



Editorial 2

SCHWERPUNKT

Lernen und Lehren für die Arbeitswelt der Zukunft 3

Werteentwicklung als Navigator in einer kompetenzorientierten Qualifizierung 9

Zurück zu Präsenz oder zukünftig doch nur online? 17

Mit Rückenwind aus der Pandemie – die Qualifizierung gemeinsam weiterentwickeln 20

Aus Krisen lernen: Digitalisierung von Veranstaltungen bei DGUV Congress 23

Kinder erforschen Sicherheit und Gesundheit – Experimente zur Prävention 27

AGENDA

„Gemeinsam verleihen wir unseren Anliegen in Europa mehr Gewicht“ 29
Interview mit Dr. Edlyn Höller

Arbeitsschutz – eine Entscheidung fürs Leben 33

Statistische Auswertung der 2020 als Berufskrankheit anerkannten COVID-19-Erkrankungen 36

Aus gutem Grund: 100 Jahre Prüfung und Zertifizierung 40

Nachrichten aus Brüssel 42

Aus der Rechtsprechung 43

Personalmeldungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung 44

Liebe Leserinnen und Leser,

wie wollen und werden wir in Zukunft lernen? Diese Frage haben sich viele Verantwortliche in der Corona-Pandemie gestellt. Veränderungen im Bildungsbereich sind überall zu sehen – auch in der Welt der gesetzlichen Unfallversicherung, die einer der größten Bildungsträger Deutschlands ist. Innerhalb kürzester Zeit wurden Präsenzseminare in Online-Veranstaltungen umgewandelt, man traf sich auf virtuellen Plattformen und neue digitale Tools wurden ausprobiert.



Foto: Jan Röhl/DGUV

Was wird davon bleiben nach der Pandemie?

Sicherlich die Ansprüche der Seminarteilnehmenden. Sie haben in den vergangenen Monaten verschiedene neue Formate kennengelernt, konnten vielfach mitgestalten und mussten ihr Lernen stärker selbstbestimmt organisieren. In dieser Entwicklung liegt auch ein Potenzial. Wir sollten uns deshalb darauf konzentrieren, die individuellen Handlungskompetenzen unserer Teilnehmenden weiterzuentwickeln. Das schließt insbesondere die Fähigkeit ein, in komplexen Situationen eigenständig und angemessen zu handeln – eine Kernkompetenz für die Arbeitswelt der Zukunft.

Für diesen Lernansatz müssen wir die Voraussetzungen in unseren Bildungsangeboten schaffen. Lernen ist ein individueller Prozess. Jede und jeder lernt anders. Qualifizierung muss deshalb möglichst vielfältig gestaltet werden. Online-Formate haben dabei genauso ihren Platz wie Präsenzveranstaltungen oder hybride Formate. Ein „Zurück zur Präsenz“ oder „Zukünftig nur noch online“ wird es nicht geben.

Lehrende stellt diese Entwicklung vor neue Herausforderungen. Lernende haben in Zukunft mehr Wahlmöglichkeiten und können individueller entscheiden, wie sie lernen und was sie lernen, trotzdem wollen sie angemessen begleitet werden. Auch im digitalen Raum brauchen Lernräume eine gute Gestaltung, um nachhaltiges Lernen zu ermöglichen. Diese sich verändernden Rahmenbedingungen neu zu organisieren, ist eine Aufgabe, der wir uns in der gesetzlichen Unfallversicherung gemeinsam stellen sollten. Nur so können wir auch in Zukunft erfolgreich Menschen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sensibilisieren und qualifizieren.

Ihr



Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Lernen und Lehren für die Arbeitswelt der Zukunft

Key Facts

- Die Veränderungen der Arbeitswelt ziehen weitreichende Folgen für das Lernen und Lehren nach sich – im Mittelpunkt stehen die Kompetenzen, die für die Veränderungen besonders benötigt werden
- Da Lernen ein umfassender Prozess ist, müssen Bildungseinrichtungen die Qualifizierungsangebote in ihrem Prozesscharakter sehen
- Die Auswirkungen auf die Qualifizierungspraxis betreffen insbesondere die Entwicklung von Lern- und Lehrarrangements, (virtuellen) Lernumgebungen sowie Qualitätsstandards

Autorin und Autoren

- Prof. Dr. Kathrin Brüner
- Rüdiger Reitz
- Dr. Thomas Kohstall

Die Frage „Wann haben Sie zuletzt gelernt?“ führt schnell zur Fragestellung, was man unter Lernen versteht. Dieses Verständnis verändert sich vor dem Hintergrund einer sich im Wandel befindlichen Arbeits- und Lebenswelt ebenso wie die Bildungsangebote, die sich an neue Rahmenbedingungen für ein zeitgemäßes Lernen und Lehren anpassen müssen.

Arbeitswelt der Zukunft

„Ich lerne, also bin ich“ betitelte Rolf Arnold eines seiner Werke.^[1] Dieser umfassende Begriff von Lernen spielt eine große Rolle, wenn wir über das Lernen und das Lehren für die Arbeitswelt der Zukunft nachdenken. Ohne Lernen gibt es uns nicht – wir lernen immer, bewusst oder unbewusst.

Dass Lernen bewusst oder unbewusst, formal, nicht formal, informell oder autodidaktisch stattfindet, ist nicht neu. Wohl aber, dass die „lebenslange Anpassungs- und Innovationsfähigkeit von Mensch und Organisation“ als elementare Kernkompetenz des beruflichen Handelns^[2] immer stärker in den Fokus von Lernprozessen rückt.

Es existiert eine Vielzahl von Studien und Überlegungen dazu, wie sich die Arbeits-

welt verändert und wie sie in Zukunft aussehen wird. Als zentrale Trends werden beispielsweise genannt:

- die digitale Transformation mit zunehmendem Einsatz von künstlicher Intelligenz
- neue Formen der Arbeit
- die alternde Gesellschaft und
- der Strukturwandel, der durch die Klimakrise (aktuell auch durch die Corona-Krise) stark beschleunigt werden wird

Das Ausmaß dieser Veränderungen ist für uns alle in vielfältigen Arbeits- und Lebensprozessen spürbar – mit weitreichenden Folgen für das Lernen und Lehren. Dem Lernen und Lehren für die Arbeitswelt der Zukunft kommt damit eine große, zukünftig potenziell noch größere Bedeutung zu, wie unter anderen Schmitz & Graf (2020) betonen: „Die Wettbewerbsfähigkeit von

Organisationen wird in Zukunft immer mehr von ihrer Lernfähigkeit abhängen, da die Bewältigung der anstehenden Transformationsaufgaben ohne zeitgemäßes Lernen nicht erfolgreich sein kann.“^[3]

Doch was bedeutet eigentlich zeitgemäßes Lernen und Lehren? Für uns als Lehrende und Bildungsanbieter stellen wir zunächst fest: Es bedarf erstens ganz klar eines gemeinsamen Diskurses über zeitgemäßes Lernen, damit den aufgeführten Trends erfolgreich begegnet werden kann. Zweitens wird sich die Nachfrage nach Inhalten, Formen und Formaten verändern. Klar dürfte vor allem sein: Der Bedarf an Qualifizierung, also an „Maßnahmen zum Aufbau, Erhalt und Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Bewältigung beruflicher Anforderungen notwendig sind“^[4], steigt. Das betrifft die gesetzliche Unfallversicherung insgesamt, ihre Hochschule und

„Kompetenz ist die Disposition, komplexe Anforderungen in spezifischen Situationen erfolgreich bewältigen zu können.“

Kompetenzprofil der Sifa

ihre präventionsbezogenen Qualifizierungsangebote.

Qualifizierungsbedarf – Wissen als zentrale Ressource

Ein elementarer Bestandteil jeder Qualifizierung ist die Aneignung von Wissen – und manchmal auch das „Ent-Lernen“ alter Gewissheiten, Gewohnheiten und Überzeugungen^[5], die Neuem im Wege stehen. Wissen ist eine zentrale Ressource (nicht nur) für die Arbeitswelt, die durch die Verknüpfung von Daten und Informationen entsteht und weit über die bloße Information hinausgeht. Dennoch ist heute eine der wesentlichsten Herausforderungen, mit der enorm schnell wachsenden Menge an Daten, Informationen und Wissen zurechtzukommen. Die Datenmenge, die von der gesamten Menschheit bis 2003 generiert wurde, wird heute in nur zwei Tagen produziert.^[6]

Unumstritten ist, dass erst ein fundiertes Grundlagenwissen es ermöglicht, neu entwickeltes Wissen überhaupt zu verarbeiten.^[7] Zu diesem Grundlagenwissen gehört zunehmend der zielgerichtete Umgang mit Wissen. Hierfür kommt der Berufsbildung und den Hochschulen eine entscheidende Bedeutung zu. Die Bildungsprofile in ausgewählten Bildungsgängen der gesetzlichen Unfallversicherung verdeutlichen diese Relevanz:

- Im Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) wird her-

vorgehoben, dass es für eine Sifa entscheidend ist, nicht nur über aktuelles Know-how zu verfügen, sondern vor allem über die Fähigkeit, sich selbst das neueste Wissen anzueignen.^[8]

- Im Bachelorstudiengang Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung, wird verdeutlicht, dass für die Bewältigung von Arbeitsaufgaben „vor dem Hintergrund der sich immer schneller wandelnden Herausforderungen der Arbeitswelt (...) neben dem Fachwissen aus den verschiedensten einschlägigen Feldern strategische Analyse- und kreative Korrelationsleistungen erforderlich“ sind.^[9]

Von der Wissens- zur Kompetenzorientierung

Für die Arbeitswelt ist Wissen von jeher erst relevant, wenn es angewendet beziehungsweise nutzbar gemacht werden kann. Für die Arbeitswelt der Zukunft erlangt der Vorrang der ganzheitlichen Kompetenzbetrachtung gegenüber der reinen Wissensbetrachtung eine weitere wesentliche Bedeutung: Wissen kann zu einem großen Teil in Datenbanken verfügbar gemacht werden. In einigen Bereichen sind Computersysteme in der Wissensanwendung schon besser als wir Menschen. Dieser Trend wird sich mit den Fortschritten im maschinellen Lernen weiter fortsetzen – künstliche Intelligenz ermöglicht die Digitalisierung menschlicher Wissensfähigkeiten^[10].

Unter Kompetenz (von lateinisch *competere* – zusammentreffen) werden ganz allgemein die Dispositionen von Menschen zur Bewältigung bestimmter Anforderungen verstanden. In bildungspolitischen Debatten und bildungswissenschaftlichen Erkenntnissen längst angekommen, beflügeln die Möglichkeiten der Digitalisierung^[11], beispielsweise im Hinblick auf digitale Lernplattformen bis hin zu personalisierbaren Lernangeboten (teilweise bereits basierend auf künstlicher Intelligenz), zunehmend die Kompetenzorientierung in Bildungsinstitutionen.

Klassische Lerntheorien und damit der traditionelle Blick auf Lehren und Lernen, in denen Wissen für Kompetenz gehalten wurde und Wissensvermittlung im Fokus stand, sind damit gründlich in eine Sackgasse geraten. Das gilt spätestens seit den pädagogischen und neuropsychologischen Diskussionssträngen der letzten Jahre (zum Beispiel bei Manfred Spitzer, Gerhard Roth oder Gerald Hüther, um einige Akteure zu nennen). Die Selbstorganisation des Denkens und Handelns sowie die emotionale Seite des Lernens hatten vorher lange nur eine Nebenrolle.^[12]

Kompetenzen für die Arbeitswelt der Zukunft

Was können wir Menschen besser als Computer? Das wird immer mehr zu einer Kernfrage werden. Hieraus lassen sich die Kompetenzen ableiten, auf die es für die Arbeitswelt der Zukunft ankommt. Im

Kompetenz

Eine international anerkannte Definition enthält die Norm DIN EN 9000: Kompetenz ist die „Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden, um beabsichtigte Ergebnisse zu erzielen“^[13].

Viele Kompetenzdefinitionen betonen den Aspekt des Problemlösens in komplexen und unbekanntem Situationen, beispielsweise im Kompetenzprofil der Sifa: „Kompetenz ist die Disposition, komplexe Anforderungen in spezifischen Situationen erfolgreich bewältigen zu können.“^[14] Hier kommt ein weiterer Gesichtspunkt zum Tragen: Es geht bei diesem Kompetenzbegriff nicht nur ums Können, sondern auch um das Wollen.





Kompetenz kann man nur entwickeln und nicht lehren. Auf die Frage, wie man Kompetenz unterrichtet oder vermittelt, gibt es eigentlich nur eine richtige Antwort: Es ist die falsche Frage.“

„Framework for 21st Century Learning“^[15] werden Kompetenzen beschrieben, die für die ungewissen beruflichen Anforderungen im 21. Jahrhundert bedeutsam sind. Hierin sind bereits die Kompetenzen enthalten, die unter anderem als „4K-Modell“ der „Digital Literacy“ gegenwärtig die Kategorisierung von Kompetenzen und Fähigkeiten, die in Zukunft nicht einfach durch Automatisierung und künstliche Intelligenz ersetzt werden können, internationale und nationale Bildungsdiskurse prägen:

- Kreativität und Innovation
- Kritisches Denken und Problemlösen
- Kommunikation
- Kollaboration

Im Vergleich zu manch anderen Digital-Literacy-Konzepten^[16] wird hier mit einer überschaubaren Anzahl von Begriffen gearbeitet.

Kompetenzen und Lernprozesse

Gleich welche Kompetenzdefinitionen hier zugrunde gelegt werden, erwachsen daraus weiter reichende Folgen für ein zeitgemäßes Lernen und Lehren, die nun durch die angezeigte Halbwertszeit von Wissen und fortschreitende Digitalisierung wesentlich verstärkt werden. Kompetenz kann man nur entwickeln und nicht lehren. Auf die Frage, wie man Kompetenz unterrichtet oder vermittelt, gibt es eigentlich nur eine richtige Antwort: Es ist die falsche Frage. Richtiger fragen wir hier, welche Rolle

kommt den Bildungseinrichtungen wie den Qualifizierungsbereichen der gesetzlichen Unfallversicherung, der Hochschule der DGUV respektive den Lehrenden im Rahmen des Kompetenzerwerbs und der Kompetenzerweiterung unserer Lernenden zu? Bereits seit 1988 wird auf Basis einer Befragung von amerikanischen Führungskräften zum Schwerpunkt, was sie erfolgreich gemacht hat, die 70-20-10-Regel postuliert^[17]. Demnach lernten sie:

- 70 Prozent durch Herausforderungen im Beruf
- 20 Prozent durch das direkte berufliche Umfeld (Kollegen und Kolleginnen sowie Führungskräfte)
- 10 Prozent durch Fort- und Weiterbildungsangebote

Das ist weder eine wissenschaftliche Tatsache noch ein Rezept dafür, wie Menschen am besten Kompetenzen entwickeln können. Der Wert liegt vor allem darin, die

Bedeutung des informellen Lernens durch konkrete Herausforderungen am Arbeitsplatz und durch das direkte betriebliche Umfeld herauszustellen. Es kann festgehalten werden, dass beim Lernen idealerweise die verschiedenen Lernprozesse des formalen, des nicht formalen und des informellen Lernens (siehe Infokasten „Lernprozesse“) gut ineinandergreifen und aufeinander bezogen sind. Für Bildungseinrichtungen bedeutet das, die Bedarfe und Bedürfnisse der Beteiligten zu kennen, auf dieser Grundlage die Lernangebote zu gestalten, die Qualifizierungsprodukte in ihrem Prozesscharakter zu sehen und auf die Rahmenbedingungen des Lernens Einfluss zu nehmen.

Kompetenzentwicklung im Lehren und Lernen

Für die Arbeitswelt der Zukunft wurden in den Bildungseinrichtungen aufgrund der angeführten Veränderungen in ihren Kernkompetenzen Entwicklungsprozesse

Einordnung von Lernprozessen^[18]

- **Formales Lernen:** Lernprozesse, die in Bildungseinrichtungen stattfinden und zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen führen.
- **Nicht formales Lernen:** Lernprozesse, die planvoll absolviert werden und bei denen die Lernenden konkret unterstützt werden. Beispiele sind Seminare oder auch innerbetriebliche Weiterbildungsangebote.
- **Informelles Lernen:** Lernprozesse, die im Alltag stattfinden. Das Lernen muss von den Lernenden dabei nicht beabsichtigt sein.



”

Eine enge Verzahnung von informellen, nicht formalen und formalen Lernprozessen ist erforderlich, damit Organisationen und Menschen die Herausforderungen der Arbeitswelt der Zukunft positiv bewältigen können.“

se für zeitgemäßes Lehren und Lernen angestoßen, die zukünftig mehr Fahrt aufnehmen (müssen). Dafür ist es unausweichlich, immer verschiedene Kompetenzfacetten für Bildungsangebote zu durchdenken – gerade aktuell können wir uns ein Seminarangebot ohne digitale Kompetenzentwicklung, die quasi „by the way“ passiert, kaum vorstellen.

Montagsmorgen läuft zunächst die Onlineveranstaltung bei Professorin X, dann muss das Lernmodul von Herrn Y

bearbeitet werden und im Anschluss noch Aufgabenbearbeitung für das Onlineseminar von Dr. Z ins Forum gepostet werden. Parallel dazu läuft die Onlinesprechstunde von Professor X.

So oder so ähnlich könnte der Wochenstart einer Studierenden oder einer angehenden Sifa bereits heute aussehen. Die (in Teilen der Corona-Pandemie geschulte) Onlineumstellung brachte und bringt vielfältige positive Erfahrungen. Sie zeigen, dass Lehren und Lernen prinzipiell auch

in veränderten Formaten möglich ist – für gut ausgewählte und differenziert betrachtete Kompetenzfacetten. Gleichsam werden auch die Grenzen der kurzfristigen, reagierenden Vorgehensweise deutlich. Technische Probleme bei Onlineveranstaltungen, schleppender Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden, die Frage nach der Rechtssicherheit von Tools und Methoden sowie die Herausforderung, synchrone und asynchrone Formate in ein sinnvolles Ganzes zu gießen, führen uns vor Augen, was unter Corona-Bedingungen mit großem Engagement, aber noch ohne ein klares Konzept und entsprechende Strukturen umgesetzt wird: Das „Emergency Remote Teaching“ hält den Lehrbetrieb aufrecht.

Zukunftsgerichtete, neu konzipierte Bildungsangebote müssen hingegen den Anspruch haben, den individuellen, organisationalen (spezifisch auf die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ausgerichteten) und gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen durch die Entwicklung entsprechender zukunftsgerichteter Kompetenzen zu begegnen. Hierfür zeigen wir in Abbildung 1 die für Bildungseinrichtungen und Organisationen beiderseits entstehenden Lernziele auf.

