



issa

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT

Gute Praxis in der sozialen Sicherheit

Gute Praxis umgesetzt seit: 2015

Hamburg Airport – Betriebliches Gesundheitsmanagement und Prävention im Ground-Handling: ein Modellprojekt zur Zusammenarbeit der Sozialversicherungen

Eine Praxis der Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft
Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Deutschland

Erscheinungsjahr: 2022

www.issa.int

Zusammenfassung

Die gesetzlichen Sozialversicherungsträger (SV-Träger) der Unfall-, Kranken und Rentenversicherung haben in Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung des Ground-Handling und der Firma Lifebonus GmbH am Hamburg Airport ein Modellprojekt zur Reduzierung der Ausfalltage aufgrund von Rückenerkrankungen mit dem Ziel durchgeführt, ihre Zusammenarbeit und Angebote stärker aufeinander abzustimmen und so Synergieeffekte für die Versicherten zu erzielen. Inhaltlich stand die Einführung eines Trainingssatelliten und eines Jobsimulators für das Ladepersonal am Hamburg Airport im Fokus. In der ersten Projektphase (2015) nahmen ca. 180 Mitarbeiter aus dem Bereich Flugzeug Be- und Entladung teil. In der zweiten Projektphase (2017-2020) wurde weiteren 800 Beschäftigten aus dem gewerblichen Bereich ein Zugang zum Projekt ermöglicht. Die Zahl der Ausfalltage aufgrund von Rückenerkrankungen ging nachweislich um ca. 40 Prozent zurück! Die Entwicklung eines nachhaltigen, SV-Träger-übergreifenden Leistungsangebotes sowie einer engeren Zusammenarbeit bei der Beratung, um so den Versicherten den Zugang zu den vielfältigen Angeboten zu erleichtern, stellte sich als herausfordernd dar und bedarf weiterer Optimierung.

Frage oder Herausforderung

Auf welche Frage oder Herausforderung geht Ihre gute Praxis ein? Bitte geben Sie eine kurze Beschreibung.

Ist es möglich, durch die von verschiedenen SV-Trägern unterstützte Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), die Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme an den Maßnahmen so zu fördern, dass ein nachweislicher Nutzen für die Gesunderhaltung des Muskel-Skelett-Apparates erkennbar ist? Können richtige Bewegungsabläufe beim Manipulieren von Lasten dauerhaft antrainiert und erhalten werden? Lässt sich aus den im Projekt gewonnenen Erkenntnissen ein nachhaltiges und besseres SV-Träger-übergreifendes gemeinsames Leistungsangebot entwickeln?

Bewältigung der Herausforderung

Welches waren die Hauptziele des Plans oder der Strategie zur Bewältigung der Frage oder Herausforderung? Zählen Sie die Hauptelemente des Plans oder der Strategie auf und beschreiben Sie sie kurz, indem sie besonders auf innovative Ansätze und erwartete oder beabsichtigte Auswirkungen eingehen. Wenn möglich, zitieren Sie mindestens eine der IVSS-Leitlinien, die Ihnen bei der Bewältigung der Herausforderung geholfen hat.

Die Hauptzielsetzung des Projektes bestand darin, den Gesundheitsschutz für die gewerblich Beschäftigten am Hamburg Airport durch eine optimale Abstimmung der Angebote und engere Zusammenarbeit der SV-Träger zu verbessern. Die SV-Träger BG Verkehr, Techniker Krankenkasse (TK), Deutsche Rentenversicherung Nord (DRV) und Unfallkasse Nord (UK Nord) haben sich gemeinsam für die Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur spezifischen Gesundheitsförderung engagiert. Schwerpunktmäßig standen hier zunächst die

Tätigkeiten von Kofferladern am Luftfahrzeug im Hinblick auf die Muskel-Skelett-Belastungen beim Manipulieren von Lasten im Fokus. Ein weiterer zentraler Gesichtspunkt war es, den betriebswirtschaftlichen Nutzen der Maßnahme für den Unternehmer nachzuweisen.

Die Umsetzung in die betriebliche Praxis erfolgte zusammen mit Trainer*innen und Multiplikator*innen, die den Beschäftigten im Trainingssatellit und am Jobsimulator zur Seite standen. In Zeiten, an denen am Hamburg Airport weniger abgefertigt wird, konnten die Beschäftigten während der Arbeitszeit (!) unter Anleitung gezielt trainieren und die Optimierung ihrer Tätigkeitsabläufe im Jobsimulator vertiefen. Gestützt wurde dies durch Videosequenzen, mit denen Bewegungsabläufe analysiert und bewertet werden konnten. Die dabei erlernten und angepassten Abläufe wurden dann zusätzlich in der Praxis von den Trainern und Trainerinnen beobachtet und ggf. korrigiert.

Des Weiteren sollten durch Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention am Arbeitsplatz der betriebliche Arbeitsschutz für alle Beschäftigten gestärkt werden. Darüber hinaus ließen sich möglicherweise Arbeitsunfähigkeits-/Ausfallzeiten reduzieren, indem Wartezeiten durch z. B. Antragsverfahren zwischen den Maßnahmen unterschiedlicher SV-Träger entfallen und Maßnahmen passgenauer aufeinander abgestimmt sind. Das bestehende Portfolio der einzelnen Projektpartner im Bereich der Sozialversicherungen sollte ergänzt werden durch Angebote der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Die zielgerichtete, abgestimmte Begleitung der Rückkehr an den Arbeitsplatz sollte Synergieeffekte mit der Rentenversicherung schaffen.

