGF, Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements – BGM, Gründerberatung).

Die Arbeitsschutzbehörden können Akteure des Arbeitsschutzes gleichwohl durch Informationen, Handlungsleitfäden, überbetriebliche Kooperationsformen oder durch eine projektorientierte Beratung unterstützen.[12]

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wirken sie mit dem Bund und den UVT zusammen. Ergebnisse sind u. a. zahlreiche Veröffentlichungen, welche unter www.gda-portal.de abrufbar sind.



Gesetzliche Unfallversicherung (GUV)

Arbeitgebende und weitere betriebliche Akteure können sich bei der Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen von ihrem zuständigen UVT beraten lassen. Dieser bietet beispielsweise folgende Präventionsleistungen an:

- **Anreizsysteme:** Gewährung von monetären und nicht monetären Vorteilen in Abhängigkeit von Präventionsmaßnahmen bzw. Schutzniveau, z. B. Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) Gütesiegel „Sicher mit System“
- **Beratung** (auf Anforderung), u. a.
  - zum Thema Organisation von Sicherheit und Gesundheit, auch zu AMS oder zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement – im Idealfall zu einem Management für Sicherheit und Gesundheit
  - bei der Anschaffung und Einführung neuer Maschinen, Arbeitsstoffe und -verfahren z. B. Auswahlhilfen für den betrieblichen Einkauf von Arbeitsmitteln
  - zu Analyseverfahren (auch branchenspezifisch)

12 LASI-Veröffentlichung – LV 1 (2016201620162020): Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder. Grundsätze und Standards. Zugang: https://lasi-info.com/publikationen/lasi-veroeffentlichungen

- **Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung,** z. B. Unterstützung bei der Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes in Betrieben, Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste von UVT, Betreuung von Kleinstbetrieben in Kompetenzzentren von UVT
- **Ermittlung,** u. a.
  - Unterstützung bei der Ermittlung der Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, z. B. Ermittlung des Zusammenhangs von Erkrankungen und möglichen beruflichen Expositionen
  - Durchführung von Messungen zur Gefährdungsermittlung (in bestimmten Fällen, z. B. Gefahrstoffe, Lärm oder im Bereich der Ergonomie „CUELA“[13])
- **Forschung, Entwicklung und Modellprojekte:** Branchenspezifische Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet von Modellprojekten, z. B. Unternehmensnetzwerke, GUROM (ein Instrument zur Gefährdungsbeurteilung Verkehrssicherheit)
- **Information, Kommunikation und Präventionskampagnen,** z. B. Bereitstellung von Checklisten und Handlungshilfen wie „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“
- **Prüfung und Zertifizierung,** z. B. Durchführung von Auditierungen und Zertifizierung von Managementsystemen
- **Qualifizierung,** z. B.
  - zur Gefährdungsbeurteilung z. B. im Rahmen des Unternehmermodells
  - zu Analyseverfahren (auch branchenspezifisch) bei verschiedensten Gefährdungsfaktoren
  - Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit
  - für die verschiedensten betrieblichen Akteure im Themenfeld Sicherheit und Gesundheit
- **Überwachung einschließlich anlassbezogene Beratung,** u. a. systematische schriftliche oder Vor-Ort-Überprüfung und aktive Beratung der Unternehmen mit dem Ziel, die gesetzeskonforme Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen sicherzustellen. Im Rahmen der Überwachung steht dabei immer die Beratung aller, die zur Umsetzung dieser Maßnahmen und damit zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit beitragen können
- **Vorschriften- und Regelwerk,** z. B. DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ und DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, Leitfaden zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Im Einzelfall, beispielsweise nach einem Arbeitsunfall oder im Falle eines Verdachts auf eine Berufskrankheit, unterstützen UVT (Beratung und Hilfestellung) auch bei der Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung.

Nicht jeder UVT bietet alle diese Präventionsleistungen an, weshalb sich auch Kooperationen mit anderen UVT anbieten. Bei (Gefahrstoff-) Messungen z. B. besteht die Möglichkeit, die UVT, die diese Leistungen im Portfolio haben, um Unterstützung zu

13 Computer-Unterstützte Erfassung und Langzeit-Analyse von Belastungen des Muskel-Skelett-Systems

bitten. Darüber hinaus ist ggf. eine Zusammenarbeit im Zuge der Qualifizierung oder auch bei der Gewährung von individualpräventiven Leistungen sinnvoll.



Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die Krankenkassen (KK) motivieren Betriebe zur fachgerechten Beurteilung der Arbeitsbedingungen und weisen sie auf die Beratungsangebote der zuständigen Unfallversicherungsträger (UVT) hin. Sie können unter anderem zu folgenden Teilaspekten der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung beraten:

- Verweis auf Handlungshilfen (z. B. von der GDA: Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“)
- Sensibilisierung zu arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken, zu psychischen und physischen Belastungen
- Unterstützung bei der Ermittlung von Daten zu Zusammenhängen von Erkrankungen und Arbeitsbedingungen, z. B. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten (betrieblicher Gesundheitsbericht), Befragungen von Mitarbeitenden zum Thema Arbeit und Gesundheit

Bei konkreten betriebsspezifischen Fragestellungen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen verweisen Krankenkassen den Betrieb an den zuständigen UVT. KK erbringen auf Grundlage der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und in Abstimmung mit dem zuständigen UVT bedarfsbezogen Präventions- und Gesundheitsförderungsleistungen in den Handlungsfeldern „Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung“ (z. B. gesundheitsgerechte Führung, mobile Arbeit gesund gestalten) und „Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ (z. B. verhaltensbezogene Angebote zum bewegungsförderlichen Arbeiten, zur Stressbewältigung und Ressourcenstärkung).



Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

Die gesetzliche Rentenversicherung informiert zum Thema Gefährdungsbeurteilung. Der BGM-Leitfaden der GRV www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/Firmenservice/bgm_leitfaden.html enthält Ausführungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung. In konkreten betriebsspezifischen Fragestellungen verweisen sie an den zuständigen UVT und nehmen somit bei der Gefährdungsbeurteilung lediglich eine Lotsenfunktion wahr.

Weitere Unterstützende

Die **Bundesagentur für Arbeit** bietet über ihren „Arbeitgeber-Service“ Betrieben eine Lotsenfunktion zu internen und externen Experten/-innen bei den Gestaltungsmöglichkeiten von z. B. Arbeitsplätzen und Arbeitszeit an.

Die **Integrations-/Inklusionsämter** bieten den Betrieben mit ihren ***Technischen Beratungsdiensten*** insbesondere im Rahmen der personenbezogenen Beurteilung von Arbeitsbedingungen im konkreten Einzelfall in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung eine kompetente Beratung an. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Beratung und psychosozialen Begleitung durch den

Integrationsfachdienst, z. B. bei Konflikten, die sowohl das Beschäftigungsverhältnis als auch die Gesundheit der Beschäftigten gefährden könnten.

Mit dem § 185a SGB IX haben Integrations-/Inklusionsämter die Aufgabe übertragen bekommen, bundesweit tätige, trägerunabhängige ***Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)*** einzurichten. Die Aufgabe der EAA ist im Kern, mehr Arbeitgebende für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu gewinnen.