Anforderungen an die beteiligten Akteurinnen und Akteure

Daraus resultieren vielseitige Anforderungen an die Erarbeitung von (Qualitäts-) Standards und Kompetenzfeststellungs-

Quelle: Eigene Darstellung der Autorin und Autoren

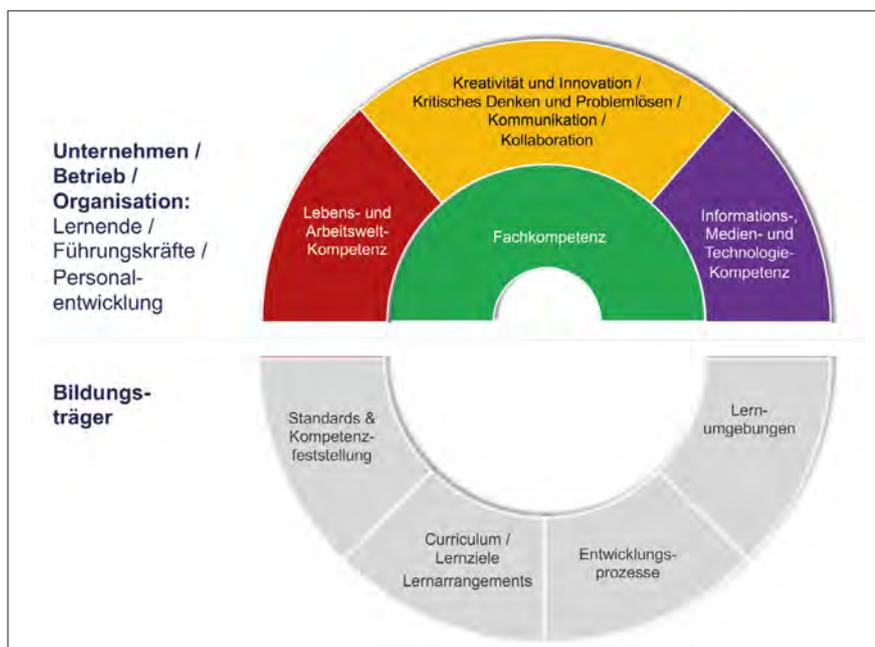


Abbildung 1: Lernziele und Unterstützungssysteme für das 21. Jahrhundert (in Anlehnung an The Partnership for 21st Century Skills^[19])

”

Niemandem sind Aufgabenfelder wie beispielsweise Lernbegleitung online, Gestaltung von Lernumgebungen, Erstellung von Onlinelern- und -lehrmaterialien, computervermittelte Didaktik aus eigener biografischer Erfahrung in der Lebens- und Arbeitswelt vertraut.“

verfahren, an die curricularen Grundlagen und deren Umsetzung in der Gestaltung von Lernarrangements für Lehrende und Bildungseinrichtungen, die deutlich über die (synchrone und asynchrone) Bereitstellung von (digitalen) Lerninhalten hinausgehen. Zeitgemäße, für die Zukunft ausgerichtete Lehr-Lernarrangements richten ihren Blick insbesondere auf die aktive Auseinandersetzung Lernender mit einem Gegenstand („Shift from Teaching to Learning“), damit nicht „träges Wissen“, sondern in der Praxis einsetzbare Fähigkei-

ten, Fertigkeiten und überfachliche Kompetenzen entwickelt werden – dem ist die Begleitung von Entwicklungsprozessen ebenso wie die Schaffung entsprechender Lernumgebungen immanent. Damit diese anspruchsvolle Zielsetzung erreicht werden kann, ergeben sich daraus umfassende infrastrukturelle und technische, prozessuale und personelle Veränderungen in den Bildungseinrichtungen.

In den Organisationen und Unternehmen braucht es gleichsam eine Gestaltung der

Rahmenbedingungen für zeitgemäßes Lernen insbesondere mit dem Fokus auf Raum und Zeit. Diese Rahmenbedingungen spielen für den Lernerfolg der Lernenden eine unmittelbare Rolle.

Fazit

„Wann haben Sie zuletzt gelernt?“ Diese Frage stand am Anfang des Artikels. Nach dem vorgestellten Verständnis lautet die Antwort: „Jetzt gerade.“ Eine enge Verzahnung von informellen, nicht formalen und

Quelle: Eigene Darstellung der Autorin und Autoren

Förderliche Lernbedingungen	Hemmende Lernbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ im eigenen Lerntempo lernen ▪ möglichst zeit- und ortsunabhängig ▪ mit hoher Flexibilität (Selbstbestimmung und Autonomie erleben) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fehlende Zeit ▪ fehlende Anerkennung ▪ fehlende Relevanz der Inhalte ▪ fehlende Transfermöglichkeiten

Abbildung 2: Lernbedingungen für die Gestaltung von arbeitsplatznahen Lernprozessen^[20]



Was können wir Menschen besser als Computer? Das wird immer mehr zu einer Kernfrage werden. Hieraus lassen sich die Kompetenzen ableiten, auf die es für die Arbeitswelt der Zukunft ankommt.“

formalen Lernprozessen ist erforderlich, damit Organisationen und Menschen die Herausforderungen der Arbeitswelt der Zukunft positiv bewältigen können.

Als Bildungseinrichtungen sind wir auf dem Weg, Lernen und Lehren für die Arbeitswelt der Zukunft zukunftsfähig zu gestalten. Damit aus Einzelprojekten Gesamtentwicklungen werden, müssen viele Etappenziele für diesen Weg weiter in den Fokus rücken. Dazu gehört es, dass alle Beteiligten den Blick in die Zukunft richten

und manchmal auch das „Ent-Lernen von Gewohnheiten“ vorantreiben.

In den Mittelpunkt rückt der Erwerb von nachhaltig anwendbaren Kompetenzen bei unseren Teilnehmenden. Dafür sind zunächst Weichenstellungen in den Bildungseinrichtungen selbst erforderlich: Sie stehen vor der Herausforderung, dafür ihre Strukturen und Prozesse zu gestalten. Es muss elementar definiert werden, welche Strukturen zeitgemäßes Lernen und Lehren voraussetzt. Niemandem sind Auf-

gabenfelder wie beispielsweise Lernbegleitung online, Gestaltung von virtuellen Lernumgebungen, Erstellung von Online-lern- und -lehmaterialien, computervermittelte Didaktik aus eigener biografischer Erfahrung in der Lebens- und Arbeitswelt vertraut. Das macht diese Weiterentwicklung für alle Beteiligten zur enormen und gleichzeitig spannenden Herausforderung und benötigt kluge, weitreichende und zukunftsfähige strategische Weichenstellungen. ↩

Fußnoten

[1] Arnold, R.: Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. Heidelberg, 2018

[2] Schmitz, A.; Graf, N.: Agiles Lernen, New Learning, Lernen 4.0. In: Personalmagazin 01/2020, S. 79

[3] Schmitz, A.; Graf, N.: Agiles Lernen, New Learning, Lernen 4.0. In: Personalmagazin 01/2020, S. 78

[4] Gabler Wirtschaftslexikon: „Qualifizierung“. Revision vom 14.02.2018 (abgerufen am 23.06.2021)

[5] Helmrich, R.; Leppelmeier, I.: Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn, 2020, S. 12

[6] BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung: Digitale Zukunft: Lernen. Fortschreiten. Wissen. Die Digitalstrategie des BMBF. Berlin, 2019, S. 25

[7] Vgl. Helmrich, R.; Leppelmeier, I.: Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn, 2020, S. 10

[8] Vgl. Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa). Anmerkung: Auf der Grundlage dieses Kompetenzprofils wurde der weiterentwickelte Sifa-Lehrgang gestaltet, der seit 2019 sukzessive den bisherigen Lehrgang ablöst. (abgerufen am 23.06.2021)

[9] Curriculum und Modulbeschreibungen, Studiengang Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung, S. V

[10] Vgl. Karger, R.: Künstliche Intelligenz in der betrieblichen Bildung aus Sicht der Philosophie. In: eLearning Journal, 2021 (abgerufen am 23.06.2021)

[11] Vgl. Ockenfeld, M.: Lernplattformen, Roboter und KI. Zukunftsdialog zur Digitalisierung in der Bildung beim DGI-Forum Wittenberg 2019. In: Information. Wissenschaft & Praxis 2019, 70 (5–6), S. 284–290

[12] Vgl. Erpenbeck, J.; Sauter, W.: Kompetenzentwicklung im Netz. In: Erpenbeck, J.; Sauter, W.: Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Stuttgart, S. 11

[13] DIN EN ISO 9000:2015-11: Qualitätsmanagementsysteme – Grundlagen und Begriffe, Abschnitt 3.10.4

[14] Vgl. Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa), S. 2 (abgerufen am 23.06.2021)

[15] The Partnership for 21st Century Skills: P21 Framework Definitions, 2009 (abgerufen am 23.06.2021)

[16] Für einen umfassenden Einblick: Belshaw, Douglas A. J. (2012): What is „digital literacy“? A Pragmatic investigation., Durham theses, Durham University. Available at Durham E-Theses. (abgerufen am 23.06.2021)

[17] Vgl. Jefferson, A.; Pollock, R.: 70:20:10: Where Is the Evidence?, 2014 (abgerufen am 23.06.2021)

[18] Vgl. Europäische Union: Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (EU-Amtsblatt 2012/C 398/01)

[19] The Partnership for 21st Century Skills: P21 Framework Definitions, 2009, S. 1 (abgerufen am 23.06.2021)

[20] Vgl. Miglbauer, M.; Schallert, S.: Gelingendes und motivierendes Mikrolernen mit CoffeeCupLearning. In: journal für lehrerInnenbildung, 1/2020, S. 98–105 (abgerufen am 23.06.2021)

Werteentwicklung als Navigator in einer kompetenzorientierten Qualifizierung

Key Facts

- Gesunde Arbeit und gelingende Qualifizierung basieren auf vergleichbaren Wertesystemen
- Werte für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit lassen sich von außen nicht wie Fakten vermitteln oder bei anderen entwickeln
- Erfolgreiche Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beginnt mit einer Wertereflexion und -entwicklung bei den Unfallversicherungsträgern selbst

Autorin

➤ Ina Jäkel

Werte werden in der Arbeitswelt zunehmend zum Navigator für Sicherheit und Gesundheit. Ein Überblick über die Erkenntnisse und Möglichkeiten zur Integration der Werteentwicklung in die Präventionsleistung Qualifizierung.

In vielen gesellschaftlichen Bereichen wird dem Thema Werte und Haltung derzeit Beachtung geschenkt. Dass der Erfolg einer gelingenden Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit im Wesentlichen auf einem gemeinsam verhandelten Wertesystem der beteiligten Akteurinnen und Akteure beruht, ist den meisten nur selten explizit bewusst. Wertereflexion und -entwicklung bei der Planung und Entwicklung von Qualifizierungsportfolios zu nutzen, macht Qualifizierung wertvoll für Unfallversicherungsträger, Lernende und versicherte Unternehmen. Zu dieser Erkenntnis gelangte die Unterarbeitsgruppe Grundlagen der Erwachsenenbildung des Ausschusses Aus- und Weiterbildung der DGUV (AAW)^[1] bei der Auseinandersetzung mit der Fragestellung, wie die Entwicklung von Werten und Haltung für die Durchsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden kann.

Wie New Work die Arbeits- und Lernkultur herausfordert

Der Begriff New Work^[2] ist im öffentlichen Sprachgebrauch immer häufiger anzutref-

fen. Der rasante Wandel der Arbeitswelt ist am Fortschritt der Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf die Art zu kommunizieren und zu arbeiten erkennbar. Neue Technologien, Vernetzung von Menschen und Maschinen, die Entwicklung künstlicher Intelligenz und Innovationen stellen die uns heute noch bekannte Arbeitswelt auf den Kopf. New Work ist weniger ein Schlagwort. Dahinter verbirgt sich vielmehr die Philosophie, Leben und Arbeitskultur so zu gestalten, dass Arbeit auch künftig als sinnstiftend und persönlichkeitsfördernd erlebt wird. Arbeiten in einer vernetzten Welt bedeutet, dass neben der Mensch-Maschine-Schnittstelle die Mensch-IT-Schnittstelle für Wertschöpfungsprozesse und die Mensch-Mensch-Schnittstelle für Kooperationsprozesse an Bedeutsamkeit gewinnen. Bildungsplanende, Lernende und Lernbegleitende werden mit diesen Entwicklungen umgehen müssen. Im Bereich Sicherheit und Gesundheit ist in den letzten Jahren vermehrt der Fokus auf die psychomentele Gesundheit gerichtet worden. Ein „Weiter so“ wird zu wenig sein. Wurden die Menschen in einer Industriegesellschaft vorwiegend mit ihren physischen Grenzen konfron-

tiert, werden sie im 21. Jahrhundert und in der Zukunft mehr und mehr mit ihren psychischen Grenzen konfrontiert sein.^[3] Umbruchphasen bedeuten Verdrängung bekannter Routinen und das Infragestellen einer gewohnten Arbeits-, Organisations- und Lernkultur.

Entgegen eigenen Überzeugungen, Werten und Gefühlen arbeiten zu sollen, ist ein bedeutsamer Risikofaktor für Gesundheit und Betriebsergebnis.^[4] Sinnstiftung, Bedeutsamkeit und Handlungswirksamkeit sind Indikatoren für gesunde Arbeit. Welchen Beitrag gelebte Unternehmenswerte für die Gesundheit Beschäftigter leisten, zeigt der Monitor psychische Gesundheit 2019: Fairness, Gemeinschaftssinn und Kollegialität sind entscheidend für das psychische Wohlbefinden.^[5]

Agile Lernsysteme gewinnen an Bedeutung

Qualifizierungsangebote müssen Schritt halten mit dem Tempo der Veränderung, damit Menschen an diesem Prozess partizipieren und gesund bleiben können. Agile Arbeitssysteme^[6] werden in einer Welt der



Entgegen eigenen Überzeugungen, Werten und Gefühlen arbeiten zu sollen, ist ein bedeutsamer Risikofaktor für Gesundheit und Betriebsergebnis. Sinnstiftung, Bedeutsamkeit und Handlungswirksamkeit sind Indikatoren für gesunde Arbeit.“

Wissensarbeit und Digitalisierung zunehmen. Berufliche Bildung und damit auch Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit befinden sich bereits jetzt im Spektrum der analogen und digitalen Angebote. Agile Lernsysteme gewinnen immer mehr an Bedeutung. Formelles und fremdgesteuertes Lernen, wie wir es in frontalen Lernsettings kennen, wird schon jetzt zunehmend durch informelles und selbst organisiertes Lernen ergänzt. Lernen an realen Herausforderungen wird zunehmend durch soziale Netzwerke auch im Arbeitskontext ermöglicht und geprägt. Digitale Kompetenz ist für vernetzte Zusammenarbeit ebenso Voraussetzung wie Sozialkompetenz und Selbstkompetenz. Die Lernwelt wird daher mehr denn je auf kollaborierendes Lernen setzen und Erfahrungen aus der Arbeitswelt übernehmen. Lernen in der Arbeitswelt findet schon heute zunehmend in den Arbeitsprozessen selbst statt. Neue Arbeitsformen, neue Technologien und neue Formen der Zusammenarbeit werden dazu führen, dass sich dieser Ansatz mehr und mehr durchsetzen wird. Haben die berufliche Bildung und die Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit die Zeichen der Zeit verpasst? Mit Bezug auf Luyendijk, Michel und Worthan kritisiert Badura, dass unser Bildungssystem Fachmenschen ohne Sozialkompetenz hervorbringe, eine Kooperationsgesellschaft jedoch besonderen Bedarf an zwischenmenschlichen Fähigkeiten, Gemeinsinn

und Gerechtigkeit habe. Das Einhalten von Regeln und Gesetzestreue allein reichten weder für den Zusammenhalt ganzer Gesellschaften noch zur Steuerung einzelner Unternehmen aus.^[7]

Analog zur agilen Arbeitswelt wird sich agiles Lernen etablieren

Agile Arbeitsformen^[8] scheinen das Erfolgsrezept für Innovation, Kundenzufriedenheit und erfolgreiche Unternehmen mit zufriedenen Beschäftigten zu sein. Analog zur agilen Arbeitswelt wird sich agiles Lernen etablieren.^[9] Was können Menschen, die für Qualifizierungsportfolios, Konzepte und Formate verantwortlich und als Lernbegleitende aktiv sind, aus diesem Ansatz für ihre Tätigkeit schlussfolgern?

- Nicht nur die Arbeitswelt, auch die Lernwelt wird einer hohen Dynamik unterliegen.
- Längerfristige Planbarkeit scheint immer schwieriger zu werden. Die Strategieentwicklung für eine zeitgemäße Qualifizierung lässt sich unter den schnell verändernden Rahmenbedingungen mit dem Navigieren eines Fahrzeugs bei schlechter Sicht vergleichen.
- Wertesysteme bilden eine wichtige Orientierung für ein Zurechtfinden in dynamischen Arbeits- und Lernsystemen.

- Werteentwicklung erfolgt im Rahmen eines emotional-motivationalen Prozesses. Damit sie gelingt, braucht es Entwicklungsarrangements, die ein systematisches Erfahrungslernen ermöglichen.

Neue Kompetenzen sind gefragt

Was macht eine Qualifizierung aus, die den Anforderungen an die dargestellten Herausforderungen gerecht wird, die den Menschen in ihren sich immer mehr verbindenden Lebenswelten nutzt, die ihren Bedürfnissen und denen der Unternehmen entspricht? Mehr noch: Wenn wir Baduras Risikoeinschätzung zum Arbeiten entgegen eigener Wertesysteme auf Lernen übertragen, lässt sich schlussfolgern, dass Werteorientierung und Werteentwicklung wesentlich für zeitgemäße und auch gesundheitsförderliche Bildungsprozesse sind. Die Anforderungen an Planende, Entwickelnde, Lernende und Lernbegleitende werden sich grundlegend und mit wachsender Geschwindigkeit verändern.^[10] Erste Erfahrungen konnten Bildungsträger pandemiebedingt 2020/21 sammeln, als kurzfristig Bildungsangebote von Präsenz auf Onlineformate umgestellt werden sollten und man feststellte, dass dazu mehr gehört, als ein Präsenzformat in ein Onlineformat zu transformieren. Lernroutinen und -handlungen, die über Jahrzehnte praktiziert werden, funktionieren zuneh-

”

Soll für Personen, Teams und Organisationen die Entwicklung eines gemeinsamen Wertesystems zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gelingen, sind Dialogräume erforderlich, die die Wertereflexion, das Erkennen von Gemeinsamkeiten und das Aushandeln eines gemeinsamen Wertekanons ermöglichen. Die Präventionsleistung Qualifizierung ist dafür prädestiniert, Dialogräume zu schaffen.“

mend weniger. Neue Kompetenzen der Lehrenden und Lernenden beziehungsweise deren Kompetenzerweiterung sind gefragt.

Qualifizierung eröffnet Dialogräume für Wertereflexion

Mit dem Anliegen, neue Arbeitsformen gesundheitsgerecht zu gestalten, rückt für die Qualifizierung die Beschäftigung mit dem Thema Werte und Haltung in den Fokus. Ein gemeinsames Wertesystem auszuhandeln reicht nicht aus. Es mit Leben zu erfüllen, bedeutet zunächst die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses dessen, was mit Werten gemeint ist. Warum – das zeigt eine Assoziationsübung zum Gesundheitsbegriff sehr deutlich. Die Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für Gesundheit^[11] ist weithin bekannt. Die vielfältigen Assoziationen unterschiedlicher Personen zum Begriff zeigen die Individualität der Erfahrungswelten und die Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse und Wertehierarchie bei den Befragten.

Soll für Personen, Teams und Organisationen die Entwicklung eines gemeinsamen Wertesystems zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gelingen, sind Dialogräume erforderlich, die die Wertereflexion, das Erkennen von Gemeinsamkeiten und das Aushandeln eines gemeinsamen Wertekanons ermöglichen. Die Präventions-

leistung Qualifizierung ist dafür prädestiniert, Dialogräume zu schaffen.

Wissen führt nicht zwangsläufig zu Verhaltensänderungen

Bei Themen zur Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit geht es um gesellschaftliche Werte, die im staatlichen und autonomen Recht verankert sind. Mitunter werden sie noch über Wissensziele an Führungskräfte und andere Beteiligte der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb vermittelt. Dabei entsteht

bei dieser Zielgruppe nicht selten der Eindruck, zusätzliche Aufgaben übernehmen zu müssen, was als Last empfunden wird. Verstärkt wird dieses Empfinden durch die sprachlichen Mittel aus dem Gesetzestext, die bei Frontalvermittlung als Verstärker wirken; so der ständig wiederkehrende Gebrauch der Imperativform oder des Verbots. Beispiele sind: § 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): „Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen [...]“; § 3 Abs. 3 ArbSchG: „Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der



Abbildung 1: Assoziationen zum Gesundheitsbegriff, erstellt mit elf Teilnehmenden an einer Onlineveranstaltung, Dezember 2020

Quelle: Ina Jäkel / Grafik: kleonstudio.com



Wenn Qualifizierung ermöglicht, dass Führungskräfte Gemeinsamkeiten zwischen ihrem Wertesystem für Personalführung und Prozessmanagement und den zugrunde liegenden Werten im Regelwerk erkennen, wird die Durchsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im eigenen Bereich weniger als Last erlebt.“

Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen“; § 4 Nr. 2 ArbSchG: „Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.“^[12] Wissen über das Regelwerk führt nicht zwangsläufig zu Verhaltensänderungen oder zu gesundheitsgerechtem Führungsverhalten und lebendiger, wertebasierter Organisationsentwicklung.

Gemeinsame Werte entstehen im Diskurs

Wenn Qualifizierung ermöglicht, dass Führungskräfte Gemeinsamkeiten zwischen ihrem Wertesystem für Personalführung und

Prozessmanagement und den zugrunde liegenden Werten im Regelwerk erkennen, wird die Durchsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im eigenen Bereich weniger als Last erlebt.