Die folgenden IVSS Leitlinien konnten hinzugezogen werden: *Leitlinien der IVSS zur arbeitsplatzbezogenen Prävention, Leitlinien der IVSS zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit, Leitlinien der IVSS zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz* und die *Leitlinien der IVSS zur Dienstleistungsqualität*.

Zu erreichende Ziele

Welches waren die quantitativen und/oder qualitativen Ziele oder die wichtigsten Leistungsindikatoren, die für den Plan oder die Strategie festgelegt wurden? Bitte beschreiben Sie kurz.

Das wichtigste Ziel war die Prävention und die Reduzierung von Krankenausfalltagen aufgrund von Rückenerkrankungen bei gewerblich Beschäftigten. Im Nachgang erfolgte eine Evaluation des eingeführten Jobsimulators zur Reduktion von physischen Belastungen und Beanspruchungen mit 45 Probanden.

Ein weiteres Ziel des Projektes war die Entwicklung eines nachhaltigen, SV-Trägerübergreifenden Leistungsangebotes im Sinne des Präventionsgesetzes. Festlegungen dazu wurden in der gemeinsamen Absichtserklärung fixiert. Diese Zusammenarbeit wurde ebenfalls evaluiert.

Auswertung der Ergebnisse

Gab es eine Auswertung der guten Praxis? Bitte liefern Sie Informationen über die Auswirkungen und Ergebnisse der guten Praxis, indem Sie die Ziele mit der aktuellen Leistungsfähigkeit sowie Indikatoren davor und danach vergleichen und/oder andere Arten von Statistiken erstellen oder Messungen vornehmen.

Die Ergebnisse der Evaluation des Jobsimulators zeigen, dass die Probanden das in den Arbeitstechniktrainings erlernte Wissen in der Arbeitsplatzsimulation umsetzen und reproduzieren konnten und dass eine geringere Belastung von Rücken und Schulter zu erwarten ist.

Im ersten Beobachtungszeitraum 2015 ging die Zahl der Krankenausfalltage aufgrund von Rückenerkrankungen nachweislich um ca. 40 Prozent zurück. Auch danach blieb der Krankenstand der Teilnehmenden auf diesem geringeren Niveau.

Die Reflektion der Zusammenarbeit der SV-Trägern zeigte, dass das angestrebte Ziel, nämlich die Entwicklung eines nachhaltigen, SV-Träger-übergreifendes Leistungsangebotes im Sinne des Präventionsgesetzes, im Rahmen des Projektes noch nicht erreicht werden konnte. Die erste Herausforderung war beispielsweise bereits die Erstellung eines Portfolios mit Leistungsangeboten für Unternehmen. Hier zeigte sich schnell, dass u.a. der Begriff „Prävention“ in den verschiedenen Sozialgesetzbüchern (III, V, VII) unterschiedlich definiert wird und damit einen unterschiedlichen gesetzlichen Rahmen für die Präventionsarbeit setzt.

Lehren aus der guten Praxis

Nennen Sie bis zu drei Faktoren, die Ihnen nach den Erfahrungen der Organisation unerlässlich scheinen, um diese gute Praxis zu replizieren. Benennen Sie bis zu drei Risiken, die bei der Umsetzung dieser guten Praxis existierten/existieren könnten. Bitte beschreiben Sie kurz die Faktoren und/oder Risiken.

Wichtige Erkenntnisse:

- 1) Die Möglichkeit das Training arbeitsplatznah und während der Arbeitszeit durchzuführen, hat stark zum Erfolg des Projektes beigetragen. Nur an Flughäfen, an denen es zwischen Stoßzeiten auch Phasen mit weniger Abfertigungsaufkommen gibt, ist es möglich, das Training während der Arbeitszeit zu absolvieren. Die Einführung eines Trainingssatelliten und Jobsimulators mit einem für verschiedenste Tätigkeiten anpassbarem Simulationsraum und integrierter Videoanalyse ist arbeitsplatznah für das Ladepersonal vor allem für kleinere Flughäfen gut geeignet.
- 2) Da nicht gesichert war, dass sich die Ausfalltage aufgrund von Rückenerkrankungen so substantiell verringern würden, war die Investition in diese Maßnahme ein Risiko für den Unternehmer. Dies wurde durch die Beteiligung der SV-Träger im Rahmen des Modellprojektes abgemildert. Beflügelt von den guten Ergebnissen, hat der Hamburg Airport das Trainingskonzept übernommen und weitere 1 Mio. Euro (EUR) in sein BGM

investiert. Aufgrund des erzielten Rückgangs der Ausfalltage ergab sich ein ROI (*Return on Investment*) von 4:1.

- 3) In Bezug auf die Entwicklung eines nachhaltigen, SV-Träger-übergreifenden gemeinsamen Leistungsangebotes müssen zukünftig klarere gemeinsame Ziele gesteckt, ausreichend Ressourcen vorgehalten und die einzelnen Präventionsangebote besser aufeinander abgestimmt werden.