Je nach Bundesland sind die EAA bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt. Sie

- sprechen Arbeitgebende an, um diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- stehen als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung und
- unterstützen bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern.

Intern lassen sich die Arbeitgebenden von den von ihnen bestellten **Fachkräften für Arbeitssicherheit** sowie von **Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzten** beraten (vgl. Arbeitssicherheitsgesetz und DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“).

Tipp

- Nutzen Sie das Gespräch über die Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch, um nach längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten zu fragen und so die Brücke zu den Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement und Management für Sicherheit und Gesundheit (z. B. AMS und/oder BGM) zu schlagen.
- Kooperieren Sie mit anderen Unfallversicherungs- und weiteren Sozialleistungsträgern, wenn Sie selbst keine spezifische Unterstützung leisten können, z. B. bei Messungen, Qualifizierungsangeboten (Kooperationsseminaren, Führungskräfteschulungen), Angeboten zur Stressbewältigung, Bewegung usw., aber auch beim individualpräventiven Leistungsangebot.

Lesetipp

Die UVT halten (branchenspezifische) Hilfen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Gefährdungsbeurteilung, bereit, auf deren Basis die Beratung stattfindet. Unfallkassen können die „Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen 4.0“ der Unfallversicherung Bund und Bahn oder die „Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen […] in Betrieben und Einrichtungen der Länder und Kommunen“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) nutzen.

Die Seite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) stellt qualitätsgesicherte Handlungshilfen für die Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Branchen, Arbeitsplätze, Tätigkeiten oder Gefährdungsarten zur Verfügung.

Die meisten dieser Handlungshilfen stammen von UVT und haben damit einen Branchenbezug. Daher ist es ratsam, auch immer die Angebote anderer UVT oder der DGUV Fachbereiche präsent zu haben, die Branchen abdecken, zu denen keine eigenen Hilfen existieren, z. B. Leitfaden zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst.

Unterstützung und Anregungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, insbesondere zur Ermittlung des Teils der psychischen Belastung, bieten auch zwei Erklärfilme „Ideentreffen praktisch umsetzen“ sowie die DGUV Information 206-007 „So geht‘s mit Ideen-Treffen für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung“ des Sachgebiets „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ der DGUV.

Wie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen die verschiedenen Sozialleistungsträger erfolgreich zusammenarbeiten und ihre Leistungen ineinandergreifen und sich ergänzen, darüber informiert auch der „Leitfaden zur Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger“ der DGUV.

www.uv-bund-bahn.de

→ Suche: „Gefährdungsbeurteilung mit der Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen 4.0“

www.baua.de

→ Suche: „Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung sowie in Betrieben und Einrichtungen der Länder und Kommunen“

www.baua.de

→ Suche: „Handlungshilfen für die Gefährdungsbeurteilung“

www.dguv.de/publikationen

→ Suche: „Webcode: p205021“

www.dguv.de

→ Suche: „Ideen-Treffen“

www.dguv.de

→ Suche: „Webcode: p022060“

Lesetipp

Als Hintergrund zum Thema psychische Belastung ist auch das Positionspapier zur Berücksichtigung der psychischen Belastung in der GBU „Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)“ zu empfehlen, auch wenn es bereits älter ist.

Die DGUV Information 206-026 „Psychische Belastung – der Schritt der Risikobeurteilung“ bietet Hinweise wie die psychische Belastung inhaltlich und prozessual in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden kann.

Die Internetseite „Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung (ESA)“ bildet praxisnahe Maßnahmenbeispiele zur gesunden Arbeitsgestaltung.

Um die vielfältigen Präventionsangebote der Sozialversicherungsträger im Bereich psychische Gesundheit transparent und zusammengefasst darzustellen, wurde unter der Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales der „Präventionsguide Psyche“ entwickelt. Dieses Informationsportal bietet eine strukturierte Übersicht über relevante Angebote und Anlaufstellen im Bereich Prävention und psychische Gesundheit.

www.dguv.de/fb-gesundheitimbetrieb/sachgebiete/sg-psyche/index.jsp

www.dguv.de/publikationen

→ Suche: „Webcode: 206026“

www.dguv.de

→ Suche: „Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung“

www.praeventionsguidepsyche.de

Filmtipp

Auch im Rahmen der GDA wurde ein Erklärfilm zur Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung entwickelt.

www.bgbau.de

→ Suche: „Erklärfilm: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“

Betriebliche Gesundheitsförderung

Was ist Betriebliche Gesundheitsförderung?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Beschäftigten zur Stärkung ihrer Gesundheitskompetenzen sowie Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen (Verhältnisse und Verhalten), zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit[14].

Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen sollten sich immer an den zuvor im Betrieb beurteilten Arbeitsbedingungen und an der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten orientieren. Das heißt, Basis eines Agierens im Betrieb sollte die Beurteilung der Gefährdungen, der damit verbundenen Gefahren und deren Eintrittswahrscheinlichkeit sein. Im Idealfall orientieren sich die Maßnahmen der BGF in größeren Betrieben am betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess, um eine systematische und nachhaltige Einbindung in die betrieblichen Strukturen und Prozesse zu gewährleisten, zum Beispiel im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) oder eines Managements für Sicherheit und Gesundheit.

Zu beachten sind auch die unterschiedlichen gesetzlichen Aufträge der einzelnen SLT (siehe Abb. 4).



Tipp

Beachten Sie, dass sich das Verständnis der verschiedenen SLT von BGF und dem, was sie umfasst, unterscheiden kann und somit von der Vorstellung Ihres eigenen Trägers abweichen kann.

Auch innerhalb eines Systems, z. B. den UVT, können unterschiedliche Sichtweisen vorherrschen und das Engagement auf dem Feld der BGF kann variieren. Prüfen Sie daher stets, ob bzw. welche Angebote im Bereich BGF Ihr Träger seinen Versicherten bietet. Machen Sie sich darüber hinaus schlau, wer in Ihrer Region darüber hinaus welche BGF-Angebote im Portfolio hat, um gezielt lotsen zu können.

14 In Anlehnung an DGUV Grundsatz 306-002 Präventionsfeld „Gesundheit bei der Arbeit“ – Positionierung und Qualitätskriterien, DGUV 2023. Verfügbar unter: https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-grundsaetze/4671/praeventionsfeld-gesundheit-bei-der-arbeit-positionierung-und-qualitaetskriterien?c=145