Das Bewusstsein über die Übereinstimmung zwischen dem Anliegen, rechtskonform zu handeln, und gemeinsamen Werten entsteht im Diskurs. Erwünschte Werte, erlebte Werte, gemeinsam ausgehandelte Ziele und Maßnahmen sowie deren Priorisierung können Gegenstand dieses Diskurses zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Akteurinnen und

Akteuren für Sicherheit und Gesundheit und vor allem gemeinsam mit den Beschäftigten sein. Die Reflexion, Entwicklung und Erweiterung von gemeinsamen Wertesystemen sind zudem Voraussetzungen für die Neuordnung von Denkpfeilen und damit für die Verhaltensänderung und Erweiterung des Handlungsrepertoires. Werteentwicklung ist in der modernen Arbeitswelt keine Einbahnstraße. Sie ist das Resultat zwischenmenschlicher und gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse.

Lernen als selbst organisierte Werte- und Kompetenzentwicklung

Das Verständnis von Lernen entwickelt sich weiter. Mit den Worten von Sauter et al.: „Agiles Lernen ist identisch mit der selbstorganisierten Werte- und Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit und im Netz.“^[13] Folgende Prinzipien gewinnen an Bedeutung und sind Wegweiser für eine moderne Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit:^[14]

- A Alternierende (sich abwechselnde) Phasen von Lernen, Anwenden und Anpassen prägen die Kompetenzentwicklung.
- G Gemeinsame Werte, Kompetenzziele und Kollaboration im Team bilden die Grundlage für die Zusammenarbeit von Akteurinnen und Akteuren in den Bildungsträgern gleichermaßen wie

Quelle: Ina Jäkel / Grafik: kleonstudio.com

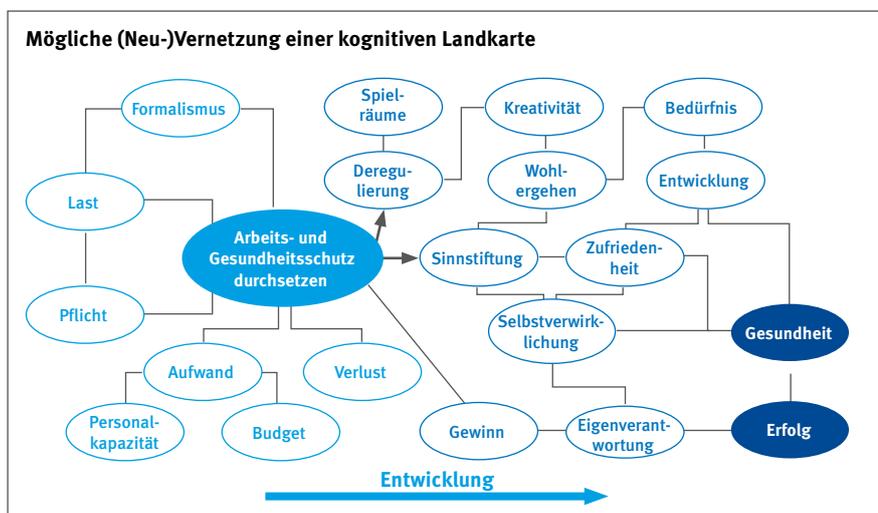


Abbildung 2: Entwicklungsrichtung zu einer möglichen Erweiterung der kognitiven Landkarte zum Thema „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durchsetzen“

zwischen Lernenden und Lernbegleitenden.

- I Iteratives Reflektieren (regelmäßige Reflexionsschleifen) des gemeinsamen Wertesystems und Abgleichen der Kompetenzziele kennzeichnen die Interaktionen in der Qualifizierung.
- L Lernprojekte aus realen Arbeitsprozessen mit direkter Anwendungsorientierung bilden die Grundlagen für Lern- und Entwicklungsarrangements.

Der kompetenzorientierte Qualifizierungsansatz für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit orientiert sich bereits an einigen dieser Prinzipien.

Werteentwicklung ist ein Erkenntnisprozess

Die Unterarbeitsgruppe Grundlagen der Erwachsenenbildung des AAW hat sich im Rahmen eines interaktiven Austauschprozesses dem Wertebegriff genähert. Neben vielen anderen Erkenntnissen reifte auch die, dass die Art der Herangehensweise an diese Thematik fundamental die Auseinandersetzung mit und die Entwicklung von Werten bei Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext Prävention ebenso fördern kann.

Was macht den Begriff Werte aus? Sich zunächst auf einen gemeinsamen Begriff zu einigen, war nicht nur der Einstieg in einen gemeinsamen Austausch in der Unterarbeitsgruppe, sondern in erster Linie in einen Erkenntnisprozess. Für die Beteiligten waren folgende Aspekte zum Wertebegriff im weiteren Prozess handlungsleitend:

- Werte sind Konstrukte, die sich auf der Grundlage von reflektierten Erfahrungen und der Auseinandersetzung mit Normen sowohl auf der individuellen als auch organisationalen Ebene entwickeln.
- Werte entstehen durch kognitive Verarbeitungsprozesse von Erfahrungen, Emotionen, Motiven und Bedürfnissen.
- Werte sind Resultat eines inneren und äußeren Aushandlungsprozesses.

- Werte sind dynamisch, sie verändern sich im Laufe der Zeit.
- Werte werden stark von allgemein gesellschaftlich anerkannten Normen beeinflusst.

Werteentwicklung erfolgt individuell und nicht von außen

Sauter et al. beschreiben Werte als „Ordnner, die die individuell-psychische und die sozial kooperative menschliche Selbstorganisation des Handelns bestimmen oder zumindest stark beeinflussen. Erst Werte ermöglichen ein Handeln unter Unsicherheit. Sie überbrücken oder ersetzen fehlendes Wissen, schließen die Lücke zwischen Wissen einerseits und dem Handeln andererseits“.^[15] Sie sind demnach individuelle Anker und zugleich eine Art Navigator für das Handeln von Menschen und Organisationen. Zudem bilden in einer agilen Entwicklungskultur „Wissens- und Qualifikationsziele (Curricula) nur noch eine – notwendige! – Voraussetzung: Individuelle Werte- und Kompetenzziele bestimmten die personalisierten Lernprozesse“.^[16] Werte sind komplex, miteinander vernetzt und bilden Wertesysteme. Werteentwicklung ist daher ein individueller Prozess, für den zeitgemäße Qualifizierungsangebote Entwicklungsräume eröffnen können. Die Annahme,

dass Werte im Rahmen von Bildungsmaßnahmen von außen vermittelt und durch Teilnehmende übernommen werden, ist eine Fehlannahme und offenbart eine Haltung, die Werte wie Autonomie und persönliches Wachstum in ihrem Wertesystem wenig priorisiert. Zudem verliert sie die Fähigkeit zur Selbstaktualisierung und Selbstregulation aus dem Blick. Haltung basiert auf einem Wertesystem und vermittelt Einstellungen, die aus dem Handeln beobachtbar und interpretierbar sind. Daher ist eine weitere Erkenntnis der Unterarbeitsgruppe: Werte sind schwer erfassbar und schwer messbar. Sie sind implizite, äußerlich nicht sichtbare Konstrukte. Sie lassen sich aus dem Beobachten von Handlungen ableiten und unterliegen damit einer subjektiven Interpretation der beobachtenden Person.

Werteentwicklung gelingt durch Austausch

Die Entwicklung von Wertesystemen unterliegt individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Einflüssen. Unfallversicherungsträger bewegen sich mit ihren Präventionsleistungen zwischen gesetzlichem Auftrag und den unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten, die sich in unterschiedlichen Systemebenen wiederfinden.

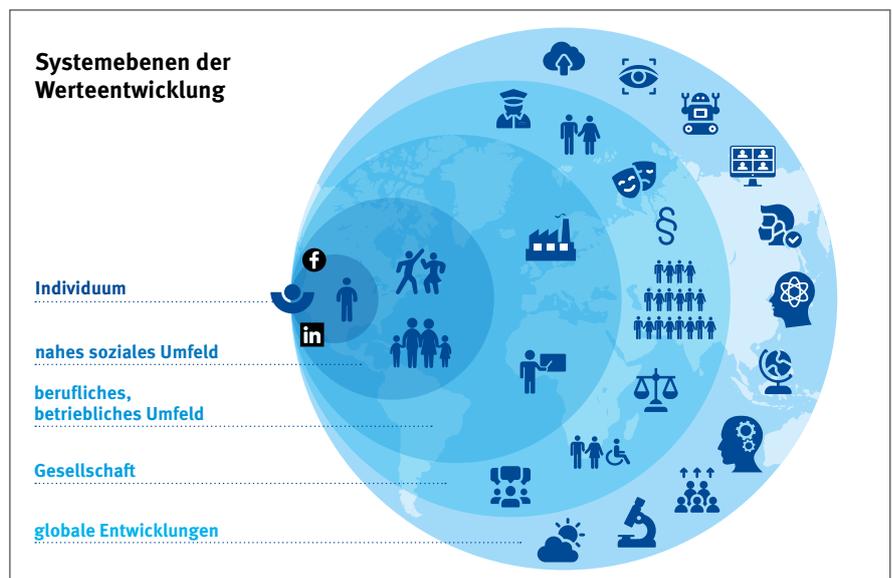


Abbildung 3: Systemebenen der Werteentwicklung

Quelle: Ina Jäkel / Grafik: kleonstudio.com



Die Entwicklung von Wertesystemen unterliegt individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Einflüssen. Unfallversicherungsträger bewegen sich mit ihren Präventionsleistungen zwischen gesetzlichem Auftrag und den unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten, die sich in unterschiedlichen Systemebenen wiederfinden.“

Der systemische Blick im eigenen Haus und die Vernetzung mit weiteren Beteiligten im Bereich der Prävention sind Voraussetzungen für die Entwicklung und Aktualisierung des eigenen Wertesystems und für eine zeitgemäße Qualifizierung im Rahmen von zukunftsorientierter Prävention – so eine weitere Erkenntnis der Unterarbeitsgruppe Grundlagen der Erwachsenenbildung. Durch ihre systematische und strukturierte Auseinandersetzung mit dem Wertebegriff haben die Prozessbeteiligten erfahren, dass mithilfe eines Wertetools^[17] individuelle und Wertesysteme von Teams und Organisationen abgebildet und verglichen werden können. Erste Maßnahmen zur Entwicklung gemeinsamer Wertevorstellungen und deren Umsetzung in der Praxis können abgeleitet werden – und das nicht nur auf einer Theorieebene, sondern ganz praktisch zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die daraus folgende Erkenntnis der Arbeitsgruppe war: Werte werden durch Austausch, Werteabgleich und Interaktion auf Augenhöhe lebendig. Lernbegleitende im Sinne eines kompetenzorientierten Bildungsverständnisses fördern Interaktion und kommen diesem Anspruch sehr nah. Um diese Rolle ausfüllen zu können, bedarf es einer förderlichen Kultur beim jeweiligen Träger. Zusammenarbeit auf Augenhöhe heißt, Werte und ihre Systemzusammenhänge sowie ihre Vernetzung zu

erkennen, zu benennen, zu hinterfragen und Wertesysteme weiterzuentwickeln. In diesem Aushandlungsprozess entstehen gemeinsame Prinzipien der Kooperation.

Werteentwicklung fördert das Wirgefüh für die Sache

Die Integration der Wertereflexion als stetiger interaktiver Prozess bei der Entwicklung und der Durchführung von zukunftsorientierten Lernangeboten beim Qualifizierungsanbieter selbst ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Gelingen der Präventionsleistung Qualifizierung – so eine weitere wesentliche Erkenntnis der Unterarbeitsgruppe aus dem interaktiven Lernprozess zum Thema Werte. Werteentwicklung braucht Interaktion, Zeit, Kontinuität, Kommunikation auf Augenhöhe und Prozessdenken. In den drei kurzen Workshopsequenzen zur Annäherung an das Thema Haltung und Werte in der Qualifizierung wurde für die Beteiligten erlebbar, dass moderierter und strukturierter gemeinsamer Austausch nicht nur zum Nachdenken anregt und zu einem gemeinsamen Verständnis zum Thema führt, sondern ein Wirgefüh für die Sache fördert. Die Beteiligten erlebten die kurzen Workshops als anregend, ideengebend und inspirierend. Die Erkenntnisse aus dem Interaktionsprozess unter Anwendung des Wertetools öffneten für die Teilnehmenden

den Weg für Handlungsoptionen in den eigenen Verantwortungsbereichen.

Wertereflexion macht Qualifizierungsträger authentisch

Wenn Qualifizierung als wertvoll, bedeutungsvoll, sinnhaft und bereichernd für die eigene Praxis empfunden wird, sind Teilnehmende motiviert für einen Transfer in ihre Praxis. Darüber herrscht Einigkeit unter Lernbegleitenden und Teilnehmenden. Was sind Erfolgsfaktoren gelingender Bildung für Sicherheit und Gesundheit in der sich verändernden Arbeitswelt? Erwachsenengerechte Didaktik, durchdachte Methodik, Zielgruppen- und Praxisorientierung, „form follows function“, didaktische Reduktion, Evaluation und kontinuierliche Weiterentwicklung – ganz klar JA. Der Weg dorthin „passiert“ auf die eine oder andere Weise. Dass die Entwicklung von Qualifizierungsportfolios und -formaten auf Wertesystemen beruht, wissen Akteurinnen und Akteure im Bildungsbereich. Seltener jedoch wird bewusst reflektiert, welche Werte die Basis für die Angebote bilden und welches Menschenbild hinter diesen Werten steckt. Wenn wir von Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen erwarten, dass sie ihr Wertesystem und ihre Haltung zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit reflektieren und weiterentwickeln, müssen wir als Bildungsträger bei uns selbst begin-

nen, unser Wertesystem, unsere Haltung und unser Menschenbild zu reflektieren, sonst sind wir nicht authentisch.

Werte- und Rollenbetrachtung als Entwicklungshelfer

Für die Reflexion der eigenen Haltung und Wertesysteme als Konzeptentwickelnde und Lernbegleitende lohnt es sich, im ersten Schritt zu klären, wo sich der Träger und die Beteiligten im pädagogischen Werte- und Entwicklungsquadrat nach Schulz von Thun [18] verorten würden.

Nach dem traditionellen Rollenbild, das Lehrende in frontalen Lernsettings zeigt und das Lernende aufgrund ihrer Lernbiografie verinnerlicht haben, sind Lernprozesse stark durch Reglementierung und Eingreifen in den Lernprozess gekennzeichnet. Autorität ist dabei ein bestimmender Wert für das Zusammenspiel zwischen Lehrenden und Lernenden. Unter den Einflüssen einer immer agiler werdenden Arbeits- und Lernwelt sind Lernbegleitende gefordert, individuellen Lernwegen ihrer Teilnehmenden noch stärker Beachtung zu schenken als in den Leitlinien zur kompetenzorientierten Bildung für Sicherheit und Gesundheit formuliert. Agiles Lernen setzt anstelle von Reglementierung die Strukturierung und anstelle von Direktivität die Selbstorganisation. Das setzt ein Menschenbild gegenüber Teilnehmenden voraus, das auf den Werten Autonomie (bei Entscheidungen über Lernwege), Freiheit (bei der Wahl des Angebots oder Formats), Freude (an Weiterentwicklung), Zutrauen (in die eigenen Fähigkeiten und Entscheidungskompetenzen), Gemeinschaftsgefühl (partnerschaftliche Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden), Gleichstellung (Agieren auf Augenhöhe), Transparenz und Offenheit (für wertschätzendes Feedback und neue Erfahrungen) sowie Fairness (im Umgang miteinander) beruht. Das Modell des pädagogischen Werte- und Entwicklungsquadrats verdeutlicht, dass eine Wertebetrachtung Entwicklungsrichtungen aufzeigen und zur Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle führen kann. Damit wird eine strukturierte Wertereflexion zum Entwicklungshelfer für ein zeitgemäßes Bildungsverständnis.

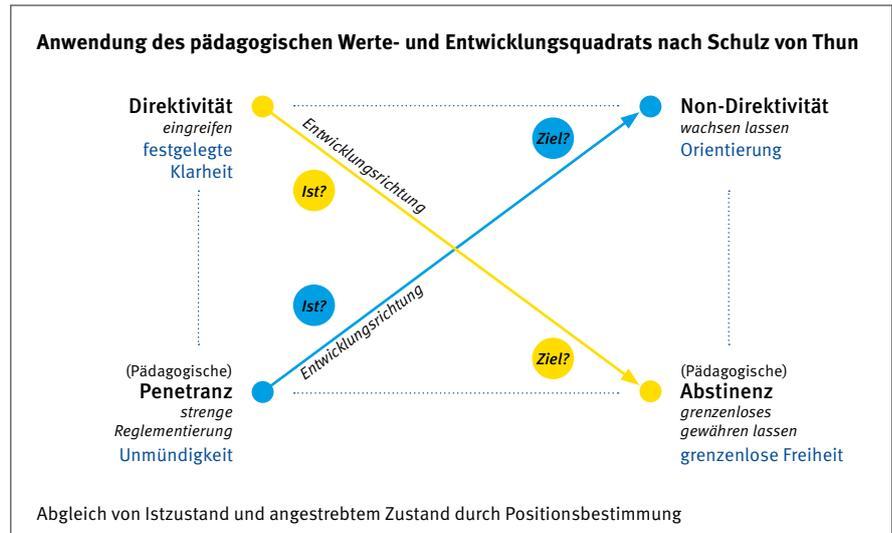


Abbildung 4: Anwendung des pädagogischen Werte- und Entwicklungsquadrats, angelehnt an Schulz von Thun (1981/2008, Band 2, S. 187), ergänzt um korrespondierende Werte

Qualifizierung ist WERT-VOLL, wenn Wertereflexion „passiert“

Zukunftsorientierte Qualifizierungsangebote zu entwickeln, bedeutet für Bildungsanbieter zunächst zu analysieren, in welche Richtung des pädagogischen Werte- und Entwicklungsquadrats ihre Wertvorstellungen tendieren und wie weit sie sich den Werten einer zeitgemäßen Bildung schon genähert haben. Die Standortbestimmung, eine anschließende Reflexion ihres Wertesystems und die Entwicklung gemeinsamer Ziele und Maßnahmen aller an Qualifizierung Beteiligten sind die Navigatoren für ein zeitgemäßes Qualifizierungsportfolio. Neben dem Einbau von Reflexionsphasen zum Lerngeschehen bietet das Wertetool diverse Einsatzmöglichkeiten, um das Wertethema in Fachthemen zu integrieren. Das Thema Werte und Haltung muss in einem Qualifizierungsportfolio nicht explizit aufgeführt sein. Qualifizierung zu Sicherheit und Gesundheit ist dann wertvoll, wenn die Integration der Entwicklung von Haltung und Werten im Rahmen der Fachthemen für die Teilnehmenden einfach nur passiert. Werteentwicklung als Navigator in einer komplexen, sich schnell verändernden Arbeitswelt zu erkennen, zu verstehen und zu nutzen, bedeutet für Teilnehmende nicht zuletzt,

an gesundheitsförderlichen Lernprozessen teilzunehmen.

Qualifizierung kann somit auf mehreren Ebenen sehr WERT-VOLL sein!

Kurzzusammenfassung des Wertetools

1. Anliegen (einen Grundwert) mit „wkw-Frage“ formulieren, zum Beispiel: Wie können wir erreichen, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gelingen?
2. Indikatoren ermitteln und Indikatoren-Cluster bilden
3. den zugrunde liegenden Wert pro Cluster benennen und mit jeweils fünf Grundaussagen spezifizieren
4. mittels Punktzahlvergabe von eins bis zehn Ausprägungsgrad pro Aussage bei Werten ermitteln und Durchschnitt pro Wert bilden
5. Wertesystem und Werteausprägung in einem Netzdiagramm visualisieren
6. Schlussfolgerungen ziehen und Maßnahmen ableiten
7. Erfolgskontrolle festlegen
8. Feedback zum Prozess einholen



Literatur

Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung, Unterarbeitsgruppe Grundlagen der Erwachsenenbildung (Flyer): Kompetenzbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz (KoSiG). Unser Bildungsverständnis. Berlin, DGUV, 2013

Badura, B. et al.: Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung. Berlin, Springer Gabler, 2017

Beck, K. et al.: Manifest für agile Softwareentwicklung, unter: [Manifest für Agile Softwareentwicklung \(agilemanifesto.org\)](https://agilemanifesto.org), 2001 (abgerufen am 14.06.2021)

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz: Arbeitsschutzgesetz. Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit. Berlin, Juris, 1996/2020

Initiative Neue Qualität der Arbeit: Monitor Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Aktuelle Erkenntnisse zu betrieblichen und individuellen Einflussfaktoren nach Einschätzung der Beschäftigten. Berlin, BAuA, 2019

Sauter, R. et al.: Agile Werte- und Kompetenzentwicklung. Wege in eine neue Arbeitswelt. Berlin, Springer Gabler, 2018

Schulz von Thun, F.: Miteinander reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Sonderausgabe September 2008

Weltgesundheitsorganisation (WHO): WHO-Satzung, unter: [couv arabe.indd \(who.int\)](https://www.who.int), 1946 (abgerufen am 14.06.2021)

Fußnoten

[1] Die Unterarbeitsgruppe Grundlagen der Erwachsenenbildung gehört zur Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung der DGUV und beschäftigt sich mit Grundsätzen einer modernen Aus- und Weiterbildung für Akteurinnen und Akteure im Bereich Sicherheit und Gesundheit.