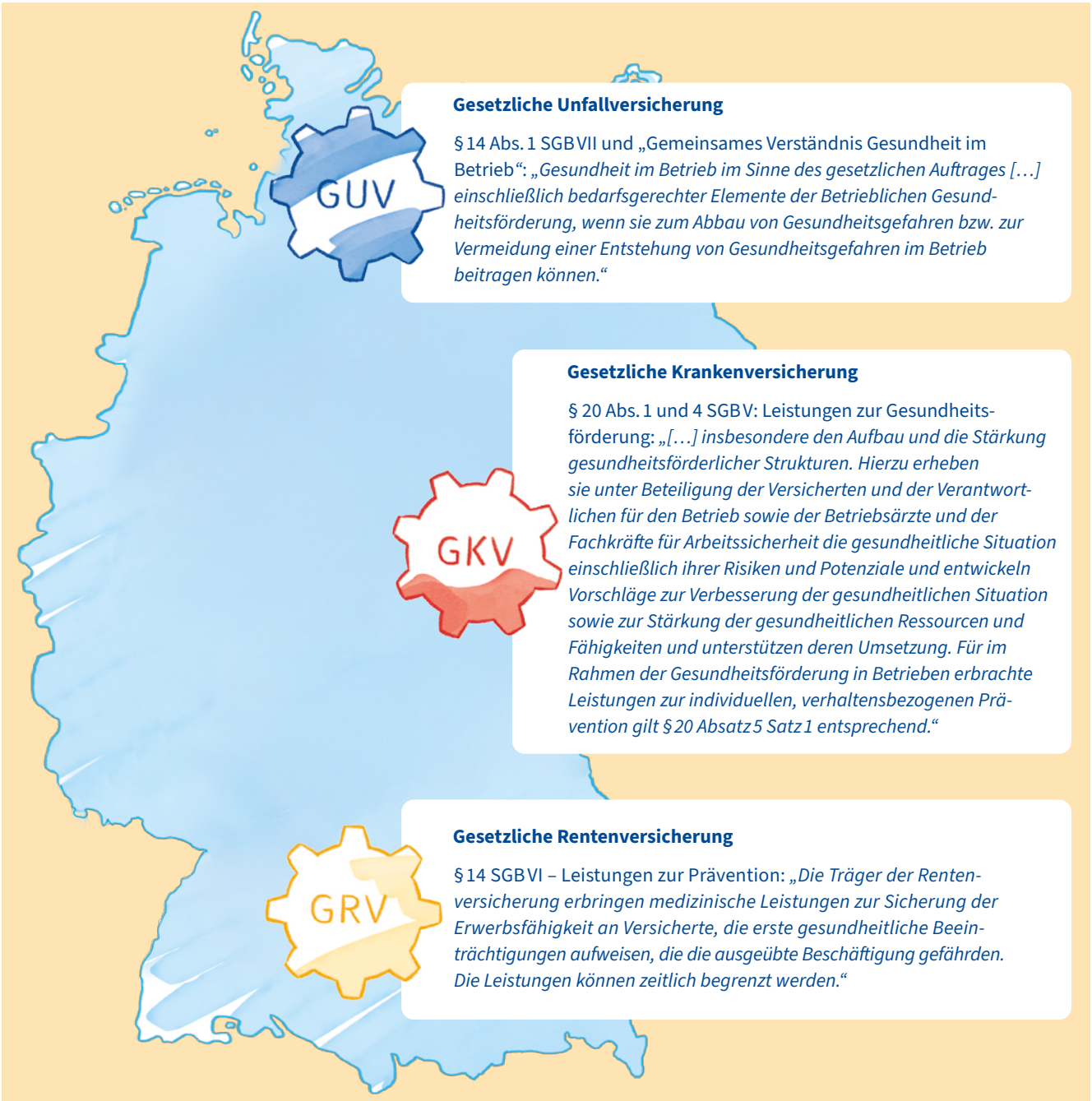


Abb. 4 Unterschiedliche gesetzliche Aufträge der SLT

Wer kann unterstützen?

Bei der Planung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können die SLT auf verschiedene Weise unterstützend wirken (siehe Abb. 5).

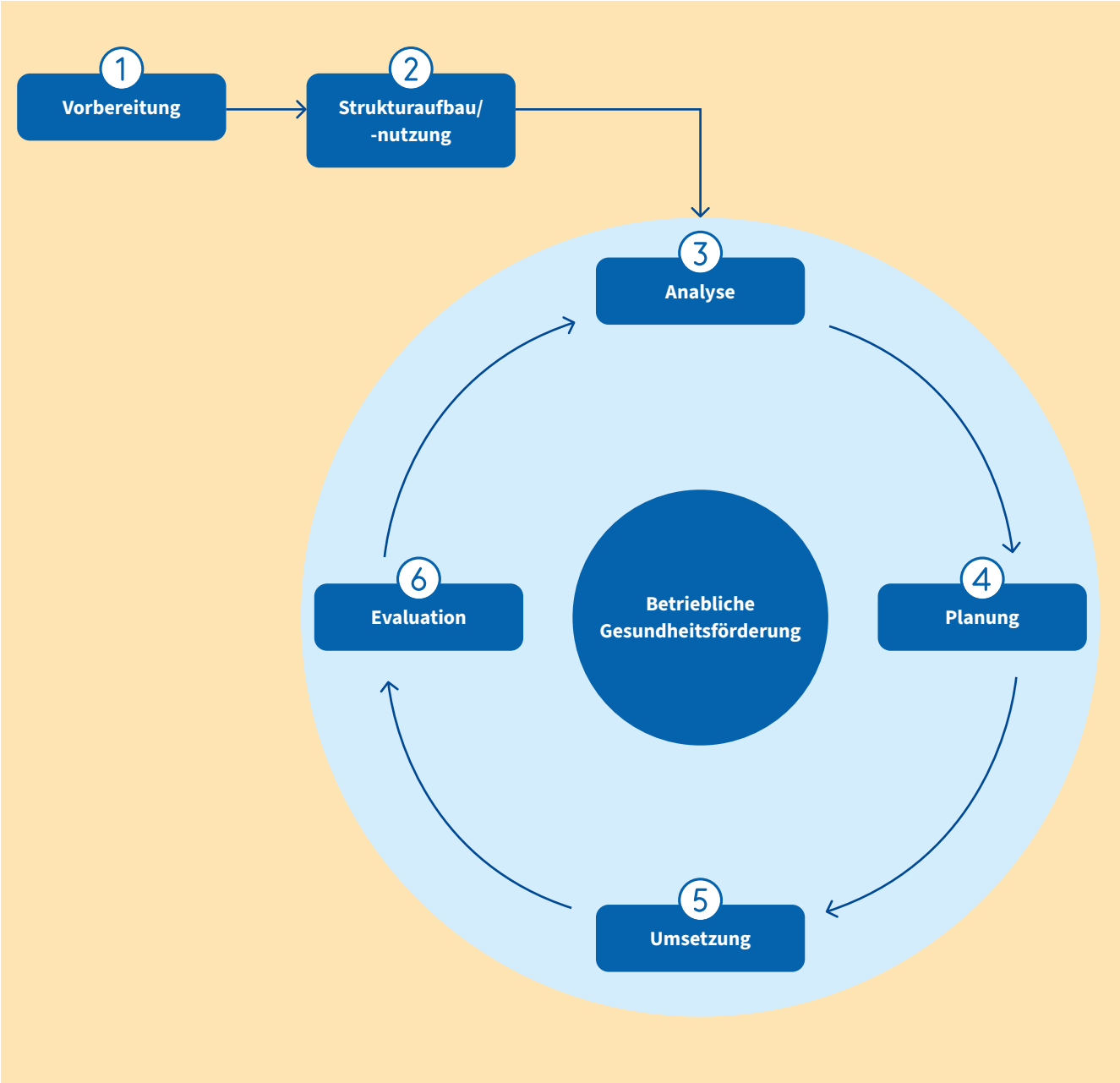


Abb. 5 Unterstützung bei der Gesundheitsförderung im Betrieb durch gesetzliche Unfall-, Kranken- und Rentenversicherung in Anlehnung an die Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz 2025

Gesetzliche Krankenversicherung (Beispiele)

① Information und Beratung durch Fachkräfte der Krankenkassen und BGF-Koordinierungsstelle

② Hilfe beim Aufbau bzw. Weiterentwicklung betrieblicher Steuerungsstrukturen mit Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit, Aufbau und Koordination von Unternehmensnetzwerken

③ Arbeitsunfähigkeitsanalysen, Mitarbeitendenbefragungen, Gesundheitszirkel und andere partizipative Verfahren der Bedarfsbestimmung

④ Moderation von Arbeitsgruppen und Gesundheitszirkeln

⑤ Verhältnis- und verhaltensbezogene BGF-Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung“, „Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“, „Überbetriebliche Beratung und Vernetzung“

⑥ Prozess- und Ergebnisevaluationen durchgeführter BGF-Maßnahmen

Übergreifend

- Inner- und überbetriebliche Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit zur BGF
- Qualifizierungsmaßnahmen betrieblicher und überbetrieblicher Multiplikatoren zu BGF
- Koordination von Unternehmensnetzwerken zu BGF
- Einbeziehung von Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Qualifizierungsmaßnahmen zu BGF

Gesetzliche Unfallversicherung (Beispiele)

① Sensibilisierung für BGF, Information zum systematischen Vorgehen, Sicherheit und Gesundheit in den Betrieb zu integrieren, Lotsenfunktion zu Leistungen der Krankenkassen und anderer Sozialleistungsträger

② Unterstützung der Betriebe, Steuerungsstrukturen für Sicherheit und Gesundheit aufzubauen, weiterzuentwickeln und miteinander zu verzahnen unter besonderer Berücksichtigung der Akteure des Arbeitsschutzausschusses

③ Bereitstellung von Handlungshilfen, Beratung und Qualifizierung zu Analyseverfahren, insbesondere Berücksichtigung der psychischen und physischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

④⑤ Beratung und Information zu geeigneten Maßnahmen gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung und Lotsenfunktion zu Leistungen von Kranken- und Rentenversicherung, Berücksichtigung von BGF-Maßnahmen in Anreizsystemen (z. B. Begutachtung eines BGM als optionale Ergänzung einer Begutachtung eines Arbeitsschutzmanagementsystems)

⑥ Sensibilisierung und Beratung zu geeigneten Vorgehensweisen

Übergreifend

- Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Akteure (insbesondere Führungskräfte) und Multiplikatoren zu Themen Gesundheit bei der Arbeit
- Beratung zu einem Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (z. B. BGM)

Gesetzliche Rentenversicherung (Beispiele)

①② und übergreifend: Sensibilisierungsberatung zu BGM und BGF, Wahrnehmung der Wegweiser- und Lotsenfunktion zu Angeboten der KK oder UVT, teilweise eigene Angebote zur qualifizierten Beratung zum BGM, wie unten beschrieben

③ Erhebung des Präventionsbedarfs im Rahmen des Ü45-Online Check

④⑤ Wenn möglich Kooperation mit dem Betriebsärztlichen Dienst; Erbringung von Gruppenleistungen zur Prävention mit den Schwerpunkten Bewegung, Ernährung, Resilienz und Stressbewältigung in Kooperation mit dem Betrieb

⑥ Interne Dokumentation



Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die gesetzlichen Krankenkassen sind wichtige Ansprechstellen für die Implementierung einer ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsförderung, die sowohl bei den Verhältnissen als auch beim Verhalten ansetzt.

Das Leistungsportfolio der GKV umfasst die folgenden Angebote[15], die je nach KK in der Ausgestaltung variieren können:

- **Information und Beratung,** z. B. über die **BGF-Koordinierungsstelle** (www.bgf-koordinierungsstelle.de)
- **Analyseleistungen zur Bedarfsermittlung** (z. B. Arbeitsunfähigkeitsanalyse, Mitarbeiterbefragung, Gesundheitszirkel)
- **Aufbau von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen**
  - Unterstützung beim Aufbau von innerbetrieblichen Strukturen für die Koordination und Steuerung des betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses und bei der Entwicklung eines gemeinsamen Gesundheitsförderungsverständnisses
  - Unterstützung bei Planung der BGF in Handlungsfeldern der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen sowie des Arbeits- und Lebensstils sowie Umsetzung von Gesundheitsförderungs- und Präventionsmaßnahmen
  - Qualifizierung/Fortbildung von innerbetrieblichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für BGF
  - Dokumentation, Evaluation und Qualitätssicherung
- **Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung**
  - gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeiten und -bedingungen, z. B. Vermeidung von ständigen Unterbrechungen
  - gesundheitsgerechte Führung, z. B. Führungskräfteschulungen
  - bewegungsförderliche Umgebung, z. B. Räume für Bewegungsangebote
  - gesundheitsgerechte Verpflegung, z. B. Beratung zum Speisenangebot der Betriebskantine
  - verhältnisbezogene Suchtprävention, z. B. Rauch- und/oder Alkoholverbot(e)
  - Mobile Arbeit gesund gestalten, z. B. Berücksichtigung von Gesundheitsaspekten bei der Ausgestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu mobiler Arbeit/Homeoffice
- **Interventionen: Verhaltenspräventive Maßnahmen für einen gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstil** (Seminare, Vorträge, Workshops oder Gruppenangebote)
  - bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte, z. B. Bewegungspausen, Sportangebote im Rahmen des Betriebssports
  - gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag, z. B. Seminar „Gesunde Ernährung im Berufsalltag“

15 GKV-Spitzenverband (2024): Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach § 20 Abs. 2 SGB V zur Umsetzung der §§ 20, 20a und 20b SGB V (insbesondere Kapitel 6, S. 102 ff.) und Leitfaden Prävention in stationären Pflegeeinrichtungen nach § 5 SGB XI.

  - verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb, z. B. Angebote zur Förderung des Nichtrauchens
  - Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, z. B. Entspannungskurse wie Autogenes Training
- **Überbetriebliche Vernetzung**
  - Austausch und Vergleich mit anderen Betrieben oder der eigenen Branche
  - Kooperation mit anderen Organisationen wie z. B. Industrie- und Handelskammern oder Verbänden
- **Einzelfallberatung und -leistungen**
  - Erstattung oder Bezuschussung von Gesundheits- bzw. Präventionskursen zur Förderung der individuellen verhaltensbezogenen Prävention, z. B. gesunde Ernährung und Förderung des Nichtrauchens
  - Anreize, z. B. Bonus für Maßnahmen zur BGF durch Arbeitgeber

Alle BGF-Leistungen einer Krankenkasse stehen bedarfsbezogen allen Beschäftigten eines Betriebs unabhängig von der Mitgliedschaft in dieser Krankenkasse offen.

Außerhalb der BGF fördern Krankenkassen die Teilnahme ihrer Versicherten an Präventionskursen in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stress und Sucht. Darüber hinaus gewähren sie Anreize (z. B. Bonus für die Einführung und Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses oder von BGF-Programmen).