[2] New Work steht für eine neue Art zu leben und zu arbeiten. Die Idee geht auf den Sozialphilosophen Prof. Dr. Frithjof Bergmann zurück. Die Automatisierung führt immer mehr dazu, dass die Menschen sich mit der Frage konfrontiert sehen, was sie in Zukunft machen werden. New Work proklamiert eine Arbeitskultur, die Arbeit nicht nur als wertschöpfenden Prozess sieht, sondern die dem Wunsch der arbeitenden Menschen nach Sinnstiftung bei der Arbeit und der Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung entspricht. (Vgl. <https://newworkblog.de/new-work>, abgerufen am 14.06.2021)

[3] Vgl. Badura et al., 2017, S. 5

[4] Vgl. Badura et al., 2017, S. 16

[5] Vgl. Initiative Neue Qualität der Arbeit, 2019, S. 1

[6] Agile Arbeitssysteme passen sich kontinuierlich an komplexe, unsichere und turbulente Rahmenbedingungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt an. Wesentliche Merkmale sind ein schrittweises Vorgehen, hohe Auto-

nomie von Teams oder Beschäftigten und ein klarer Kundenfokus. (Vgl. Sauter et al., 2018, S. V und S. 19)

[7] Vgl. Badura, 2017, S. 16

[8] Agile Arbeitsformen haben ihren Ursprung in der Softwareentwicklung. Das Manifest der agilen Softwareentwicklung stammt aus dem Jahr 2001. Agile Arbeit ist eine Form der Zusammenarbeit, die sich schnellen Veränderungen anpasst und kurzfristiges Reagieren auf Kundenanforderungen ermöglicht. Gemeinsam vereinbarte Werte der Zusammenarbeit bilden das Fundament von Handlungsgrundsätzen. Techniken unterstützen die Umsetzung agiler Prinzipien, Methoden liefern die entsprechende Struktur. Wesentliche Grundwerte agilen Arbeitens sind u. a. Kundenorientierung, Selbstorganisation und Offenheit. Wesentliche Prinzipien sind u. a. regelmäßige Reflexion im Team, Interaktion, Anpassung an Kundenerfordernisse während des gesamten Entwicklungsprozesses. (Vgl. <https://agilemanifesto.org/iso/de/manifesto.html> (abgerufen am 14.06.2021) und Sauter et al., 2018, S. 19)

[9] Vgl. Sauter et al., 2018, S. 22–69

[10] Vgl. Sauter et al., 2018, S. VII

[11] Entsprechend der Satzung der WHO wird Gesundheit als ein Zustand vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens definiert, der sich nicht nur durch das Freisein von Krankheit oder Gebrechen

auszeichnet (vgl. WHO, 1946).

[12] Vgl. ArbSchG, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/index.html> (abgerufen am 14.06.2021)

[13] Vgl. Sauter et al., 2018, S. 69

[14] Angelehnt an Sauter et al., 2018

[15] Vgl. Sauter et al., 2018, S. 95

[16] Vgl. Sauter et al., 2018, S. 89

[17] „Wertetool“ bezeichnet ein Moderationsinstrument zur Werteentwicklung in Gruppen und Organisationen. Es beschreibt eine strukturierte Herangehensweise in der Auseinandersetzung mit Werten und Wertesystemen. Die Veröffentlichung eines Manuals im UV-Net ist in Planung.

[18] Das pädagogische Werte- und Entwicklungsquadrat nach Schulz von Thun ist ein Instrument zur Analyse von Kommunikationsmustern. Mit seiner Hilfe können dysfunktionale Kommunikationsmuster erkannt und Strategien für gelingende Kommunikation entwickelt werden. Werte bilden die Eckpunkte des Quadrats. In der oberen Linie befinden sich Schwesterntugenden, in der unteren Linie ihre jeweiligen Unwerte. Die senkrechten Linien beschreiben die entwertende Übertreibung. Die Diagonalen kennzeichnen die konträren Gegensätze zwischen einem Wert und einem Unwert. (Vgl. Schulz von Thun, 2008, S. 39–40)

Zurück zu Präsenz oder zukünftig doch nur online?

Key Facts

- Mit digitalen Formaten allein können die Unfallversicherungsträger kein angemessenes Qualifizierungsportfolio bereitstellen
- Die Empfehlungen der DGUV-Projektgruppe „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ haben weiterhin Bestand und können durch aktuelle Erfahrungen während der Pandemie untermauert und ergänzt werden
- Fast jedes Format kann passend und zukunftsfähig sein, wenn es richtig eingesetzt wird

Autorinnen

- Corinna Göbel
- Verena Eichler
- Anjuli Fuchs
- Miriam Potratz

Vor drei Jahren suchte die DGUV-Projektgruppe „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ nach Orientierung im Dschungel der Qualifizierungsmöglichkeiten. Ausgehend von den Erfahrungen während der Corona-Pandemie werden die Projektergebnisse kritisch reflektiert und erweitert.

Vom Dschungel in die Wüste?

Vor gar nicht langer Zeit setzte sich die Projektgruppe „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ intensiv mit der Frage auseinander, wie zukünftiges Lernen im Allgemeinen und vor allem in der Welt der Unfallversicherungsträger aussehen könnte. Die rasanten technischen Entwicklungen der vergangenen 15 Jahre haben eine unendliche Vielfalt von neuen, digitalen Lernmöglichkeiten hervorgebracht. Fragen kamen auf: „Braucht es Präsenzseminare überhaupt noch?“, „Ist Bildung zukünftig nur noch digital?“ und wenn ja: „Welches E-Learning-Angebot ist das beste?“ Im Zuge der Ausarbeitung waren die Mitglieder der Projektgruppe jedoch schnell überzeugt: Es gibt nicht das eine zukunftsfähige Format! Viel zu divers erschienen die Zielgruppen, Lernziele und Themen der verschiedenen Unfallversicherungsträger. Die Hypothese der Projektgruppe war eindeutig: Vielfältige Präsenzformate werden bestehen bleiben. Digitale Lernformate werden sich zukünftig immer stärker mit ihnen verknüpfen und das vorhandene Portfolio erweitern: Der Dschungel der Formate wird weiterwachsen.^[1]

Dann kam die Corona-Pandemie. Auf einmal schien es nur noch ein einziges krisenfestes Format zu geben: synchrone Onlinequalifizierungen. Diese wurden mithilfe von Videokonferenztechnik in kurzer Zeit entwickelt und umgesetzt. Zentrale Auswahlkriterien für geeignete Tools waren weniger methodisch-didaktische Überlegungen als vielmehr datenschutzrechtliche Aspekte und kurzfristige Verfügbarkeit. Sorgfalt bei der Auswahl von Qualifizierungsformaten, den Teilnehmenden Zeit geben, damit sie ihre Kompetenzen (weiter-)entwickeln können, und eine durchdachte Kombination unterschiedlicher Formate, all diese Empfehlungen rückten in den Hintergrund.

So ist mehr als ein Jahr nach Ausbruch der Pandemie von einem vielfältigen, üppigen Dschungel der Formate nicht mehr viel übrig. Einzig das genannte Format der synchronen Online-Qualifizierung scheint beständig zuzunehmen. Auch Zielgruppen, die vor einem Jahr kaum für diese E-Learning-Programme in Betracht gezogen wurden, nehmen die Angebote wahr und überraschen mit positivem Feedback. Hat sich die Projektgruppe geirrt? Muss die

Projektgruppe vor diesem neuen Hintergrund ihre Empfehlungen für die Auswahl von Formaten, die als Ergebnis vor zwei Jahren in dieser Zeitschrift veröffentlicht wurden, neu bewerten und vielleicht sogar ersetzen?^[2]

Anhand von aktuellen Erfahrungen verschiedener Unfallversicherungsträger mit Onlineformaten während der Pandemie werden im Folgenden ausgewählte Empfehlungen reflektiert.

Wer nicht wagt, der nicht gewinnt

„Noch dominiert in der Welt der Unfallversicherungsträger das Qualifizierungsformat ‚Präsenzseminar‘“, schrieb Barbara Brauchle vor zwei Jahren.^[3] Die Corona-Pandemie, die diese damals sehr treffende Feststellung auf den Kopf stellte, illustriert eindrücklich eine grundlegende Gesetzmäßigkeit zu Veränderungen in Organisationen:

U x V x E > B

Unzufriedenheit x Vision x Erste Schritte > Beharrungsvermögen



Vielfältige Präsenzformate werden bestehen bleiben. Digitale Lernformate werden sich zukünftig immer stärker mit ihnen verknüpfen und das vorhandene Portfolio erweitern.“

Übertragen auf die Qualifizierungssituation der Unfallversicherungsträger in der Pandemie bedeutet diese Formel: Es braucht Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation beziehungsweise Leidensdruck (kein Präsenzformat möglich), eine Vision davon, was möglich wäre (Onlineformate), und konkrete erste Schritte hin zu der Vision (Anschaffung von Videokonferenztechnologie, didaktische Konzeption von Onlineseminaren ...). Fehlt nur einer dieser Aspekte oder ist nicht ausreichend vorhanden, ist das Beharrungsvermögen einer Organisation größer als ihr Veränderungswillen. Sind aber alle drei Aspekte gegeben, werden mutige Schritte und tiefgreifender Wandel möglich.^[4] Genau dies konnten wir in den vergangenen Monaten erleben.

Formate sind kein Selbstzweck

Damit Qualifizierung von Erwachsenen gelingt, dürfen Formate kein „Selbstzweck“ sein. Vielmehr muss sich die Formatwahl an den Lernzielen, Lerninhalten und der Zielgruppe mit ihren Bedürfnissen und Bedarfen orientieren: Dieser Dreiklang bildet die Grundlage für die geeignete Formatwahl.

Durch die „Vormachtstellung“ der Präsenzseminare wurde dieses Format bei Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in der Praxis häufig auch als „das beste Format“ angesehen. Die Umstellung von Präsenzseminaren auf Onlineformate schien die

Annahme zu bestätigen. Denn die Vorteile von Präsenz lassen sich nicht einfach eins zu eins auf Onlineformate übertragen. Das betrifft zum Beispiel den direkten Austausch mit allen Sinnen in Plenumsdiskussionen oder die Nutzung gruppendynamischer Prozesse. Zudem ermöglicht das Erleben kognitiver Dissonanz Lernprozesse. Präsenzformate erleichtern es den Teilnehmenden, diese auszuhalten und konstruktiv zu nutzen. Schnell und gut verfügbare Ausweich- und Ablenkungsmöglichkeiten stellen dabei in Onlineformaten eine Herausforderung dar.

Gleichzeitig wurden die Chancen, die Onlineformate bieten, in den vergangenen Monaten sichtbar: Die Einschränkung auf visuelle und auditive Sinne kann sehr konzentriertes und fokussiertes Lernen fördern. Informationen können schnell und niedrigschwellig an ausgewählte Zielgruppen kommuniziert werden. Zudem erlauben technische Tools neue methodische und interaktive Herangehensweisen.

Onlinequalifizierungsformate ermöglichen insgesamt neue Lernarrangements: Online-Workshop-Reihen, die Reflexion des Praxistransfers nach einem Präsenzseminar, die Vorbereitung von diesen mithilfe von Onlineveranstaltungen und viele weitere. Für die weitere Ausrichtung der Qualifizierungsformate heißt das: Statt zu versuchen, die Vorteile eines Formats in ein anderes zu kopieren, ist es zwingend notwendig, die Chancen jedes einzelnen

Formats in der Tiefe zu verstehen und mit dessen Stärken gezielt zu arbeiten. In iterativen Schleifen im Entwicklungsprozess können inhaltliche Ziele, Charakteristiken der Zielgruppen und die jeweiligen Stärken eines Formats in ein stimmiges Konzept gebracht werden.

Der Kombination von Formaten gehört die Zukunft

Wenn die Stärken und Chancen jedes Formats gezielt eingesetzt werden, ergibt sich ein großer Nutzen daraus, verschiedene Formate miteinander zu kombinieren, um möglichst ganzheitliche Lernprozesse zu ermöglichen. Schon jetzt zeichnen sich bei den Unfallversicherungsträgern erfolgversprechende Kombinationen ab: zum Beispiel die Ergänzung einer synchronen Qualifizierung mit Elementen zum selbst organisierten Lernen (SOL) als Vor- oder Nachbereitung.

Mit den möglichen Kombinationen steigen auch die Erwartungen der Zielgruppen. Wer zum Beispiel ein Präsenzformat besucht, Zeit und Reisekosten investiert, möchte die Stärken dieses Formats bewusst erleben.

Mit der Pandemie ist ein Anfang gemacht: Was vorher nur schleppend und mit großen Vorbehalten behaftet voranging, hat Fahrt aufgenommen. Weitere, vielfältige Formate und Kombinationsmöglichkeiten warten darauf, entdeckt zu werden.



Wichtig ist vor allem ein Aspekt: Mittel- und langfristig kann – richtig eingesetzt – fast jedes Format und jede Mischform passend und zukunftsfähig sein.“

Viele Wege führen nach Rom statt „one size fits all“

Mit einem Qualifizierungsformat kann eine Zielgruppe mit bestimmten Lernpräferenzen und Lerngewohnheiten erreicht werden. Mehrere Zugangswege zu einem Thema erhöhen die Chance, unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen.

Aufwendige asynchrone Qualifizierungsformate für selbst organisiertes Lernen sind etablierte Onlineformate bei einigen Unfallversicherungsträgern (zum Beispiel web-based Trainings). Die Erfahrungen während der Pandemie zeigen außerdem: Mit Live-Onlineformaten können zusätzlich Personen erreicht werden, für die Präsenzangebote – zum Beispiel aus familiären Gründen – nicht infrage kommen, die aber dennoch an Qualifizierungen mit direktem Kontakt und persönlichem Austausch interessiert sind.

Es gibt nicht das zukunftsfähige Format, nur passende Formate

Die Empfehlungen aus dem Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“

haben sich auch durch die Erfahrungen in der Corona-Pandemie bestätigt und können mit weiteren Erkenntnissen untermauert werden. Die Pandemie hat offengelegt, wie komplex die Gestaltung qualitativ hochwertiger Onlinelernangebote ist und welche, vor allem infrastrukturellen, Lücken die Unfallversicherungsträger in diesem Bereich noch zu bewältigen haben. Sie hat darüber hinaus auch die nötige „Unzufriedenheit“ (siehe oben) mit sich gebracht, um diesen Defiziten deutlich schneller und effizienter entgegenzutreten, als es unter normalen Bedingungen der Fall gewesen wäre.

Mangels Alternativen waren Qualifizierende im vergangenen Jahr zudem mutig genug, online mit Zielgruppen zu interagieren, denen sie zuvor kein solches Angebot gemacht hätten. Dadurch konnten sie neue, wertvolle Erfahrungen gewinnen. Im Hinblick auf die Etablierung von digitalen Lernmöglichkeiten hat die Pandemie den Effekt eines Katalysators, der die Entwicklung von Onlineangeboten mehrere Jahre nach vorn katapultiert hat. Nun gilt es, diese sich im Aufbau befindlichen Strukturen weiterzuentwickeln. Die neu

gewonnenen Kenntnisse im digitalen Lernen müssen wertschöpfend mit bewährten Präsenzangeboten verknüpft werden.

Wichtig ist vor allem ein Aspekt: Mittel- und langfristig kann – richtig eingesetzt – fast jedes Format und jede Mischform passend und zukunftsfähig sein. Dies meint, dass die innewohnenden Stärken eines Formats bewusst eingesetzt werden, sodass dieses in Verbindung mit einem konkreten Ziel, einer bestimmten Zielgruppe und den gegebenen Rahmenbedingungen eine tragfähige und adäquate Lösung darstellt. Wird dies berücksichtigt, kann es ein pauschales „Zurück zu Präsenz“ oder „Zukünftig nur noch online“ nicht geben. Vielmehr wird sich ein breites Angebot unterschiedlichster Formate für die Zielgruppen etablieren. Wir sehen schon heute, dass der Dschungel der Formate auch nach der Pandemie wieder wachsen wird – üppiger als vorher. Für Orientierungssuchende im Dschungel empfehlen wir weiterhin die Handlungshilfen aus dem Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“.^[5] ←

Fußnoten

[1] DGUV AAW: Handlungshilfe Qualifizierungsformate,10/2018, DGUV-interne Veröffentlichung

[2] Brauchle, B.: Zukunftsfähige Qualifizierungsformate. In: DGUV Forum 03/2019, https://forum.dguv.de/issues/archiv/2019/02_DGUV_Forum_03_2019.pdf (abgerufen am 31.03.2021)

[3] Ebd.

[4] Beckhard/Harris zit. nach Hinnen/Kummenacher: Großgruppen-Interventionen, Stuttgart, 2012, S. 86 f.

[5] DGUV AAW: Handlungshilfe Qualifizierungsformate,10/2018, DGUV-interne Veröffentlichung

Mit Rückenwind aus der Pandemie – die Qualifizierung gemeinsam weiterentwickeln

Key Facts

- Während der Corona-Pandemie wurden vielfältige Kompetenzen im Bereich des Online-Lernens aufgebaut und erweitert
- Die Kompetenzorientierung bildet dabei eine wesentliche und funktionierende Grundlage
- Das Angebot an vielfältigen Lernmöglichkeiten sollte zukünftig sowohl in Präsenz als auch online weiter ausgebaut und professionalisiert werden

Autoren und Autorinnen

- ➔ **Martin Schröder**
- ➔ **Rüdiger Reitz**
- ➔ **Stefanie Röhrich**
- ➔ **Riecke Grünthal**
- ➔ **Tonia Zahn**

Mit dem Aussetzen der Präsenzseminare aufgrund der Corona-Pandemie mussten diese vielfach innerhalb kurzer Zeit in Online-Formate umgewandelt werden. Das Thema Online-Lernen hat in der Pandemie einen erheblichen Schub erfahren. Nun gilt es, diesen Schwung mitzunehmen und das Qualifizierungsangebot für die Zukunft fit zu machen.

Erfolgsrezept selbstorganisierte Kompetenzentwicklung

Gerade zu Beginn der Pandemie haben sich Mitarbeitende und Teilnehmende in wenigen Wochen selbstorganisiert und selbstgesteuert neue Kompetenzen zum Online-Lehren und -Lernen angeeignet. Dabei wurden sowohl informelle (vor allem „Learning by Doing“) als auch formelle (Fort- und Weiterbildung) Wege beschritten. Dies bestärkt die klare Ausrichtung der Qualifizierung auf die Unterstützung der Kompetenzentwicklung: Kompetenz beinhaltet insbesondere die Fähigkeit, in komplexen Situationen eigenständig und angemessen zu handeln. Folgerichtig sollte die Förderung der individuellen Handlungskompetenzen künftig noch intensiver verfolgt werden.