Gesetzliche Unfallversicherung (GUV)



Mit den nachfolgenden Präventionsleistungen[16] unterstützt die gesetzliche Unfallversicherung (GUV) die betriebliche Gesundheitsförderung:

- **Anreizsysteme:** Gewährung von monetären und nicht monetären Vorteilen in Abhängigkeit von Präventionsmaßnahmen bzw. Schutzniveau, z. B. GMS – „Gesundheit mit System“
- **Beratung** (auf Anforderung), u. a.
  - zur Organisation von Sicherheit und Gesundheit, auch zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und ggf. darauf aufbauend zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement – im Idealfall zu einem Management für Sicherheit und Gesundheit
  - zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
    - physische Belastungen
    - psychische Belastung, z. B. Arbeitsaufgabe, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, soziale Beziehungen
    - biologische, chemische und physikalische Einwirkungen, z. B. Biostoffe, Gefahrstoffe, Lärm
  - zu Interventionen, z. B. ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes
  - zu Arbeitsprogrammen, z. B. „Muskel-Skelett-Belastungen“ (MSB) und „Psyche“ der GDA
  - zur Unterstützung bei Gesundheitstagen

16 Es werden nur diejenigen der zehn Präventionsleitungen aufgeführt, die in einem inhaltlichen Zusammenhang zur BGF stehen.

- **Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung,** z. B. Aufdeckung des individuellen Präventionsbedarfs im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Beratung
- **Ermittlung,** u. a.
  - Hilfestellung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie der Ableitung von erforderlichen und gesundheitsförderlichen Maßnahmen
  - Unterstützung bei der Ermittlung der Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, z. B. Ermittlung des Zusammenhangs von Erkrankungen und möglichen beruflichen Expositionen
- **Forschung, Entwicklung und Modellprojekte:** Branchenspezifische Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet von Modellprojekten, z. B. Gesundheitsnetzwerke wie „Gemeinsam stark für KMU“ im Rheinisch-Bergischen und Oberbergischen Kreis
- **Information, Kommunikation und Präventionskampagnen,** u. a.
  - Bereitstellung von Informationsmaterialien zu den die Sicherheit und Gesundheit betreffenden Fragestellungen des Betriebs
  - Sensibilisierung durch Präventionskampagnen, z. B. zur Etablierung einer Kultur der Prävention („kommmitmensch“) oder zur Prävention von Rückenerkrankungen („Denk an mich. Dein Rücken“)
- **Prüfung und Zertifizierung,** z. B. aufbauend auf einem AMS auch Unterstützung bei der Umsetzung eines BGM z. B. GMS der VBG (Bescheinigung)
- **Qualifizierung,** z. B. Ausbildung von betrieblichen Akteuren für Sicherheit und Gesundheit wie Führungskräften, Betrieblichen Interessensvertretungen, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und Betriebsärzten, Betrieblichen Gesundheitsmanagerinnen und -managern, Ersthelferinnen und Ersthelfern usw.
- **Vorschriften- und Regelwerk,** z. B. DGUV Information 206-021 „Empfehlungen für die Qualifizierung zum ‚Betrieblichen Gesundheitsmanager‘ bzw. zur ‚Betrieblichen Gesundheitsmanagerin‘“

Darüber hinaus unterstützt die GUV mit verschiedenen verhaltenspräventiven Maßnahmen in Form von Seminaren oder Workshops zur Vermeidung bzw. Verringerung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und zur Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten in den Bereichen:

- physische Belastungen, z. B. individualpräventive Beratungen und Angebote
- psychische Belastung, z. B. Stress- oder Gewaltprävention
- biologische, chemische und physikalische Einwirkungen, z. B. Biostoffe, Gefahrstoffe, Lärm

Die Angebote der einzelnen UVT können variieren.



Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

Die gesetzliche Rentenversicherung informiert zum Thema BGM und stellt einen Leitfaden zur Verfügung, der interessierten Betrieben die wichtigsten Handlungsfelder darlegt und die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Sozialversicherungsträger aufzeigt, um die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu fördern: www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/Firmenservice/bgm_leitfaden.html

Weitere Unterstützende

Auch das **Bundesinstitut für öffentliche Gesundheit (BIÖG)**, die **Gesundheitsämter der Länder** bzw. die entsprechenden landesbezogenen Stellen beraten und unterstützen im Bereich Gesundheitsförderung, beispielsweise bei der Prävention von „Rauchen“ im betrieblichen Setting.

Die **Initiative Arbeit und Gesundheit (iga)**, die **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)** oder die **Offensive Mittelstand** stellen Informationsmaterialien auf ihren Websites zur Verfügung und können ebenfalls geeignete Ansprechstellen für Fragen rund um die BGF sein.



Tipp

Machen Sie beim Thema BGF Ihre Ansprechperson im Betrieb darauf aufmerksam, dass nicht nur die Krankenkassen Leistungen anbieten, sondern auch die UVT verschiedene Beratungsangebote, Seminare oder Workshops, z. T. auch Begutachtungen zu einer Umsetzung von „Gesundheit mit System“ (GMS) anbieten. Weisen Sie bei Bedarf auf das ergänzende Leistungsportfolio der GRV zur individuellen Verhaltensprävention hin.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Was ist Betriebliches Eingliederungsmanagement?

Seit dem 1. Mai 2004 sind alle Arbeitgebenden verpflichtet, unabhängig von der Beschäftigtenanzahl, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Die Verantwortung für die Durchführung des Verfahrens liegt ausschließlich bei den Arbeitgebenden.

Ziele des BEM sind die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit sowie der Erhalt und die Sicherung des Arbeitsplatzes.

Anspruch auf ein BEM nach § 167 Absatz 2 SGB IX haben alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Der Zeitraum bezieht sich dabei immer auf die zurückliegenden zwölf Monate unabhängig vom Kalenderjahr und unabhängig von einer Erkrankung oder deren Ursache. Das Gesetz gilt für alle Beschäftigten und ist unabhängig von einer bereits bestehenden Schwerbehinderung. Die Teilnahme an einem BEM-Verfahren ist für die Beschäftigten freiwillig[17].

17 In Anlehnung an DGUV (2019): Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Verfügbar unter: www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/bem/index.jsp

Wer kann unterstützen?

Betriebe können von den Sozialleistungsträgern – GRV, GUV und GKV – sowie zusätzlich von weiteren Unterstützenden (z. B. Bundesagentur für Arbeit und Integrations- bzw. Inklusionsamt) beim Aufbau und bei der Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) Hilfen erhalten. Welche Unterstützung die einzelnen Sozialleistungsträger jeweils in der Struktur- oder Einzelfallberatung bieten, ist der nachfolgenden Abbildung (siehe Abb. 6) zu entnehmen.

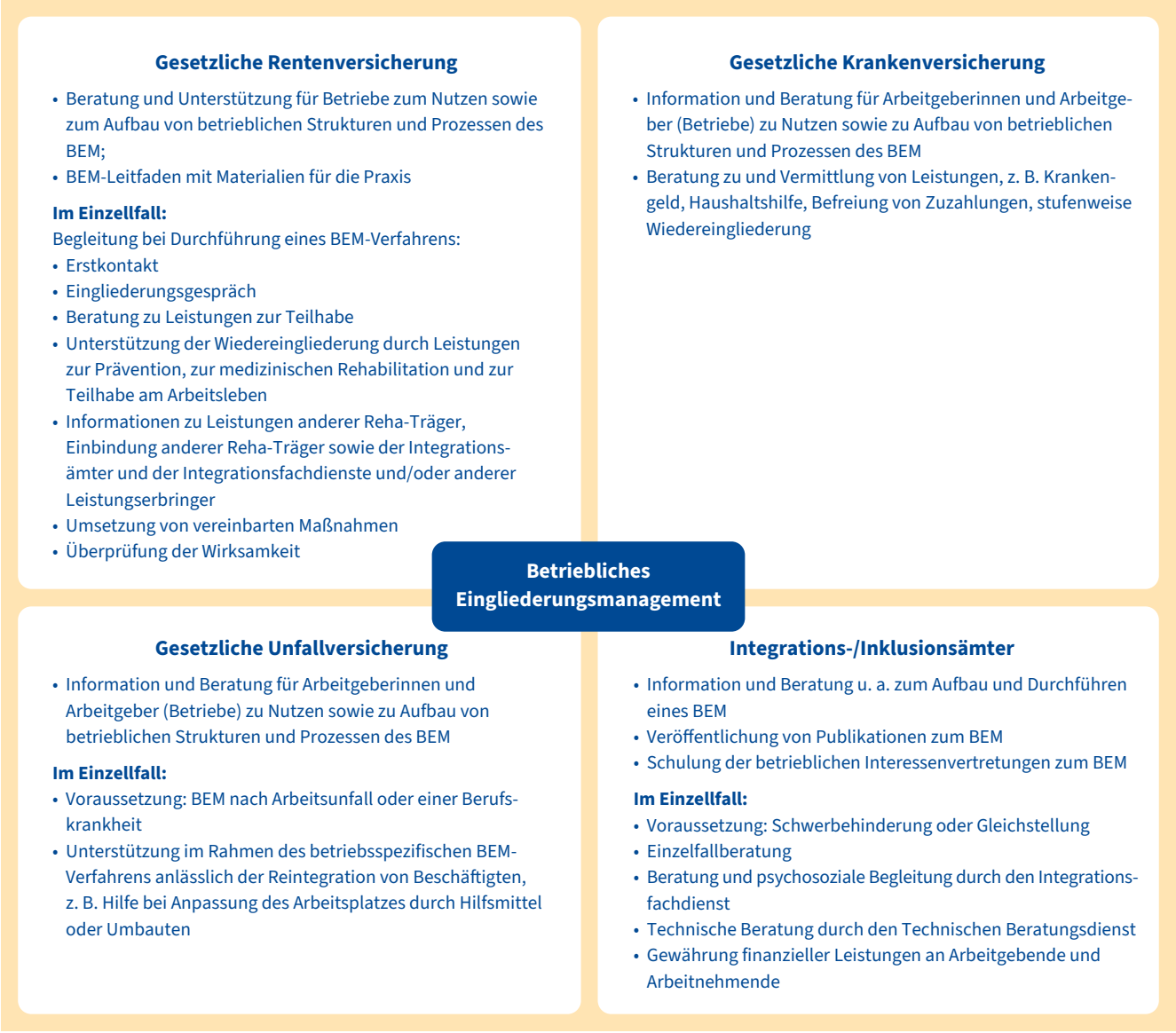


Abb. 6 Betriebliches Eingliederungsmanagement – Unterstützung durch die gesetzliche Renten-, Unfall- und Krankenversicherung sowie die Integrations-/Inklusionsämter (exemplarische Darstellung). Eigene Darstellung in Anlehnung an die Bundesrahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz 2025



Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

Die Rentenversicherungsträger (RVT) beraten und unterstützen beim Aufbau von betrieblichen Strukturen und Prozessen des BEM. Darüber hinaus stellt die GRV einen Leitfaden zum BEM (www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/BEM/bem_leitfaden.html) mit Materialien für die Praxis zur Verfügung. RVT können Betrieben Eingliederungszuschüsse gewähren. Zudem unterstützen sie beruflich notwendige Anpassungen und Weiterbildungen.

Im Einzelfall unterstützen RVT bei der Herstellung des Erstkontakts mit der betroffenen Person sowie dem Eingliederungsgespräch. Sie beraten zu ihrem Leistungsportfolio und unterstützen die Eingliederung durch Leistungen zur Prävention, zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die GRV informiert über andere Leistungserbringer, z. B. andere Rehabilitationsträger wie GKV und GUV, und bindet diese gegebenenfalls in das BEM-Verfahren mit ein. Sie unterstützt die Umsetzung von Maßnahmen und hilft bei der Überprüfung von deren Wirksamkeit.



Gesetzliche Unfallversicherung (GUV)

Die Unfallversicherungsträger (UVT) führen sowohl Struktur- als auch Einzelfallberatungen durch. Einzelfallberatungen beziehen sich dabei in der Regel auf Versicherungsfälle (Arbeits- oder Wegeunfälle bzw. Berufskrankheiten).

Folgende Leistungen[18] gewährt die GUV:

- **Anreizsysteme:** Gewährung von Prämien für die Einführung eines BEMs
- **Beratung (auf Anforderung),** u. a. zum Aufbau eines betrieblichen Eingliederungsmanagements
- **Ermittlung,** u. a. Prozessbezogene Unterstützung bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen und Vorschläge zu deren Optimierung
- **Information, Kommunikation und Präventionskampagnen,** z. B.
  - „Betriebliches Eingliederungsmanagement – Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung." (DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM")
  - Praxisleitfaden „Betriebliches Eingliederungsmanagement – Praxisleitfaden" der BGW (www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/medien-center/betriebliches-eingliederungsmanagement-praxisleitfaden-18078)
  - VBG-Fachwissen „Betriebliches Eingliederungsmanagement" sowie weitere Broschüren (www.vbg.de/cms/suche?hideTypeFilter=true&filter%5Btyp%5D=medien-center&filter%5Bmediencenter%5D%5Bthema%5D=66084)
  - BEM-Toolbox der UKH (www.ukh.de/unternehmen-und-beschaeftigte/arbeits-schutz-und-gesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement)
- **Qualifizierung,** z. B. für Fachärzte und Fachärztinnen für Arbeitsmedizin sowie Ärzte und Ärztinnen mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin"; Ausbildung zum „Disability Manager" an der DGUV Akademie

18 Es werden nur diejenigen der zehn Präventionsleitungen aufgeführt, die in einem inhaltlichen Zusammenhang zum BEM stehen.

- **Vorschriften und Regelwerk,** z. B. DGUV Information 250-109: „Leitfaden für Betriebsärzte und Betriebsärztinnen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (https://publikationen.dguv.de/regelwerk/informationen/2985/leitfaden-fuer-betriebsaerzte-und-betriebsaerztinnen-zum-betrieblichen-eingliederungsmanagement)

Darüber hinaus unterstützt die GUV mit verschiedenen Seminaren, wie beispielsweise „BEM erfolgreich im Betrieb verankern“ (BGW).