Bildungsverständnis ist auch online wirksam

Die Unfallversicherungsträger arbeiten in der Qualifizierungsarbeit nach abgestimmten Grundsätzen, die im gemeinsamen Bildungsverständnis „Kompetenzbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz

(KoSiG)“ festgelegt sind. Demnach wird das Lehren und Lernen als ganzheitlicher, systemischer sowie lebenslanger Prozess verstanden und die Kompetenzorientierung sowie ein aktives und selbstverantwortliches Lernen in den Fokus gestellt. Das gemeinsame Bildungsverständnis bewährt sich auch in Online-Formaten. Seminare, die entsprechend dem Bildungsverständnis vorwiegend interaktiv gestaltet sind, lassen sich lernwirksamer und erfolgreicher auf Online-Formate umstellen als inputorientierte Seminare. Damit gewinnt die vierte didaktische Leitlinie „Auswahl von Methoden und Medien, die das aktive und selbstgesteuerte Lernen durch die Person des Lernenden unterstützen“ bei Online-Formaten nochmals an Bedeutung. Das gemeinsame Bildungsverständnis der Unfallversicherungsträger ist künftig noch besser zu fördern und bei der Entwicklung von Qualifizierungsprodukten konsequent umzusetzen. Für Entwicklerinnen und Entwickler der Produkte und die Lernbegleitenden sollten Handlungshilfen speziell für Online-Formate erstellt werden, die eine professionelle und qualitätsgesicherte Umsetzung unterstützen.

Wachsender Bedarf an vielfältigen Angeboten

Lernen ist ein individueller Prozess. Jede und jeder lernt anders. Dies muss sich zukünftig verstärkt in den Lernangeboten niederschlagen: Qualifizierungsangebote müssen vielfältiger gestaltet werden. Online-Formate haben dabei genauso ihren Platz im Portfolio der Qualifizierung wie Präsenzformate. Die Erweiterung des Bildungsangebotes um neue Lernangebote wie zum Beispiel kurze Präsenzwkshops, Online-Vorträge, Online-Seminare, Blended-Learning-Angebote oder Online-Selbstlernangebote macht in organisatorischer Hinsicht veränderte beziehungsweise andere Vorgehensweisen erforderlich.

Die vielfältigere Gestaltung von Qualifizierungsangeboten ermöglicht es aber auch, die Transferorientierung verstärkt in den Blick zu nehmen. Dies fällt mit den Erfahrungen, die während der Pandemie aufseiten der Lernenden, der Lernbegleitenden und der Träger gesammelt wurden, deutlich leichter.

Der Einsatz von zukunftsorientierten Bildungsformaten ist als ein kontinuierlicher

”

Qualifizierungsangebote müssen vielfältiger gestaltet werden. Online-Formate haben dabei genauso ihren Platz im Portfolio der Qualifizierung wie Präsenzformate.“

Prozess zu verstehen, der regelmäßige Aktualisierungen und Prüfungen der sich ständig verändernden Rahmenbedingungen erforderlich macht. Die zum Beispiel bereits vorliegende, umfangreiche Sammlung von „Steckbriefen“ für verschiedenste Lernformate wird künftig aktualisiert und fortgeschrieben werden müssen (vgl. DGUV Forum 03/2019 „Qualifizierung 4.0 – Orientierung im Dschungel der Möglichkeiten“).

Freiräume zum Ausprobieren und zum Austausch nutzen

Die Geschwindigkeit der Entwicklung von Formaten, Methoden und Tools beim Online-Learning ist rasant. Um einschätzen und erproben zu können, wie sie sich für bestimmte Angebote und Zielgruppen eignen, sind Freiräume unentbehrlich. Nur so werden Innovationen ermöglicht. Dazu gehört auch, dass Formate, die sich als nicht erfolgversprechend herausgestellt haben, gegebenenfalls wieder eingestellt beziehungsweise zurückgenommen werden müssen.

(Online-)Lernangebote müssen zum Bildungsträger, zu den Lernbegleitenden und den Lernenden passen. Erforderliche Freiräume für den Erfahrungsaustausch sollen künftig noch stärker gefördert werden. Nur so werden Synergien genutzt und die Unfallversicherungsträger können voneinander lernen – sowohl aus positiven Erfahrungen wie auch aus Rückschlägen und Fehlern. In Handlungshilfen für Ent-

wicklerinnen und Entwickler von Qualifizierungsprodukten können Erfahrungen konkretisiert werden.

„Lernräume“ sind auch online wichtig!

Lernräume und Lernumgebung sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für nachhaltiges Lernen. Dies gilt auch für Lernräume beim Online-Learning. Auch hier ist eine gute Gestaltung unentbehrlich.

Während die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung der DGUV (AAW) für Präsenzveranstaltungen bereits konkrete Anforderungen und Empfehlungen zum Beispiel zu Größe, Beleuchtung, Ausstattung und Einrichtung erarbeitet hat, fehlen diese noch für Online-Szenarien. Hier sind die Unfallversicherungsträger gefragt, gemeinsam praxisnahe Kriterien und Empfehlungen für digitale Lernräume zu formulieren.

IT-Infrastruktur ist der Dreh- und Angelpunkt

Um eine anforderungsgerechte und funktionierende IT-Infrastruktur für das Online-Learning aufzubauen, bedarf es einer engen Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Qualifizierung, IT-Abteilungen, Datenschutz, Datensicherheit und Beschaffung. Dazu müssen in den Qualifizierungsabteilungen grundlegende Kenntnisse zu den genannten Themen vorhanden sein. Hieraus ergibt sich unter Umständen ein Schulungsbedarf.

Im Hinblick auf die Implementierung von IT-Lösungen und digitalen Lernwerkzeugen (zum Beispiel Lernplattformen oder Online-Tools zur Kooperation) können gemeinsam entwickelte Rahmenvorgaben der DGUV eine wesentliche Hilfestellung sein, um Funktionalität, Datenschutz, Lizenzierung und andere Aspekte dieser Werkzeuge besser beurteilen zu können. Zudem müssen die für die Online-Qualifizierung passenden Support-Strukturen aufgebaut werden.

Synergien nutzen, Ressourcen sparen

Nicht jeder Bildungsträger der gesetzlichen Unfallversicherung muss in Bezug auf die IT-Infrastruktur oder die Produktentwicklung alles selbst machen. Innerhalb der Arbeitsgruppe besteht trägerübergreifend der Wunsch, Erfahrungen und Kompetenzen zu nutzen, um gemeinsam innovative Qualifizierungsangebote zu entwickeln und die IT-Infrastruktur zu verbessern.

Ganz konkret könnten künftig die gemeinsame Beschaffung von Online-Learning-Tools, die Entwicklung eigener Tools oder die Entwicklung von gemeinsam nutzbaren Lernmaterialien mit offenen Lizenzen umgesetzt werden.

Professionelle Ausstattung der Lernbegleitenden

Lernbegleitende müssen in synchronen Online-Angeboten gut zu verstehen und



Um eine anforderungsgerechte und funktionierende IT-Infrastruktur für das Online-Learning aufzubauen, bedarf es einer engen Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Qualifizierung, IT-Abteilungen, Datenschutz, Datensicherheit und Beschaffung.“

bei Nutzung der Kamera auch gut zu sehen sein. Eine passende Ausstattung mit Mikrofon, Kamera und adäquater Beleuchtung sind für synchrone Formate wie zum Beispiel Online-Seminare, Videokonferenzen oder Live-Online-Kommunikation unabdingbar. Erfahrungsgemäß sollten auch für die Gestaltung des Bildhintergrundes Anregungen und Hilfestellungen gegeben werden.

Wissenschaft und Forschung müssen forciert werden

Gerade im Umfeld des Arbeitsbereiches „Sicherheit und Gesundheit“ fehlen fundierte wissenschaftliche Aussagen zu guten Wegen und zur Wirksamkeit des Online-Lernens. Durch Forschung können Erfahrungen und Ergebnisse verglichen, Schlussfolgerungen gezogen und wissenschaftlich fundierte Herangehensweisen

entwickelt werden. In der Konsequenz müssen Forschungsvorhaben initiiert und gefördert und der Austausch mit Hochschulen intensiviert werden. Die Forschungsförderung der DGUV könnte hierbei Hilfestellung leisten.

Die Corona-Pandemie mit ihren Einschränkungen durch die erforderlichen Schutzmaßnahmen haben die Qualifizierungsbereiche der Unfallversicherungsträger vor große Herausforderungen gestellt. Die – oftmals kurzfristige – Entstehung von Online-Learning-Angeboten hat im Rückblick gut funktioniert. Erfolgsgarant waren die Handlungskompetenzen der einzelnen Lehrenden und der jeweiligen Organisation. Der eingeschlagene Weg kann die Bildungslandschaft zu Sicherheit und Gesundheit nachhaltig verändern. Die Verantwortlichen für die Qualifizierung bei den Unfallversicherungsträgern sind sich

einig, dass Online-Angebote das Portfolio künftig ergänzen und erweitern werden. Mit den neun formulierten Thesen (siehe Infokasten) haben sie die Segel gesetzt in Richtung Zukunft. ↩



Didaktische Leitlinien

1. Kompetenzorientierung bei der Gestaltung der Qualifizierung
2. Orientierung an der Ermöglichungsdidaktik
3. Arbeitsweltbezogene Vorgehensweise
4. Auswahl von Methoden und Medien, die das selbstverantwortliche Lernen unterstützen

Quelle: AAW, Qualifizierung in der Prävention – Didaktische Grundlagen (2010)



Qualifizierung für betriebliche Zielgruppen – Thesen der AAW UA I zu den Erfahrungen aus der Pandemie:

Die „Unterarbeitsgruppe Qualifizierungsmaßnahmen betrieblicher Zielgruppen“ der DGUV-Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung (AAW UA I) hat im März 2021 neun Thesen erarbeitet, die die Erfahrungen aus der Pandemie wiedergeben und konkrete Schlussfolgerungen für die Gestaltung der Qualifizierung in der Zukunft formulieren.

1. Kompetenzen für die Umsetzung von Online-Lernangeboten wurden zügig aufgebaut.
2. Unser gemeinsames Bildungsverständnis hat sich bewährt und sollte noch besser gelebt werden.
3. Der Bedarf an differenzierteren und vielfältigeren Qualifizierungsangeboten wächst.
4. Für die Fortentwicklung und Umsetzung von Online-Lernangeboten werden Freiräume zum Ausprobieren sowie Foren für den Austausch benötigt.
5. Lernräume beim Online-Learning haben die gleiche Bedeutung wie Lernräume bei Präsenzseminaren.
6. Wir nutzen Synergien, um Ressourcen zu sparen.
7. Online-Learning benötigt eine leistungsfähige IT-Infrastruktur.
8. Online-Seminare erfordern eine professionelle Ausstattung der Lernbegleitenden.
9. Wissenschaftlich fundierte Aussagen über gute Wege des Online-Lernens zu Sicherheit und Gesundheit sind erforderlich.

Aus Krisen lernen: Digitalisierung von Veranstaltungen bei DGUV Congress

Key Facts

- Veranstaltungen werden zukünftig maßgeblich beeinflusst sein durch die Erfahrungen, die während der Pandemie mit Online- und Hybrid-Formaten gemacht wurden – dies gilt auch für physische Veranstaltungen vor Ort
- Die Definition von Zielen und Zielgruppen ist der erste Schritt einer jeden Veranstaltungskonzeption – noch vor Dramaturgie und Auswahl der Tools – und unabhängig davon, ob online, hybrid oder physisch
- Ausschlaggebende Erfolgsfaktoren sind Partizipation und Interaktion, Timing und Dramaturgie, Themenrelevanz, Multisensualität, Netzwerken und persönlicher Dialog sowie zielorientierte Inhalte

Autoren und Autorinnen

- Dr. Güler Kici
- Gabriele Hoyer
- Anja Franke

Die weltweite Corona-Pandemie hat der Digitalisierung von Veranstaltungen einen enormen Schub gegeben. Tools und Plattformen schossen aus dem Boden und haben sich etabliert. DGUV Congress hat sich den digitalen Herausforderungen gestellt und schöpft nun aus einem großen Erfahrungsschatz.

Seit mittlerweile anderthalb Jahren bestimmt ein Virus den Rhythmus und Takt im Bereich Veranstaltungen und Events. Nachdem im Frühjahr 2020 notgedrungen Großveranstaltungen, Messen und Konferenzen abgesagt werden mussten, begann eine bundesweite Experimentierphase mit Online- oder hybriden Veranstaltungsformaten. Auch für den Seminar- und Veranstaltungsbetrieb am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in Dresden wirkte der Beginn der Corona-Pandemie wie eine Vollbremsung bei Höchstgeschwindigkeit.

Nach einer kurzen Phase der Irritation war eine Neuausrichtung bewährter Strategien und Lösungen für die Planung und Durchführung von Veranstaltungen bei DGUV Congress, dem Tagungszentrum des IAG, nötig. Um auf die veränderten Anforderungen und Bedürfnisse der Veranstalterinnen und Veranstalter der Unfallversicherungsträger und deren Zielgruppen zu reagieren, wurden in kürzester Zeit pragmatische Online-Formate entwickelt. Sowohl

die Möglichkeiten als auch die Grenzen des digitalen Raums für Information, Kommunikation, Austausch und Netzwerken kamen sofort unter realen Bedingungen zum Einsatz. Eine Erprobungsphase gab es nicht.

Die Bereitschaft aller Beteiligten, mit DGUV Congress bislang unbekannt Formate, Methoden und digitale Tools zu testen, war das Fundament dieser Weiterentwicklung. In den vergangenen Monaten stieg die Lernkurve in der Konzeption und Durchführung von Online- und Hybrid-Veranstaltungen exponentiell an. Eine rasante Entwicklung, die in der gesamten Veranstaltungsbranche beobachtet werden kann. Die Corona-Krise bewirkte einen tiefgehenden Wandel im Event- und Veranstaltungsbereich. Die neuen Erfahrungen mit Online- oder hybriden Formaten werden künftige Veranstaltungen maßgeblich beeinflussen.

Welche Tendenzen und Trends zeichnen sich nun nach dieser Zeit mit Online- und

Hybrid-Formaten ab? Faktoren, die maßgeblich über den Erfolg von Veranstaltungen entscheiden – und zwar für Online-, Hybrid- und Vor-Ort-Formate gleichermaßen – sind:

1. Partizipation und Autonomie der Teilnehmenden
2. Timing und Dramaturgie der Veranstaltung
3. Aktualität und Relevanz des Themas
4. Aktivierung aller Sinne
5. Netzwerken und persönlicher Dialog
6. Zielorientierte Inhalte mit Mehrwert

Belege hierfür finden sich unter anderem in den Ergebnissen der dritten Phase der Studie „Future Meeting Space“ des GCB German Convention Bureau^[1] sowie in Veröffentlichungen namhafter Event-Agenturen wie VOK DAMS^[2]. Die Erkenntnisse daraus decken sich mit den Erfahrungen, die DGUV Congress gemeinsam mit den Veranstalterinnen und Veranstaltern aus der Welt der Unfallversicherungsträger in den vergangenen Monaten sammeln durfte.



Ein zentrales Motiv, Veranstaltungen physisch zu besuchen, liegt im (informellen) Austausch und Netzwerken mit anderen Teilnehmenden.“

Partizipation und Autonomie

Teilhabe und Selbstbestimmung der Teilnehmenden bei Veranstaltungen werden künftig eine noch größere Rolle spielen, als es bisher der Fall war. Der Wunsch nach Mitgestaltung und Autonomie muss demnach in der Konzeption einer Online- oder Hybrid-Veranstaltung noch stärker berücksichtigt werden. Die Teilnehmenden wollen über Inhalte, Referierende und andere Programmpunkte mitbe- und abstimmen. Während der Veranstaltung erwarten sie, die für sie relevanten Themen und Programmpunkte selbst auswählen und freiwillig an Interaktion und Vernetzung teilnehmen zu können. Die Integration von Feedback und Fragerunden im laufenden Programm, die den Ablauf der Veranstaltung gegebenenfalls beeinflussen, ist ebenfalls eine geeignete Methode für mehr Mitbestimmung durch das Publikum. Ziel sollte es sein, eine interaktive Veranstaltung zu schaffen, in der gemeinsam gelernt und Inhalte kreiert werden.

Ein gelungenes Beispiel für Partizipation, Interaktion und Autonomie im digitalen Raum sind die IAG-Online-Learning-Tage, die am 11. und 12. Februar 2021 im Format eines Online-Barcamps gestaltet wurden. Insgesamt 350 Personen waren angemeldet, bis zu 200 Teilnehmende waren gleichzeitig online. In acht Durchgängen konnten die Gäste spontan aus bis zu sechs parallelen Sessions von insgesamt 45 Fachforen wählen und sich entsprechend ihren individuellen Interessen informieren und austauschen.

Typische Aktivitäten einer physischen Veranstaltung vor Ort, wie die Kontaktpflege durch persönliche Gespräche in den Kaffeepausen, wurden durch ein Netzwerk-

Tool umgesetzt. Aktivierungspausen mit Bewegungsübungen und ein Stammtisch am Abend vervollständigten den informellen Teil dieser digitalen Veranstaltung.

Timing und Dramaturgie

In Online-Formaten ist die Aufmerksamkeitsspanne der Teilnehmenden wesentlich kürzer und die Gefahr der Ablenkung relativ hoch. Während die soziale Anbindung und Kontrolle entfallen, konkurrieren Online-Veranstaltungen mit einer Reihe anderer attraktiver Tätigkeiten. In der Dramaturgie sind deshalb die ersten 15 Minuten der Veranstaltung entscheidend: Erkennen die Teilnehmenden in dieser Zeit keinen Mehrwert für sich, besteht die Gefahr, dass sie sich anderen Aktivitäten zuwenden oder im ungünstigsten Fall die Veranstaltung per Klick verlassen („Drop-out“). Von Beginn an zählen emotionales Invol-

vement, Relevanz der Inhalte und ein gut abgestimmter Spannungsbogen.

Online-Formate mit fachlichem Schwerpunkt finden idealerweise am Vormittag statt und sind auf maximal vier Stunden begrenzt. Pausen und Interaktion spielen eine noch wichtigere Rolle. Die Dauer einzelner Programmpunkte sollte jeweils 30 bis 45 Minuten betragen. Bei reinen Informationsveranstaltungen ist eine Unterbrechung nach drei Vorträgen zu empfehlen. Pausen können für informelles Netzwerken genutzt werden. Zudem ist mindestens eine „Bio-Pause“ einzuplanen, die die Teilnehmenden abseits des Bildschirms verbringen können.

Aktualität und Relevanz

Veranstaltungen zu tagesaktuellen Themen haben an Bedeutung gewonnen. Teilneh-



Als Praxishilfe entstand die Broschüre zum „Methodeneinsatz in Online-Veranstaltungen“ und eine Checkliste für die Planung, Organisation und Durchführung von Online-Veranstaltungen.

mende nehmen gern technische oder organisatorische Einschränkungen zugunsten der Aktualität und Relevanz der Inhalte in Kauf. Regelmäßige, dafür kürzere Online-Veranstaltungsformate („Loops“), die schnelle fachliche Entwicklungen und neueste Erkenntnisse abbilden, sowie die Möglichkeit der kurzfristigen Anmeldung sind zukunftsweisend.^[3]

DGUV Congress hat diese Entwicklung erkannt und mit dem Online-NetzwerkstattTreffen eine Veranstaltungsreihe für die Zielgruppe der Veranstalterinnen und Veranstalter der DGUV und der Unfallversicherungsträger ins Leben gerufen. Der Fokus liegt auf dem Aufbau einer Community. Kompetenzentwicklung und Fortschritt werden über den Austausch zu aktuellen Erfahrungen, Projekten und Trends aus der Veranstaltungsbranche ermöglicht. Vor der Corona-Krise gab es bereits zweitägige Netzwerkstatt-Veranstaltungen in Dresden vor Ort im Turnus von anderthalb Jahren. Während der Pandemie hat sich ein kurzweiligeres Online-Format für einen Vormittag etwa alle vier Monate etabliert.

Mittlerweile fanden drei Online-NetzwerkstattTreffen statt. Die Community konnte bei diesen digitalen Treffen ihre Erfahrungen mit Online- und Hybrid-Formaten teilen und sich unter anderem über Tools, Methoden und Moderationstechniken austauschen. Das Programm basiert stets auf dem Input an Themen durch die Teilnehmenden. Das nächste Online-NetzwerkstattTreffen findet am 6. Oktober 2021 statt.

Aktivierung aller Sinne

Multisensualität, die Ansprache aller Sinnesorgane auf Veranstaltungen, kann jenen magischen Moment schaffen, der es so attraktiv macht, eine Veranstaltung vor Ort zu besuchen. Auch für Online-Formate lohnt es sich, neben der visuellen und akustischen Wahrnehmung am Display, weitere Sinne anzusprechen. Zum Beispiel: vorab zugesandte Carepakete „gemeinsam“ auspacken, das Gleiche riechen und schmecken und das Wahrgenommene miteinander teilen; oder ein auf Papier gedrucktes Programm oder Booklet in der

Hand halten und blättern. Multisensorische Momente schaffen eine emotionale Nähe unter den Teilnehmenden und zur Veranstaltung. Auch bereits bekannte optische Elemente aus bisher erlebten Veranstaltungen vor Ort können eine gewisse Vertrautheit und das Sinnesgedächtnis bei den Teilnehmenden wecken.

Eine Veranstaltung, bei der solche visuellen Elemente eingesetzt wurden, ist das Online-Forum Prävention vom 17. Februar 2021. Die Gäste konnten diese erstmals digital ausgerichtete Veranstaltung über eine interaktive Plattform betreten, die optisch das Tagungszentrum des IAG abbildete. So entstand der Eindruck, dass man das vertraute Gebäude betritt und – wie vor Ort auch – durch die Kolleginnen und Kollegen am Empfang begrüßt wird. Von dort führten Links in die virtuellen Workshop- und Pausenräume. Diese grafische Besucherführung vermittelte den Gästen ein Gefühl des Angekommenseins.

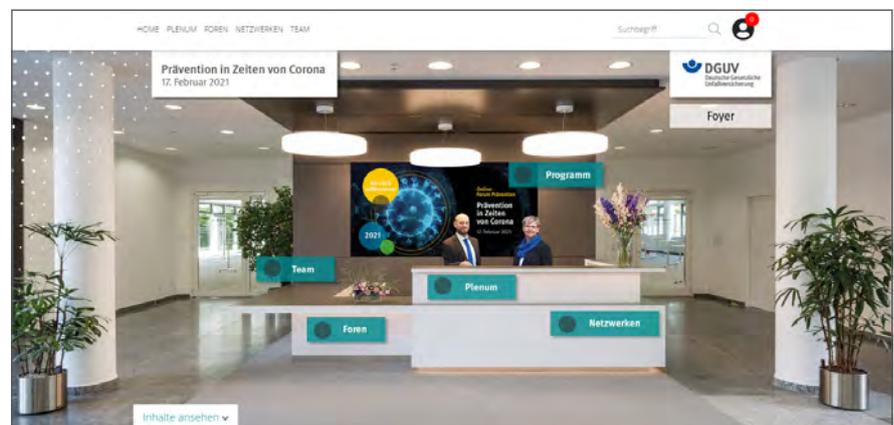
Netzwerken und persönlicher Dialog

Ein zentrales Motiv, Veranstaltungen physisch zu besuchen, liegt im (informellen) Austausch und Netzwerken mit anderen Teilnehmenden. Auch online ist dieser Dialog unter den Veranstaltungsgästen möglich und sollte angeregt werden. Für die Live-Interaktion und Kommunikation im digitalen Raum gibt es beispielsweise Netzwerk-Tools, in denen ein eigener

Avatar durch einen virtuellen Raum geführt wird. Durch die spielerische Begegnung mit anderen Personen werden kleine Videokonferenzen gestartet. Ein über Algorithmen gesteuertes Vernetzen ist über sogenannte Matchmaking-Tools möglich. Dabei tragen die Nutzenden im Vorfeld eine Reihe von Daten ein, worüber im Anschluss möglichst passende Gesprächspartner und -partnerinnen gefunden werden. Auch die Kontakthanbahnung via digitale Pinnwand á la „Suche und Finde“ bietet kreative Lösungen. Weitere Dialogvarianten sind der Austausch über einen Chat oder über extra dafür eingerichtete Webkonferenzräume für die virtuelle Kaffeepause. Möglichkeiten für den informellen Austausch sollten vor, während und nach einer Veranstaltung angeboten werden.

Inhalte mit Mehrwert

Den eigentlichen Inhalten kommt online eine noch viel größere Bedeutung zu als ohnehin bereits in physischen Formaten. Sie sind der Erfolgsfaktor einer Veranstaltung. Die Inhalte sollten die Erwartungen und Anforderungen der Zielgruppe erfüllen und ihnen Relevanz und Mehrwert bieten. Eine klare Definition der Ziele und Zielgruppen sowie die inhaltliche Ausrichtung daran stehen somit am Anfang einer jeden Veranstaltungskonzeption. Dies gilt übrigens nicht nur für Online- oder Hybrid-Formate. Darauf baut die gesamte Planung einer Veranstaltung auf – von der Dramaturgie bis hin zur Auswahl dafür geeigneter



Die Gäste betraten das Online-Forum Prävention über eine interaktive Plattform, die optisch das Tagungszentrum des IAG abbildet.

” Den eigentlichen Inhalten kommt on- line eine noch viel größere Bedeutung zu als ohnehin be- reits in physischen Formaten.“

digitaler Tools und Methoden. Alles dient dem Veranstaltungsziel und den Bedürfnissen der Teilnehmenden.

Viele der oben beschriebenen Punkte wurden und werden von Veranstalterinnen und Veranstaltern bereits intuitiv in physischen und nun auch immer mehr in Online- und Hybrid-Formaten umgesetzt. Der bewusste Einsatz dieser erfolgsrelevanten Faktoren kann einen echten und entscheidenden Mehrwert schaffen und der Veranstaltung Authentizität verleihen – gerade jetzt, wo das Angebot an digitalen Formaten groß und die zeitlichen Ressourcen der Veranstaltungsgäste knapp sind.

Individuelle Tagungskonzeption – online, hybrid und vor Ort

Veranstaltungen von DGUV Congress – physisch oder digital – sollen ein authentisches Erlebnis bieten. Jede Veranstaltung

ist individuell konzipiert. In der Phase der Veranstaltungskonzeption werden der thematische Input, die Austausch- und Interaktionsmöglichkeiten sowie Pausen sinnvoll aufeinander abgestimmt. Die anschließende Auswahl geeigneter Methoden und (digitaler) Tools gehört ebenfalls dazu. Seit 2020 ist besonders der Bedarf an Beratungen zu Online- und Hybrid-Veranstaltungsformaten gestiegen.

Als Praxishilfe für die Kolleginnen und Kollegen, die für die DGUV und die Unfallversicherungsträger Veranstaltungen durchführen, entstand aus den in den vergangenen Monaten gesammelten Erfahrungen eine Broschüre zum „Methodeneinsatz in Online-Veranstaltungen“.^[4] Das Dokument enthält Ideen und Hinweise für den Einsatz digitaler Methoden und Tools, etwa zu Kleingruppenarbeiten, Diskussionsrunden, Online-Netzwerken, Pausengestaltung oder Feedback- und Fragetechniken.

Des Weiteren ist eine Checkliste für die Planung, Organisation und Durchführung von Online-Veranstaltungen^[5] erschienen, die die wichtigsten Meilensteine für die erfolgreiche Konzeption und Umsetzung eines Online-Formates zusammenfasst. Mit konkreten Hinweisen über den zeitlichen Ablauf, zur Erstellung eines Regie- und Moderationsplans oder mit Tipps für Briefings, technische Proben, die Kommunikation mit den Teilnehmenden und die Nachbereitung bietet das Dokument wertvolles Anwendungswissen für die Veranstalterinnen und -kollegen.

Wo die Reise hingeht

„Wir können die Zukunft nicht komplett voraussehen, aber wir können unsere Organisationen, Denkweisen, Systeme ‚evolutionstauglicher‘ gestalten“, wie Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx schon sagte. Zukünftig wird uns wohl eine Mischung aus Online-, Hybrid- und Vor-Ort-Veranstaltungen begleiten. Welches Format konkret gewählt wird, entscheiden die Inhalte, die Veranstaltungsziele sowie die Bedürfnisse der Zielgruppen.

Bei den Online- und Hybrid-Veranstaltungen sind alle Beteiligten gleichermaßen auf dem spannenden Weg des Lernens und Entdeckens. Es gibt nicht die eine Lösung für eine Veranstaltung und nicht jede Lösung muss perfekt sein. Es lohnt sich aber, gemeinsam mutig voranzuschreiten und gewisse Dinge einfach auszuprobieren! ↩

Unterstützung erhalten Sie bei DGUV Congress!

Info und Kontakt: ➔ www.dguv.de/congress oder ➔ dguv-congress@dguv.de

4. Online-NetzwerkstattTreffen

Das 4. Online-NetzwerkstattTreffen für Veranstalterinnen und Veranstalter der DGUV und der Unfallversicherungsträger findet am 6. Oktober 2021 statt. Anmeldung unter: ➔ netzwerkstatt@dguv.de

Fußnoten

[1] Dienes, K.; Naujoks, T.; Rief, S. et al.: Die zukünftige Rolle von Business Events im Kommunikationsmix von Organisationen. Future Meeting Space (Fraunhofer IAO, GCB German Convention Bureau e. V., 03/2021), http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-6250452.pdf (abgerufen am 09.06.2021)

[2] Dams, C. M.: Erfolgsfaktoren digitaler & hybrider Events (Whitepaper, VOK DAMS Events GmbH, 01/2021), <https://study.vokdams.de/de/erfolgsfaktoren-digitaler-und-hybrider-events> (abgerufen am 09.06.2021)

[3] Dienes, K.; Naujoks, T.; Rief, S. et al.: Die zukünftige Rolle von Business Events im Kommunikationsmix von Organisationen. Future Meeting Space (Fraunhofer IAO, GCB German Convention Bureau e. V., 03/2021),

[4] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV): Methodeneinsatz in Online-Veranstaltungen. Empfehlungen und Tipps aus der Praxis von DGUV Congress (Stand: 05/2021), <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4144> (abgerufen am 09.06.2021)

[5] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV): CHECK-UP Online-Veranstaltungen: Planung, Durchführung, Nachbereitung. Für Veranstalterinnen und Veranstalter sowie Vortragsteams und zum Teil Aktive. (Stand: 05/2021), <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4143> (abgerufen am 09.06.2021)

Kinder erforschen Sicherheit und Gesundheit – Experimente zur Prävention

Key Facts

- Der Präventionsgedanke sollte so früh wie möglich vermittelt werden – am besten schon durch eigene Erfahrungen im Kindesalter
- Dabei helfen 22 Experimentierkarten mit einfachen alltagsgerechten Forschungsvorschlägen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie eine umfangreiche Praxisbroschüre
- Workshops und Seminare befähigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Unfallversicherungsträger und Fachkräfte in Kitas und Schulen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen

Autorinnen und Autor

- Heike Brüggemann-Priesshoff
- Michael Hauke
- Heike Stanowski

Wie begeistert man Kita- und Grundschul Kinder für Sicherheit und Gesundheitsschutz? Welche einfach umsetzbaren Hilfen brauchen die pädagogischen Fachkräfte? Im hier vorgestellten Projekt wurden dazu Experimentierkarten, eine Praxisbroschüre und ein Workshop-Angebot entwickelt.

Das Projekt

Bereits 2016 entstand die Idee, Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren durch das eigenständige Forschen spielerisch mit Präventionsthemen vertraut zu machen. Auf Initiative der Unfallkasse Rheinland-Pfalz (UK RLP) erarbeitete das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) zunächst je drei bis fünf Experimentierideen zu fünf

ausgewählten Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Als Vorbild diente dabei die bundesweit größte Initiative für frühkindliche Bildung im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich, das „Haus der kleinen Forscher“.

Die pädagogischen Fachkräfte in Kitas und Grundschulen übernehmen bei der Vermittlung von Präventionsinhalten eine Schlüsselrolle: Sie wählen die Angebote für die Kinder aus, schaffen einen Rahmen, in dem die Kinder eigenständig forschen können, begleiten sie und leben den richtigen Umgang mit potenziellen Gesundheitsgefahren vor. Durch attraktive Ideen müssen diese Schlüsselpersonen für das Forschen mit Kindern gewonnen werden. Aus pädagogischer Sicht ist es wichtig, die Experimente gemeinsam mit den Kindern zu gestalten. Schon die jeweilige Ausgangsfrage („Was ist an Warnwesten eigentlich so toll?“ oder „Warum darf ich nicht auf Strümpfen turnen?“) sollte sich am Interesse und an der Alltagserfahrung der Kinder orientieren. Das angebotene Material soll die Kinder motivieren, eigene Antworten

zu suchen. In der anschließenden gemeinsamen Dokumentation und Diskussion der Ergebnisse helfen die pädagogischen Fachkräfte den Kindern, ihr Bild von der Welt zu erweitern. Die Kinder lernen dabei, Gefahrensituationen einzuschätzen und ihre Gesundheit zu schützen.

Fünf Module

Mit Blick auf die relevanten Gesundheitsgefahren in der Zielgruppe wurden fünf Themenschwerpunkte festgelegt und geeignete Forschungsideen gesammelt:

- **Sichtbarkeit im Straßenverkehr:** Was macht Warnwesten so besonders? Einerseits sorgt der Reflektorstreifen für gute Sichtbarkeit bei Nacht, etwa im Scheinwerferlicht eines Autos. Aber auch die grelle Neonfarbe birgt Besonderheiten, die im Dämmerlicht helfen. Außerdem können die Kinder entdecken, dass das Auge nur Dinge wahrnehmen kann, die Licht ausstrahlen oder reflektieren: Schwarz auf schwarz bleibt unsichtbar.

Quelle: Anna-Lena Kühler, UK RLP, IFA

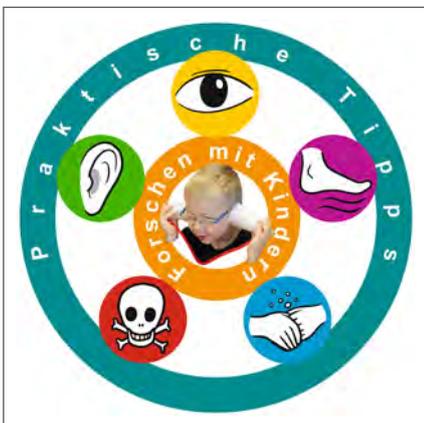


Abbildung 1: Präventionsforschung mit dem Kind im Mittelpunkt



Durch das eigene Erforschen entwickeln die Kinder Kompetenzen im Umgang mit Gefahren und verinnerlichen so den Präventionsgedanken.“

- **Stolpern – Rutschen – Stürzen:** Auf einer einfachen schiefen Ebene können die Kinder Untergründe und Schuhwerk auf ihre Rutschhemmung untersuchen. Das Erforschen der Fliehkraft hilft, nicht aus der Kurve zu fliegen. Bewegungsspiele trainieren die Körperbeherrschung und vermeiden damit Stürze.
- **Hygiene und Hautschutz:** Ob die Hände richtig gewaschen werden, offenbart der Test mit einer speziellen Lotion im ultravioletten Licht. Welche Keime sich auf ungewaschenen Fingern tummeln, zeigt der Fingerabdruck auf einer Abklatschplatte. Die Sonne demonstriert ihre Kraft durch das Ausbleichen von Gemüseflecken oder beim Belichten eines Solar-Fotopapiers. So offenbart sich die Wirkung der ultravioletten Strahlung im Sonnenlicht, die Haut und Augen schädigen kann.
- **Haushaltsgifte und andere Gefahrstoffe:** Wie wirken Reinigungsmittel auf Pflanzen? Was macht Säure mit Eierschalen? Und was hat es mit den Gefahrensymbolen auf sich, die auf mancher Verpackung prangen? Diesen Fragen können die Kinder spielerisch nachgehen, etwa mit dem Gefahrstoff-Memory.
- **Lärm:** Um auf die schädliche Wirkung von Lärm auf unser Gehör aufmerksam zu werden, können die Kinder Gehörschützer selbst bauen, Schallsichtbar machen oder mit verschlossenen Ohren hören. Maßnahmen zur Lärmvermeidung sind manchmal „kinderleicht“ umsetzbar. Lärmspiele sensibilisieren für den Schutz unserer Ohren.

Experimentierkarten und Praxisbroschüre

Um in der Kita- und Grundschulpraxis zu bestehen, müssen die angebotenen Experimente kindgerecht, modular und einfach umsetzbar gestaltet sein. Dazu bündeln die angebotenen Experimentierkarten im doppelseitigen DIN-A4-Format alle für die pädagogischen Fachkräfte relevanten Informationen. Ein kurzer Überblick zum Experiment wird durch eine Liste des erforderlichen Materials – größtenteils leicht zugängliche Alltagsmaterialien – ergänzt. Zur Einstimmung wird der Versuch ausführlich beschrieben, unterstützt von Bildern, um die Umsetzung zu erleichtern. Mögliche Beobachtungen werden ebenso genannt wie Alltagserfahrungen der Kinder, an die sich anknüpfen lässt. Die Rückseiten der Karten bieten Ergänzungsideen, einen Bezug zum zugrunde liegenden Präventionsgedanken und Hintergrundinformationen für Erwachsene.

Als aktuelle Erweiterung dient eine ausführliche Praxisbroschüre, die inhaltlich weit über die Experimentierkarten hinausgeht: Sie bietet zusätzliche Versuchsideen, Anregungen für die pädagogische Umsetzung und weitere Hinweise rund um Gesundheitsschutz und Unfallverhütung – für einzelne Experimente bis hin zu ganzen Projekten. Ein eigenes Kapitel beschreibt die Schritte im zyklischen Prozess des Forschens, der eine Erweiterung des kindlichen Weltbilds ermöglicht, und widmet sich der Entwicklung des kindlichen Gefahrenbewusstseins. Zusätzlich gibt die Broschüre praktische Tipps zum Beschaffen der Versuchsmaterialien und Einrichten eines Raums zum Forschen.

Naturwissenschaftliche Hintergründe werden kurz und anschaulich erläutert.

Workshops und Seminare

Seminare für pädagogische Fachkräfte, wie sie die UK RLP bereits anbietet, liefern ideale Möglichkeiten, um die Zielgruppe für das Forschen mit Kindern zu begeistern. Wer ein Experiment im Seminar selbst durchgeführt hat, trägt die Inhalte viel motivierter in die eigene Einrichtung. Nach dem Train-the-Trainer-Prinzip bietet das IFA zusätzlich Workshops an. An zwei Tagen können sich Interessierte aus den Unfallversicherungsträgern ausbilden lassen, um die Forschungsideen ausführlich kennenzulernen und später an die Fachkräfte aus Kita und Schule weiterzuvermitteln.

Alle notwendigen Informationen zum Einstieg in die „Präventionsforschung mit Kindern“ sind auf den Internetseiten der UK RLP und des IFA zusammengestellt. Neben den Experimentierkarten und der Praxisbroschüre sind dort Vorlagen und weiterführende Hinweise zur praktischen Umsetzung zu finden. Auch die aktuellen Seminare und Workshops werden dort angekündigt. ↩



Alle Informationen und Publikationen finden Sie auf den Internetseiten des Projekts:

- www.dguv.de, Webcode: d104325
- www.ukrlp.de, Webcode: b1006

„Gemeinsam verleihen wir unseren Anliegen in Europa mehr Gewicht“

Key Facts

- Die SARS-CoV-2-Pandemie hat gezeigt, welche wichtige Rolle Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für die soziale Sicherheit in Europa spielen
- Digitalisierung, künstliche Intelligenz, die europäische Sozialpolitik und die Prävention von Berufskrankheiten sind gemeinsame Herausforderungen für alle Mitglieder des Europäischen Forums Unfallversicherung
- Die Strukturen des Forums ermöglichen den Mitgliedern, ihre gemeinsamen Interessen gegenüber den europäischen Institutionen zu vertreten

Autorin

[➤ Dr. Edlyn Höller](#)

Im kommenden Jahr wird das Europäische Forum der Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten 30 Jahre alt. Wir sprachen mit seiner amtierenden Präsidentin, der stellvertretenden DGUV-Hauptgeschäftsführerin Dr. Edlyn Höller, über Chancen und Herausforderungen für Unfallversicherer in Europa.

Frau Dr. Höller, 2022 wird das Europäische Forum Unfallversicherung 30 Jahre alt. Kurz vor diesem Jubiläum haben die Mitglieder nun eine beispiellose Herausforderung zu bewältigen: die COVID-19-Pandemie. Wie schlagen sich die Mitglieder in der Krise?