Sofern ein Arbeitsunfall oder ein Verdacht auf Berufskrankheit(en) vorliegt, bieten die UVT auch die nachfolgenden, einzelfallbezogenen Leistungen:

- Herstellung der notwendigen Kontakte zu internen und externen Institutionen sowie Expertinnen bzw. Experten
- Medizinische Rehabilitation
- Sicherstellung des vorhandenen Arbeitsplatzes durch technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes durch Hilfsmittel oder Umbauten)

www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/bem/index.jsp

www.dguv.de/publikationen

→ Suche: „Webcode:206060“

www.dguv.de/publikationen

→ Suche: „Webcode: 206060pk“

Lesetipp

Vom Sachgebiet „Beschäftigungsfähigkeit“ des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ werden u. a. zur Unterstützung bereitgestellt:

- Musterpräsentation „Betriebliches Eingliederungsmanagement“
- DGUV Information 206-060 „Betriebliches Eingliederungsmanagement
  - Plakat
  - Postkarte

Lesetipp – nur für Beschäftigte der Unfallversicherungsträger

Auch im UV-NET finden Sie zahlreiche Informationen und Hilfsmaterialien zum BEM, u. a.

- „Gute Beispiele zum BEM aus der Praxis der UV-Trägerorganisationen“ (Good-Practice-Sammlung der UVT)
- „Katalog mit Qualitätskriterien für die Strukturberatung durch die UVT zum BEM“.

Um diese abzurufen, öffnen Sie das UV-NET und gehen Sie wie folgt vor: Portale › Prävention › A–Z – Betriebliches Eingliederungsmanagement



Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Die GKV berät im Rahmen einer Strukturberatung bei der Implementierung eines BEMs. Die jeweilige Krankenkasse unterstützt den Betrieb einzelfallbezogen, wenn ihre Versicherten ein BEM-Verfahren in Anspruch nehmen. Ihr Leistungsportfolio umfasst:

- Information und Beratung
  - zum Nutzen sowie zum Aufbau von betrieblichen Strukturen und Prozessen des BEMs
  - Auskunft zu Leistungen, wie beispielsweise Haushaltshilfe, Befreiung von Zuzahlungen, stufenweise Wiedereingliederung, Rehabilitation
- Gewährung von Leistungen, z. B. Krankengeld, stufenweise Wiedereingliederung, Rehabilitation

Integrationsämter/Inklusionsämter

Sofern bei einer wieder einzugliedernden Person eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt, können auch die Integrations-/Inklusionsämter und der Integrationsfachdienst unterstützend hinzugezogen werden[19]. Das Einverständnis der einzugliedernden Person ist Voraussetzung.

Die Integrations-/Inklusionsämter nehmen gesetzliche Aufgaben im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter und denen gleichgestellten Menschen wahr. Im Bereich des BEM informieren, beraten und schulen sie zu den verschiedenen Beschäftigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Teilhabe.

Zum Portfolio der Integrations-/Inklusionsämter gehören Einzelfallberatungen, Gewährung finanzieller Leistungen an Arbeitgebende und Arbeitnehmende sowie technische Beratungen zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes durch den Technischen Beratungsdienst. Die Integrationsfachdienste, die im Auftrag der

19 Die Integrations- bzw. Inklusionsämter werden nicht nur im Rahmen eines BEM-Verfahrens aktiv, sondern unterstützen mit ihren Leistungen generell Schwerbehinderte sowie deren Arbeitgebende bei der Eingliederung in das Arbeitsleben.

Integrations-/Inklusionsämter tätig sind, bieten darüber hinaus Beratung und psychosoziale Begleitung an.

Ebenso halten die Integrations-/Inklusionsämter diverse Publikationen zum BEM vor:

- Ratgeber: Betriebliches Eingliederungsmanagement
  www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-info/praevention-bem
- Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
  www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/weitere-publikationen/handlungsempfehlungen-zum-bem

Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit bietet zum Erhalt von Arbeitsplätzen Beratungs- und Dienstleistungen an. Dabei können gemeinsame Überlegungen und Umsetzungsmöglichkeiten zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes durchgeführt werden. Evtl. können dabei auch finanzielle Fördermöglichkeiten im Rahmen der Qualifizierung angeboten werden. Vor allem aber nimmt sie im Rahmen ihrer Beratungsleistungen für Arbeitgebende eine Lotsen- und Wegweiserfunktion zu den jeweils zuständigen Sozialleistungsträgern ein.

Weitere Unterstützende

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) gewährt durch ihren BEM-Kompass (www.bar-frankfurt.de/themen/arbeitsleben/betriebliches-eingliederungsmanagement.html) Orientierung rund um das Thema BEM und bietet mit ihrem Online-Verzeichnis (www.ansprechstellen.de) eine bundesweite Übersicht über die regionalen Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe.

Tipp

Fragen Sie Ihre Ansprechperson im Betrieb nach längeren Ausfallzeiten von Beschäftigten und verweisen Sie auf die Pflicht des Angebots eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie die verschiedenen Möglichkeiten zur Unterstützung.

Medizinische Leistungen zur Prävention der gesetzlichen Rentenversicherung

Um dem Grundprinzip des Vorrangs der Prävention vor der Rehabilitation zur Vermeidung von Behinderung und chronischen Erkrankungen Rechnung zu tragen (§ 3 SGB IX), sollen Versicherten mit ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen, deren Beschäftigungsfähigkeit noch nicht akut gefährdet ist, von der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) medizinische Leistungen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit angeboten werden (§ 14 Abs. 1 SGB VI).

Das Präventionsprogramm der GRV heißt RV Fit und wird überwiegend berufsbegleitend durchgeführt. Es dauert insgesamt sechs Monate, die sich in vier aufeinander aufbauende Phasen gliedern:

- Startphase: 3 Tage ganztägig ambulant oder 5 Tage stationär,
- eine 12-wöchige berufsbegleitende ambulante Trainingsphase,
- eine 12-wöchige Eigenaktivitätsphase und
- eine Auffrischungsphase: 1 Tag ganztägig ambulant oder 3 Tage stationär.

Bei einigen Angeboten besteht die Möglichkeit die Trainingsphase online durchzuführen.

Start- und Auffrischungsphase werden in der Regel von stationären oder ambulanten Rehabilitationseinrichtungen durchgeführt. Ziel ist die Förderung der Eigenverantwortung zur Gestaltung eines gesundheitsgerechten Lebensstils im Alltag und am Arbeitsplatz. Durch Information und Aufklärung, Stärkung der Persönlichkeit, Übung und Training soll der oder die Einzelne dazu motiviert werden, Risiken zu vermeiden und das Verhalten zu optimieren. Um dies nachhaltig zu vermitteln sowie die individuelle und berufsbezogene Gesundheitskompetenz zu verbessern, werden Handlungs- und Effektwissen in den Themenbereichen Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung vermittelt.

Neben der

- Information und Beratung zum Thema Prävention (www.rv-fit.de) wird die
- Vernetzung und Zusammenarbeit mit Haus-, Werks- und Betriebsärztinnen sowie -ärzten, mit Selbsthilfegruppen vor Ort sowie mit anderen regionalen und überregionalen Beratungs- und Präventionsangeboten für Beschäftigte sowie Arbeitgebende gefördert. Alle Beteiligten helfen dadurch das gesundheitsförderliche Verhalten der Beschäftigten zu stärken.