Dr. Höller: Die Pandemie ist tatsächlich eine enorme Herausforderung für alle. Aber sie hat auch gezeigt: Es ist gut, dass es eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gibt. Natürlich mussten alle Unfallversicherungsträger in Europa zunächst das Tagesgeschäft unter Infektionsschutzbedingungen organisieren. Die eigentliche Herausforderung bestand und besteht aber darin, erkrankten Versicherten Unterstützung anzubieten. Insbesondere Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Pflege sind häufig betroffen. Dass diese Menschen – im Englischen sagt man „frontline workers“ – sich dabei auf den Schutz ihrer Unfallversicherung verlassen können, ist wichtig in dieser historischen Ausnahmesituation. Nicht um-

sonst hat Arbeitsminister Hubertus Heil die Unfallversicherung bei der Eröffnung der Konferenz des Forums für ihren Beitrag zur Bewältigung der Pandemie gelobt.

Bei der Konferenz im Juni haben Sie sich neben der Pandemie vor allem mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt.

Dr. Höller: Ja, egal wo wir in der Unfallver-



Foto: Jan Röhn/DGUV

Dr. Edlyn Höller ist stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV und Präsidentin des Europäischen Forums Unfallversicherung



Noch spannender finde ich allerdings die Nutzung der künstlichen Intelligenz, um unsere eigenen Prozesse zu verbessern.“

Dr. Edlyn Höller

sicherung hinschauen, Digitalisierung spielt immer eine Rolle. Sogar bei Berufskrankheiten. Spätestens wenn man sich mit dem Einfluss von Arbeit auf die Gesundheit befasst – was machen ständige Erreichbarkeit, Überforderung, mobiles Arbeiten mit uns? –, ist die Digitalisierung ein Thema.

Das Thema lädt zum Vergleich ein. Wie ist die deutsche Unfallversicherung im internationalen Vergleich aufgestellt?

Dr. Höller: Wir haben in Deutschland bereits einiges auf den Weg gebracht – die elektronische Unfallanzeige oder den digitalen Lohnnachweis zum Beispiel. Wenn man sich aber anschaut, was in den nordischen und baltischen Ländern passiert, sieht man, dass in Sachen E-Government und elektronischer Datenaustausch noch mehr möglich ist. Für mich ist das aber nicht die größte Herausforderung auf diesem Feld, denn wir haben ja die Beispiele aus anderen Ländern, von denen wir lernen können. Das macht das Netzwerk des Europäischen Forums so wertvoll.

Noch spannender finde ich allerdings die Nutzung der künstlichen Intelligenz, um unsere eigenen Prozesse zu verbessern. KI bietet interessante Möglichkeiten, wie wir bei unseren Kollegen von der Schweizer Suva oder in Deutschland bei der BG ETEM sehen konnten.

Interessant ist, dass Sie gerade „Herausforderung“ sagten und nicht etwa „Chance“.

Dr. Höller: Stimmt. Es gibt hier einen Dualismus: Chance einerseits – wenn man KI benutzt, um zum Beispiel Standardprozesse automatisiert ablaufen zu lassen oder um in Unmengen von Daten und Informationen, die ein Mensch allein nicht aufnehmen und verarbeiten könnte, Muster zu erkennen und daraus neue Erkenntnisse zu generieren.

Herausforderung andererseits, denn wir müssen einen Bias in der jeweiligen Anwendung vermeiden.

Sie meinen, dass KI Menschen systematisch bevorteilt oder benachteiligt.

Dr. Höller: Genau. KI ermöglicht, dass wir uns ein Stück weit vom Menschen als Entscheider lösen. Menschen machen natürlich auch Fehler. Aber es ist wichtig zu verstehen, dass einem das auch mit KI passieren kann. Dass KI per se vorurteilsfrei handelt, ist eine Illusion. Die große Herausforderung ist, Bias zu verhindern, indem wir die KI mit den richtigen Daten und Ausgangsoptionen füttern – und das Ganze dann so machen, dass es nachvollziehbar und damit auch justizabel ist. Das ist für eine staatliche Institution, die auf dem Boden des Rechts steht, besonders wichtig.

Würde es eigentlich eine Rolle spielen, ob ein Mensch oder eine Software entscheidet?

Dr. Höller: Ich denke, das ist nicht zuletzt eine Frage der Akzeptanz des Ergebnisses.

Ein wesentlicher Punkt für die Akzeptanz von Entscheidungen ist, dass ich sie nachvollziehen kann. Ein Mensch kann erklären, wie er zu seinen Schlüssen kommt, warum er wie entschieden hat. Nicht umsonst sind Bescheide zu begründen. Die Blackbox KI gibt keine Begründung. Ob es für die rechtsstaatlichen Anforderungen ausreichen würde, dass der Algorithmus offengelegt wird, ist bereits fraglich. Aber selbst dann: Eine 300-seitige Dokumentation, wie die KI Entscheidungen trifft, würde einem normalen Menschen nicht helfen, sie zu verstehen.

Insofern geht es in einem ersten Schritt darum, KI zu nutzen, um Entscheidungen vorzubereiten beziehungsweise Sachverhalte und Wissen aufzubereiten, und dem menschlichen Bearbeiter zur Verfügung zu stellen. Dieser entscheidet dann.

Um die Chancen der Digitalisierung nutzen zu können, braucht es einen innovationsfreundlichen Rechtsrahmen. Den Rechtsrahmen setzt im Wesentlichen Brüssel. Muss das Europäische Forum vor diesem Hintergrund nicht seine Rolle verändern? Von der Austauschplattform hin zur Interessenvertretung?

Dr. Höller: Vom Grundsatz her ist das Forum als gemeinsame Interessenvertretung angelegt. Ziel meiner Präsidentschaft war und ist es, diese Seite des Forums wieder nach vorn zu bringen. Sie ist ja das große Pfund des Europäischen Forums: Man hat die Chance, gemeinsam in Europa

”

Ein Mensch kann erklären, wie er zu seinen Schlüssen kommt, warum er wie entschieden hat. Nicht umsonst sind Bescheide zu begründen. Die Blackbox KI gibt keine Begründung.“

Dr. Edlyn Höller

vorzusprechen. Gemeinsam verleihen wir unseren Anliegen mehr Gewicht, als wenn jeder alleine vorstellig wird. In der Vergangenheit ist uns ein solch gemeinsames Vorgehen auch schon gelungen: So sind wir beispielsweise in einer konzertierten Aktion gegen die Pläne der EU, die Mehr-

wertsteuer auf soziale Dienstleistungen auszuweiten, vorgegangen. Voraussetzung für gemeinsames Handeln ist allerdings: Man muss ständig in Kontakt bleiben, es muss ein Thema geben, das alle angeht, und es muss den entsprechenden Willen geben.

Wo sehen Sie Entwicklungen von solch übergreifender Bedeutung?

Dr. Höller: Plattformarbeit ist so ein Feld, weil es von vornherein ein länderübergreifendes Thema ist. Dann die Frage: Wie geht es weiter mit der Säule sozialer Rechte? Europa hat zwar dezidiert keine Kompetenz



Foto: Jan Röhl/DGUV

„Dass KI per se vorurteilsfrei handelt, ist eine Illusion“: Dr. Edlyn Höller sieht in künstlicher Intelligenz eine Herausforderung für die Unfallversicherung.



Die Grundprobleme sind dabei überall die gleichen: dass die Grenzen zwischen beruflichen und privaten Einflüssen fließend sind und dass nicht alles für jeden gleich belastend ist.“

Dr. Edlyn Höller

im Bereich der Systeme der sozialen Sicherheit. Die EU hat aber viele Wege gefunden und sucht sie auch weiter, auf diesem Feld tätig zu werden. Zum Beispiel über Konsultationsverfahren, eine großzügige Auslegung vorhandener Kompetenzen in angrenzenden Politikfeldern oder die offene Methode der Koordinierung. Wir müssen gemeinsam beobachten, was passiert da? Deswegen gibt es im Forum eine neue Unterarbeitsgruppe der Working Group Legislation mit dem Namen EU Policy. Hier wollen wir uns nicht nur untereinander austauschen. Wir wollen uns ganz gezielt anschauen, welche Initiativen die EU anstößt, uns gegenseitig informieren und gegebenenfalls auch gemeinsam reagieren.

Wie sehen Sie die längerfristige Entwicklung? Eine der Sessions der Konferenz warf ja den Blick in die Glaskugel: auf das Jahr 2050.

Dr. Höller: Europa tendiert dazu, im Rahmen der Verträge immer mehr Kompetenzen im Bereich der sozialen Sicherheit an sich zu ziehen – wobei das eine großzügige Auslegung der Verträge ist. Wenn sich das fortsetzt, könnte man spekulieren, ob es 2050 tatsächlich nicht nur eine Wirtschafts-, sondern auch eine Sozialunion gibt. So etwas würde natürlich viele Folgefragen aufwerfen, zum Beispiel wer für die Finanzierung der sozialen Sicherheit Verantwortung trägt.

Neben Digitalisierung und der Zukunft der Unfallversicherung wurde auf der Konferenz auch über Berufskrankheiten gesprochen. Wie sieht es da aktuell aus?

Dr. Höller: Berufskrankheiten sind nach wie vor das Feld, wo wir am meisten voneinander entfernt sind. Anders als bei den Arbeitsunfällen. Da ist zumindest die grundsätzliche Systematik überall die gleiche. Nicht jedes Unfallversicherungssystem baut auf der Idee der Haftungsablösung auf und selbst die, die diese Idee gemein haben, bewerten Haftung im Falle von Erkrankungen unterschiedlich. Da ist es schwer, versicherungsrechtlich eine gemeinsame Linie zu finden.

Eigentlich überrascht das. Denn die naturwissenschaftlichen Wirkmechanismen sind ja überall die gleichen.

Dr. Höller: Das ist richtig. Eine Asbestfaser ist in Spanien oder Polen genauso gefährlich wie bei uns. Und die Sonnenstrahlung ist zwar in Intensität und Dauer von Region zu Region verschieden und trifft auf unterschiedliche Hauttypen, kann aber überall Hautkrebs verursachen. Die Frage, welcher Einwirkung welche rechtliche Bedeutung zugemessen wird, ist allerdings keine rein naturwissenschaftliche. Sie hängt von der jeweiligen Rechtssystematik und auch vom Aufbau des jeweiligen sozialen Sicherungssystems ab.

Heißt das, Sie sehen für Zusammenarbeit auf diesem Feld keine Perspektive?

Dr. Höller: Doch. Aber eher in der Prävention. Da haben wir unheimliche Möglichkeiten, wenn wir unser Wissen, unsere Kompetenzen zusammennehmen, gemeinsam forschen und gemeinsam Informationen generieren. Gerade mit Blick auf neue Gefahrstoffe sehe ich hier großes Potenzial.

Die Erforschung und Nutzung innovativer Materialien haben sich in den vergangenen Jahren enorm beschleunigt. Schritt halten können wir angesichts dieser Entwicklung besser gemeinsam.

Ein weiteres Thema, das aktuell überall diskutiert wird, sind die beruflichen Einwirkungen auf die Psyche und deren Einfluss auf die Gesundheit. Die Grundprobleme sind dabei überall die gleichen: dass die Grenzen zwischen beruflichen und privaten Einflüssen fließend sind und dass nicht alles für jeden gleich belastend ist. Auch hier ist der Austausch über die verschiedenen Präventionsansätze überaus wertvoll.

Ihre Amtszeit als Präsidentin des Europäischen Forums geht noch bis Ende des Jahres. Wie geht es in dieser Zeit weiter?

Dr. Höller: Die Konferenz hat eine Menge Input ergeben. Diesen wollen wir aufgreifen. Unser Ziel war ja, Fragestellungen und Aufgaben für die Working Groups des Forums zu identifizieren. Diese sind zusammengefasst in der „Berlin Agenda“. Die Working Groups können diese nun schrittweise aufgreifen. Unsere Hoffnung ist, dass wir bereits bei der nächsten Konferenz – 2022 in Moskau – erste Ergebnisse sehen werden.

Frau Dr. Höller, ich bedanke mich für das Gespräch. 

Das Interview führte Stefan Boltz, DGUV

Arbeitsschutz – eine Entscheidung fürs Leben

Key Facts

- Jeder unsichere Betrieb hat seine ganz spezifischen Fehlerquellen, Gründe und Personen, die dazu führen, dass die Dinge so sind, wie sie sind
- Arbeitsschutz nach dem Schweizer-Käse-Modell bedeutet, dass kleine Fehler und kleine Gefahren sofort beseitigt werden
- Die zentrale Person, die das Dilemma der „kleinen Fehler“ auflösen kann, ist die Führungskraft

Autorinnen

- **Sonja Berger**
- **Esin Taskan-Karamürsel**
- **Andrea Weimar**

Unfällen liegt häufig eine Verkettung kleinerer Fehler zugrunde. Das können Unternehmen verhindern, indem auch kleinste Fehler in den Abläufen entdeckt und beseitigt werden. Vertrauen, gute Kommunikation und das Verhalten der Führungskraft sind entscheidend dafür, ob sich eine solche Fehlerkultur durchsetzt.

Was wäre, wenn der erste Satz von Tolstois Roman Anna Karenina „Alle glücklichen Familien gleichen einander, jede unglückliche Familie ist unglücklich auf ihre Art“ auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit übertragbar wäre? Er könnte heißen: „Alle sicheren und gesunden Betriebe gleichen einander, alle unsicheren sind in ihrer Unsicherheit einzigartig.“

Folgen wir dieser Hypothese, dann bedeutet das: Jeder unsichere Betrieb hat seine ganz spezifischen Fehlerquellen, Gründe und Personen, die dazu führen, dass die Dinge so sind, wie sie sind. Und es gibt scheinbar immer Gründe dafür, warum die Dinge so bleiben müssen, wie sie sind – und warum an diesen unsicheren Verhältnissen nichts geändert werden kann oder darf.

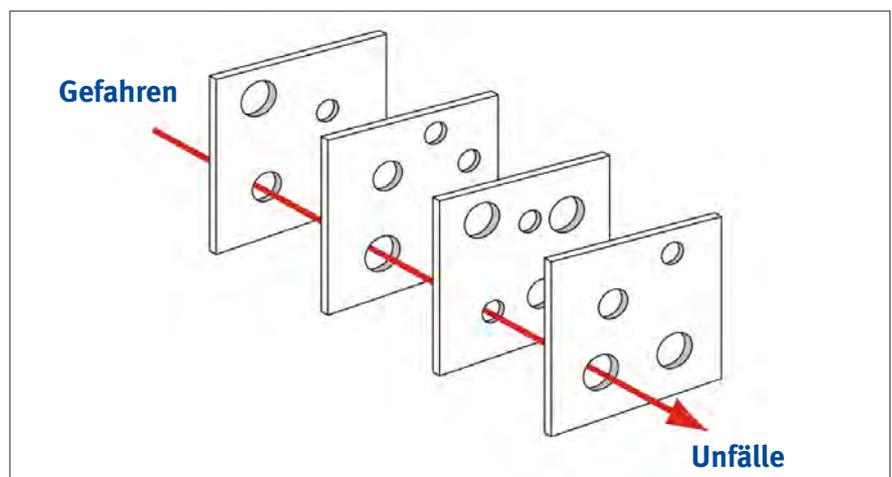
Betrachtet man sichere und gesunde Unternehmen, dann scheint alles ganz einfach zu sein. Die Arbeit wird fast mühelos erledigt, die Prozesse sind gut geplant. Alles in allem geht es ruhig zu und es gibt immer jemanden, der den Überblick behält. Betrachtet man diese Unternehmen von außen, dann hat alles seinen Platz, alles

ist ordentlich und sauber. Die Zeit reicht aus für die Arbeit, die zu tun ist, und alle dürfen sich diese Zeit auch nehmen. Solche Betriebe zeichnen sich beispielsweise durch eine gute Kommunikation aus. Es dürfen Fragen gestellt und es darf diskutiert werden. Diese Offenheit und Ansprechbarkeit sind die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung in erfolgreichen Unternehmen. Wenn Fehler passie-

ren – und das geschieht immer und überall –, dann ist das System so fehlertolerant, dass nichts Ernsthaftes passiert.

Schweizer-Käse-Modell: kleine Fehler, große Katastrophen

Bei der Untersuchung großer oder katastrophaler Unfälle – etwa der Havarie der Costa Concordia 2012, der Flugzeugkoll-



Quelle: Reason, 1990

Abbildung 1: Nach dem „Schweizer-Käse-Modell“ (Reason, 1990) können Unfälle auch bei mehreren Abwehrschichten entstehen, wenn diese Mängel aufweisen und einen Durchlass für hintereinander aufgereihete Fehler bieten



Bei der Untersuchung großer Unfälle trifft man immer wieder auf ein Phänomen: eine Verkettung unglücklicher Umstände bis hin zu dem Moment, in dem die gesamte Planung und Arbeitssicherheit in sich zusammenfallen – und eine Katastrophe passiert.“

sion von Überlingen 2002 oder dem Zugunglück 1998 in Eschede – trifft man immer wieder auf ein Phänomen: eine Verkettung unglücklicher Umstände bis hin zu dem Moment, in dem die gesamte Planung und Arbeitssicherheit in sich zusammenfallen – und eine Katastrophe passiert. Eine Erklärung dafür ist das Schweizer-Käse-Modell (Reason, 1990). Betrachtet man den vollständigen Prozess eines Unternehmens, dann schauen wir auf den ganzen Schweizer Käse. Wenn alles gut läuft, dann wird ein Ergebnis ohne Unfälle produziert. Das heißt aber nicht, dass keine Fehler passiert sind. Alle Schritte bei der Entwicklung eines Produktes – wie zum Beispiel die Arbeitsorganisation und -vorbereitung, die Durchführung und Nachbereitung – bergen das Risiko, Fehler zu machen. Diese Schritte sind wie die Scheiben eines Schweizer Käses (siehe Abbildung 1). Geschieht der unwahrscheinliche Fall, dass die Fehler zufällig hintereinander wie in einer Perlenkette aufgereiht sind, dann gibt es einen Durchlass für die Katastrophe. Wie könnte man das verhindern? Die Antwort ist einfach, aber nicht leicht umzusetzen. Kleine Fehler und kleine Gefahren, die jemandem auffallen, sollten sofort beseitigt werden. Je weniger Löcher im Käse sind, umso unwahrscheinlicher ist ein Durchlass, der zur Katastrophe führt.

Was macht es so schwer, kleine Fehler zu beseitigen?

Im Wesentlichen erschweren zwei Phänomene das Beseitigen kleiner Fehler. Dabei handelt es sich zum einen um die Unaufmerksamkeitsblindheit. Sind Menschen auf eine Aufgabe konzentriert, dann

übersieht mehr als die Hälfte von ihnen offensichtliche Unstimmigkeiten. Ein gut nachvollziehbares Experiment zur Unaufmerksamkeitsblindheit haben Chabris & Simon (2010) entwickelt: Es wird ein Film vom Ballspiel einer schwarz und einer weiß gekleideten Mannschaft gezeigt. Wird dem Publikum die Aufgabe gegeben, die Ballkontakte der weiß gekleideten Mannschaft zu zählen, übersieht mehr als die Hälfte einen Menschen, der in einem Gorillakostüm durch das Bild geht und dem Publikum des Films zuwinkt. Genauso werden kleine Fehler von vielen einfach übersehen. Um auf einen Fehler hinweisen zu können, muss er entdeckt werden.

Doch selbst wenn der Fehler entdeckt wird, gibt es ein weiteres Problem. Wir Menschen orientieren uns an der Gruppe, zu der wir gehören, und an ihrer Leitung. Was machen die Kolleginnen und Kollegen? Im Extremfall: Was machen alle anderen, die das Gleiche beobachten wie ich? Was im Alltag häufig zu beobachten ist und in vielen Experimenten nachgewiesen wurde: Der Mensch orientiert sich an der Mehrheit, auch wenn dieses Verhalten nicht immer nachvollziehbar ist. Je mehr Menschen anwesend sind, umso stärker wird diese Tendenz. Evolutionsbiologisch war diese Entscheidungstendenz von Vorteil und hat unser Überleben gesichert. Dieses Phänomen wird auch als Groupthink (Gruppendenken) bezeichnet (Janis, 1972).

Werden nun einerseits viele Fehler übersehen und halten andererseits viele Menschen den Mund, da ja die anderen auch nichts sagen, dann kann das zur Perlenkette beziehungsweise Lochlinie im Käse

führen, die in einer Katastrophe mündet. Und doch gibt es einen Ausweg aus diesem Dilemma „der kleinen Fehler“.