Des Weiteren bietet die GRV ihren Versicherten die Möglichkeit, ihren individuellen Präventionsbedarf im Rahmen eines Ü45 Online-Checks zu ermitteln.

Der Firmenservice der GRV unterstützt Betriebe, Präventionsleistungen der Rentenversicherung als Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu implementieren und bildet eine Verbindung zu dem jeweils für die/den einzelne/-n Antragsteller/-in zuständigen Rentenversicherungsträger und den Einrichtungen.

Exkurs: Unterstützende Angebote für pflegende An- und Zugehörige

Die Sozialversicherungsträger und die private Kranken- und Pflegeversicherung unterstützen im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben auch pflegende An- und Zugehörige. Ziel ist es, pflegende An- und Zugehörige bei ihren Tätigkeiten bestmöglich zu unterstützen und ihren Gesundheitszustand trotz dieser Mehrbelastung zu erhalten und zu fördern.

Was vielen nicht bewusst ist: Pflegende An- und Zugehörige stehen bei ihren Tätigkeiten unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung[20]. Viele Unfallkassen halten spezielle Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe vor, um sie bei ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. Ein Beispiel hierfür ist das Online-Portal „Zu Hause Pflegen“ (https://zuhause-pflegen.unfallkasse-nrw.de) der Unfallkasse NRW, in dem rund um Gesundheit, Beruf und Pflege und entsprechende Hilfeleistungen informiert und beraten wird.

Im Rahmen der nationalen Präventionsstrategie, in der die gesetzliche Unfall-, Kranken- und Rentenversicherung, die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau als auch die Private Kranken- und Pflegeversicherung zusammenarbeiten, wurde zusammengetragen, welche Hilfeleistungen dieser besonderen Personengruppe durch die Sozialleistungsträger und die Private Kranken- und Pflegeversicherung zur Verfügung gestellt werden: www.npk-info.de/umsetzung/gesund-in-der-pflege/angebote-fuer-pflegende-angehoerige-und-ehrenamtliche-pflegepersonen

Tipp

Wenn in der betrieblichen Beratung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Sprache kommt, sprechen Sie den Arbeitgeber auch auf das Thema Pflegende An- und Zugehörige an und weisen Sie ihn auf die unterstützenden Angebote der Unfallkassen hin.

20 Voraussetzung: Versichert sind Personen (z. B. Familienangehörige, Freunde, Nachbarn etc.), die eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit mindestens Pflegegrad 2 (im Sinne der Pflegeversicherung) wenigstens 10 Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens 2 Tage in der Woche nicht erwerbsmäßig in häuslicher Umgebung pflegen. (DGUV, www.dguv.de/de/versicherung/versicherte_personen/andere-gruende/pflegepersonen/index.jsp)

Lesetipp

Das Sachgebiet „Pflegende Angehörige“ der DGUV hält zahlreiche Informationsmaterialien zum Thema bereit, darunter u. a.

- Flyer „Unfallversicherungsschutz in der häuslichen Pflege“
- DGUV Information 207-026 „Zu Hause pflegen – so kann es gelingen!“

www.dguv.de/publikationen

→ Suche: „Pflegende Angehörige“

www.dguv.de/publikationen

→ Suche: „Webcode: p012222“

www.dguv.de/publikationen

→ Suche: „Webcode: 207026“

Ansprechstellen

Bundesagentur für Arbeit (BA)
Arbeitgeberservice
Tel. +49 (800) 4 555520
www.arbeitsagentur.de/unternehmen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Tel. +49 (231) 9071 2071
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
www.baua.de/DE/Home/Home_node.html

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.
Tel. +49 (221) 809 53 90
www.bih.de/integrationsaemter

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR)
Tel. +49 (69) 60 50 18 0
E-Mail: info@bar-frankfurt.de
www.ansprechstellen.de

Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit (BIÖG)
Tel. + 49 (221) 8992 0
E-Mail: poststelle@bioeg.de
www.bioeg.de

Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
BGF-Koordinierungsstelle
www.bgf-koordinierungsstelle.de

Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)
Firmenservice
Tel. +49 (800) 1000 453
E-Mail: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de
www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice

Gesetzliche Unfallversicherung (GUV) –
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
Tel. +49 (800) 60 50 (DGUV-Infoline)
www.dguv.de/de/praevention/index.jsp

Gesundheitsämter
https://tools.rki.de/PLZTool

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
Tel.: +49 (30) 130 01 22 62
E-Mail: projektteam@iga-info.de
www.iga-info.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)
Tel.: +49 (30) 515 48 40 00
E-Mail: info@inqa.de
www.inqa.de/DE/Startseite/start_node.html

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)
https://lasi-info.com/ueber-den-lasi/aufgaben-des-lasi

Da die LASI-Geschäftsstelle in einem dreijährigen Turnus zwischen den Bundesländern wechselt müssen Tel-Nr. und E-Mail-Adresse über die angegebene Internetseite ausfindig gemacht werden.

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK)
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)
Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAKGS)
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
E-Mail: nak-geschaeftsstelle@baua.bund.de
www.gda-portal.de/DE/Home/Home_node.html

Nationale Präventionskonferenz (NPK)
Geschäftsstelle der NPK beim Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit
Tel.: +49 (221) 89 92 543
E-Mail: gs-npk@bioeg.de
www.npk-info.de

Offensive Mittelstand
Tel.: +49 (62 21) 51 08 226 12
E-Mail: info@offensive-mittelstand.de
www.offensive-mittelstand.de

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)
Tel.: +49 (561) 785-0
E-Mail: Die SVLFG ist nur über das Kontaktformular unter www.svlfg.de/ihr-kontakt-zu-uns oder über ihr Versichertenportal https://portal.svlfg.de/svlfg-apps/login, für das eine Registrierung notwendig ist, erreichbar.
www.svlfg.de

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsschutzmanagementsystem
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
ASGA	Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V.
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft für Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BIÖG	Bundesinstitut für öffentliche Gesundheit
CUELA	Computer-Unterstützte Erfassung und Langzeit-Analyse von Belastungen des Muskel-Skelett-Systems
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.
DRV Bund	Deutsche Rentenversicherung Bund
EAA	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
GUROM	„Gefährdungsbeurteilung und Risikobewertung organisationaler Mobilität“. Ein Instrument zur ganzheitlichen Analyse von Gefährdungsfaktoren bei der (berufsbedingten) Verkehrsteilnahme inkl. Ableitung von Maßnahmen
GUV	Gesetzliche Unfallversicherung
iga	Initiative Arbeit und Gesundheit
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
KK	Krankenkassen
NPK	Nationale Präventionskonferenz

Präventionsfachkräfte	meint das gesamte Präventionspersonal (Aufsichtspersonen, Präventionsberater und -beraterinnen, sowie weitere Präventionsfachkräfte der Abteilung Sicherheit und Gesundheit bzw. Prävention) der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (in der Regel: Unfallkassen)
PrävG	Präventionsgesetz
RVT	Rentenversicherungsträger
SiBe	Sicherheitsbeauftragte
Sifa	Fachkraft für Arbeitssicherheit
SPV	Soziale Pflegeversicherung
SLT	Sozialleistungsträger
UVT	Unfallversicherungsträger

Persönliche Notizen und Kontaktdaten

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de