Verhalten wird durch Verhältnisse geformt

In Japan nimmt man seinen Müll wieder mit nach Hause, in Australien schützt man sich vor der Sonne, vor einer Operation werden – nicht nur – die Hände desinfiziert. All das sind keine unveränderlichen Wahrheiten. Die Rahmenbedingungen fördern in diesen drei Beispielen genau dieses Verhalten. In Japan gibt es kaum Mülleimer und die Straßen sind sehr sauber, in Australien wird seit Jahren vor der zerstörerischen Kraft der Sonne gewarnt, und die Möglichkeit, sich zu desinfizieren, sowie die Aufklärung haben zu sterilen Operationsbedingungen geführt.

Um sicheres Verhalten zu erleichtern, muss das (S)TOP-Prinzip beachtet werden. Jede Gefahr, die durch etwas Ungefährliches substituiert werden kann, soll beseitigt werden. Für nicht ersetzte Gefahren sollte man möglichst eine technische Lösung finden. Für jede Gefahr, die weder durch Substitution noch durch Technik beseitigt werden kann, sollte eine organisatorische Lösung gefunden werden. Sind alle diese Möglichkeiten ausgeschöpft, dann kommen persönliche Schutzmaßnahmen in Betracht.

Verhältnisse werden aus Verhalten geformt

Erstens Rahmenbedingungen, die wir für eine gute Arbeit schätzen. Zweitens Ver-

”

Vertrauen im Betrieb heißt, jede und jeder Einzelne zählt, alle sind füreinander da und passen aufeinander auf. Erhalten die Beschäftigten eine Stimme in diesem Prozess, können die Sicherheit und Gesundheit aller verbessert werden.“

hältnisse, die Verhalten formen. Und drittens das Dilemma der kleinen Fehler. Gibt es einen zentralen Hebel, der all das positiv beeinflussen kann?

Die zentrale Person, die das eingangs beschriebene Dilemma der „kleinen Fehler“ auflösen kann, ist die Führungskraft. Sie gibt den Rahmen vor, wo und wie gearbeitet wird. Was ist wichtig und was wird gern übersehen? Es muss ausreichend Zeit eingeplant werden, um die Arbeit und alle Sicherungsmaßnahmen zu erledigen. Wichtig ist es, den Fokus vor, während und nach der Arbeit immer wieder auf die Sicherheit zu legen. Gleichzeitig muss ein Klima der Offenheit herrschen, das es erlaubt, das zu sehen, was einer sicheren und gesunden Arbeit widerspricht. Einen wirksamen Einfluss hat die Art und Weise, wie auf die Meldung von Fehlern und Gefahren reagiert wird. Arbeitssicherheit muss Sache der Führungskraft sein und auf die Meldung von Fehlern und Gefahren muss sie wertschätzend reagieren. Im Anschluss müssen die Mängel behoben werden. Ist dieses Verhalten der Führungskraft – Wertschätzung der Meldung und Beseitigung des Mangels – stabil, dann setzt sich diese Fehlerkultur, eigentlich eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, bei den Beschäftigten langfristig durch. Gekrönt wird dieses Verhalten, wenn alle bereit sind, aus Fehlern und Beinaheunfällen zu lernen und sie unter diesem Blickwinkel zu analysieren.

Beteiligung gründet auf gegenseitigem Vertrauen

Vertrauen im Betrieb heißt, jede und jeder Einzelne zählt, alle sind füreinander da

und passen aufeinander auf. Erhalten die Beschäftigten eine Stimme in diesem Prozess, können die Sicherheit und Gesundheit der gesamten Belegschaft verbessert werden (Trimpop, 1996). Die Bereitschaft wird erhöht, die gemeinsam erarbeiteten Verfahren und Abläufe mitzutragen, weil alle sie kennen und nachvollziehen können. Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufeinander aufpassen, entsteht eine „gesunde“ Verbesserungskultur, denn Fehler zu erkennen heißt dann, für sich und andere zu sorgen. Hat ein Team diese Weisheit verinnerlicht, hat die Führungskraft viele Helferinnen und Helfer gewonnen – Sicherheit und Gesundheit wird gemeinsam gelebt. „Fehler“ können so von allen offen angesprochen werden, von der Führungskraft, unter Kolleginnen und Kollegen, aber natürlich auch gegenüber der Führungskraft!

Erfolgsfaktoren für sicheres und gesundes Arbeiten

Die Zutatenliste für ein erfolgreiches und sicheres Unternehmen lautet wie folgt: Man nehme eine Führungskraft, die für die Verhältnisse die Verantwortung übernimmt, die Arbeitsorganisation, Arbeitsplanung und Beteiligung ernst nimmt. Weiterhin nehme man eine gute Kommunikation im Betrieb, durch die die Rollen geklärt und Bindungen geschaffen werden. Die Bereitstellung guter Arbeitsmittel gewährleistet, dass auch gute Arbeit getan werden kann. Die Anzahl der qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ausreichend, um die Arbeit zu erledigen. Das Salz in der Suppe ist die Führungskraft, die als gutes Vorbild ein Modell für das

Verhalten aller darstellt. Dann steht dem Erfolg für sicheres und gesundes Arbeiten nichts mehr im Wege. 



Literatur

Berger, S. et al.: Notizen aus den Sitzungen der Projektgruppe Verhaltensprävention des Sachgebiets Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt im Fachbereich Gesundheit im Betrieb der DGUV. München, 2019

Chabris, C. & Simons, D.: The invisible gorilla: and other ways our intuition deceives us. London: HarperCollins, 2010

Gmeinwieser, B.: Menschliches Versagen bei schweren Unfällen: Hintergründe, Ursachen und Folgen. Bachelorarbeit bei der Autorin. München, 2014

Janis, I. I.: Victims of Groupthink. Boston: Houghton-Mifflin, 1972

Reason, J.: Human Error. Cambridge UK: Cambridge University Press, 1990

Tolstoi, L. N.: Anna Karenina. In: Diamond, J. S.: Arm und Reich. Die Schicksale menschlicher Gesellschaften. Frankfurt am Main: S. Fischer, 1998

Trimpop, R.: Motivation. In: Wenninger, G. & Graf Hoyos, C. (Hrsg.): Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. Handwörterbuch verhaltenswissenschaftlicher Grundbegriffe, 1996

Statistische Auswertung der 2020 als Berufs- krankheit anerkannten COVID-19-Erkrankungen

Key Facts

- Im Jahr 2020 wurden insgesamt 18.065 COVID-19-Erkrankungen als Berufs- krankheit (BK-Nr. 3101) anerkannt
- Die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand haben 2020 insgesamt rund 6,4 Millionen Euro für Rehabilita- tions- und Rentenleistungen in Zusammenhang mit COVID-19 erbracht
- In knapp 98 Prozent der Fälle hat die Infektion in Bereichen des Gesundheits- dienstes stattgefunden

Autorin

➔ **Stephanie Schneider**

Die Daten zum Berufskrankheitengeschehen 2020 zeigen, dass sich die Anzahl der anerkannten Berufskrankheiten (BK) insgesamt gegenüber dem Vorjahr verdoppelt hat. Dies ist auf die als Be- rufskrankheit anerkannten COVID-19-Erkrankungen zurückzuführen. Der folgende Beitrag liefert statistische Hintergrundinformationen.

COVID-19-Erkrankungen als Berufskrankheit

Personen, die infolge ihrer Tätigkeit im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrts- pflege oder in einem Laboratorium mit SARS-CoV-2 infiziert werden und deshalb an COVID-19 erkranken, werden von der BK-Nr. 3101 erfasst. Gleiches gilt für Per- sonengruppen, die bei ihrer versicherten Tätigkeit der Infektionsgefahr in einem ähnlichen Maße besonders ausgesetzt sind. Eine Anerkennung als Berufskrank- heit setzt zudem voraus, dass nach einer Infektion mindestens geringfügige klini- sche Symptome auftreten.^[1]

In den vergangenen zehn Jahren lag die Zahl der Meldungen eines Berufskrank- heitenverdachts im Sinne der BK-Nr. 3101 jeweils unter 2.000 Anzeigen. Im Jahr 2020 wurden dagegen 33.614 Anzeigen auf Ver- dacht einer BK-Nr. 3101 erstattet. Dadurch hat sich die Zahl der Verdachtsanzeigen bezogen auf alle Berufskrankheiten ins- gesamt um ein Drittel gegenüber 2019 er- höht.^[2]

Gemäß einer Sondererhebung der DGUV zu COVID-19^[3] wurden von den im Jahr 2020 angezeigten Fällen 22.863 noch im gleichen Jahr entschieden. 18.065 COVID-19-Erkan- kungen wurden 2020 als Berufskrankheit nach BK-Nr. 3101 anerkannt^[4], dies ent- spricht 79 Prozent der entschiedenen Fälle. In zwölf Fällen wurde eine neue BK-Rente festgestellt. 13 versicherte Personen sind

im Berichtsjahr 2020 an den Folgen ihrer als BK-Nr. 3101 anerkannten COVID-19-Er- krankung verstorben.

Zeitlicher Verlauf

Der vom Robert Koch-Institut (RKI) darge- stellte zeitliche Verlauf^[5] dokumentiert, wie viel stärker die zweite Welle zum Ende des

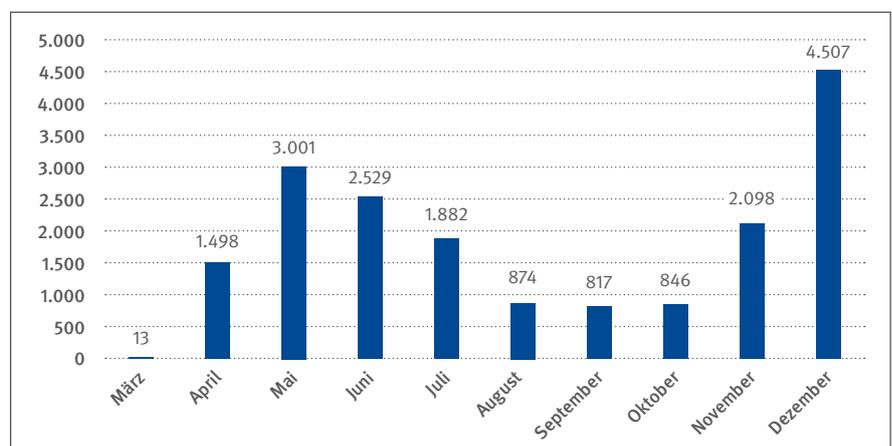


Abbildung 1: Anerkannte Berufskrankheiten COVID-19 im Jahr 2020 nach dem Monat der Anerkennung

” In den vergangenen zehn Jahren lag die Zahl der Meldungen eines Berufskrankheitenverdachts im Sinne der BK-Nr. 3101 jeweils unter 2.000 Anzeigen. Im Jahr 2020 wurden dagegen 33.614 Anzeigen auf Verdacht einer BK-Nr. 3101 erstattet.“

Jahres 2020 im Vergleich zur ersten Welle im Frühjahr 2020 war. Dies zeigt sich auch in den – zeitlich nachlaufenden – Anerkennungen der beruflich verursachten Erkrankungen an COVID-19 (vgl. Abbildung 1) und erklärt, weshalb noch nicht zu allen Anzeigen aus dem Jahr 2020 eine Entscheidung im gleichen Jahr getroffen werden konnte.

Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Im Jahr 2020 haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand insgesamt rund 6,4 Millionen Euro für Leistungen der Rehabilitation und für Rentenleistungen in Zusammenhang mit COVID-19 erbracht. Der weit überwiegende Anteil (96 Prozent) entfällt auf Leistungen der medizinischen Rehabilitation. Für die stationäre Behandlung wurden 3,2 Millionen Euro aufgewendet. 315 der 18.065 anerkannten Fälle mussten im Jahr 2020 stationär behandelt werden. Es ergeben sich damit auf Basis der im Jahr 2020 abgerechneten Leistungen bereits durchschnittliche Kosten pro Fall für die stationäre Behandlung von mehr als 10.000 Euro. In zehn der 13 Todesfälle infolge einer als Berufskrankheit

anerkannten COVID-19-Erkrankung wurden bereits im Jahr 2020 Leistungen an Hinterbliebene ausgezahlt, obwohl der Tod infolge der Berufskrankheit in sechs der 13 Fälle erst Ende November beziehungsweise im Dezember 2020 festgestellt werden konnte.

Anerkennungen: Wer hat sich wo infiziert?

Rund zwei Drittel der Anerkennungen von COVID-19-Erkrankungen entfallen auf die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und rund ein Drittel auf die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Auf

grund des im Tatbestand der BK-Nr. 3101 definierten Personenkreises erfolgten darüber hinaus nur 66 Anerkennungen bei den anderen gewerblichen Berufsgenossenschaften.

Am häufigsten wurden die Verdachtsanzeigen, die zu einer Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit geführt haben, von Unternehmen (56 Prozent) sowie von Ärztinnen und Ärzten (42 Prozent) erstattet (vgl. Abbildung 2).

Betrachtet man die Geschlechter- und Altersverteilung, zeigt sich, dass drei Viertel der versicherten Personen mit einer Aner-

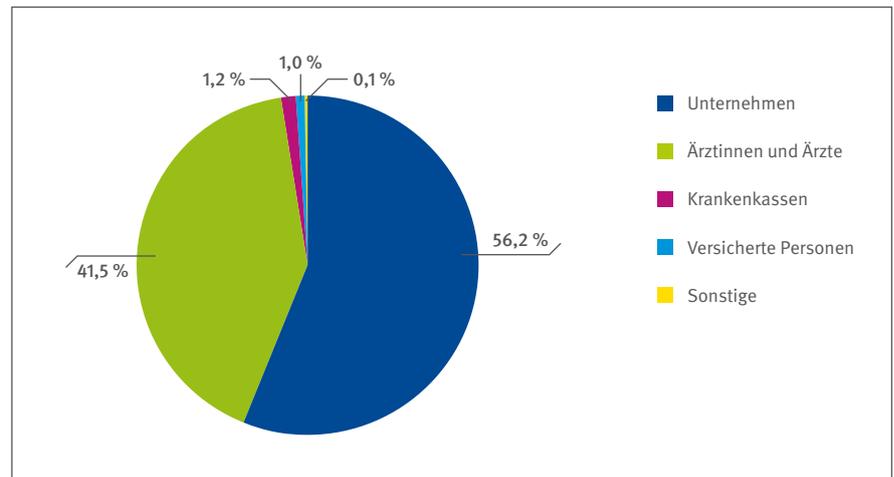


Abbildung 2: Anerkannte Berufskrankheiten COVID-19 im Jahr 2020 nach zuerst meldender Stelle

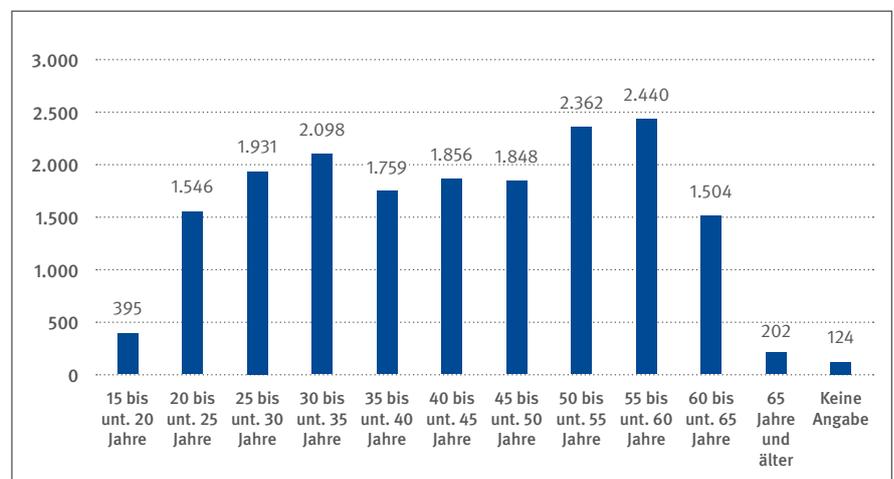


Abbildung 3: Anerkannte Berufskrankheiten COVID-19 im Jahr 2020 nach Alter im Jahr der Anerkennung

”

Zwei Drittel der Unternehmen, in denen die Infektion stattgefunden hat, haben 500 und mehr abhängig beschäftigte Vollarbeiter. Hier dürfte sich das Infektionsgeschehen in größeren Kliniken und Pflegeeinrichtungen widerspiegeln.“

© DGUV Referat Statistik / Grafik: kleonstudio.com

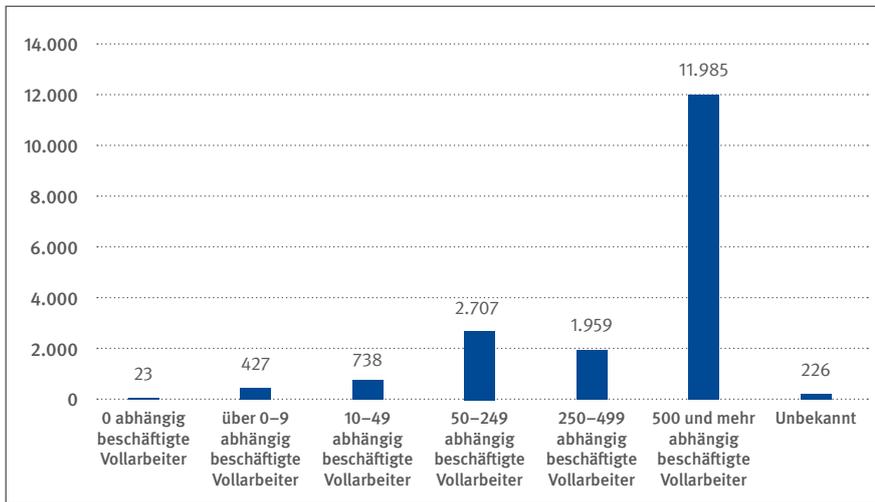


Abbildung 4: Anerkannte Berufskrankheiten COVID-19 im Jahr 2020 nach Betriebsgrößenklasse des Unternehmens

© DGUV Referat Statistik / Grafik: kleonstudio.com

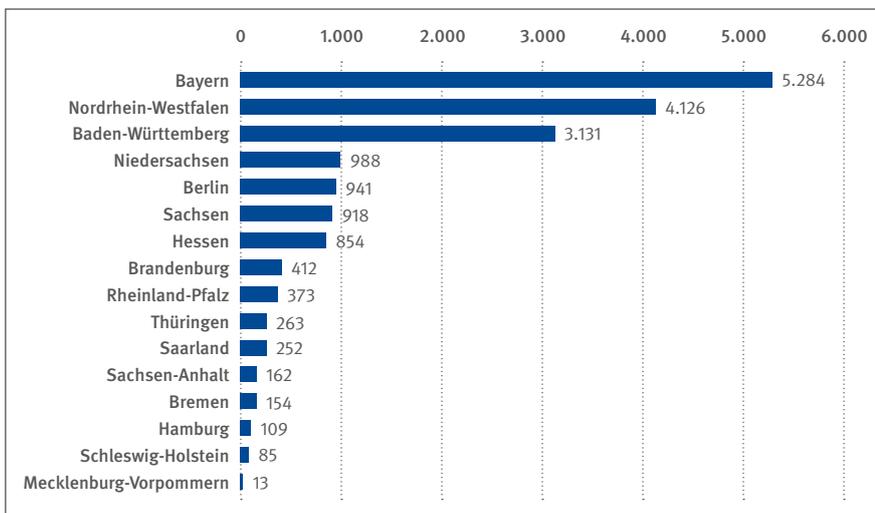


Abbildung 5: Anerkannte Berufskrankheiten COVID-19 im Jahr 2020 nach Bundesland des Sitzes des Unternehmens

kennung weiblich sind. Die Verteilung auf die Altersgruppen zum Zeitpunkt der Anerkennung ist in Abbildung 3 dargestellt. Da eine Anerkennung als BK-Nr. 3101 eine versicherte Tätigkeit voraussetzt, sind deutlich häufiger jüngere Personen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, wie sie das RKI^[6] für 2020 dokumentiert, betroffen.

Zwei Drittel der Unternehmen, in denen die Infektion stattgefunden hat, haben 500 und mehr abhängig beschäftigte Vollarbeiter^[7] (vgl. Abbildung 4). Hier dürfte sich das Infektionsgeschehen in größeren Kliniken und Pflegeeinrichtungen widerspiegeln.^[8]

Abbildung 5 enthält die Differenzierung nach dem Bundesland des Sitzes des Unternehmens. Die drei demnach am stärksten betroffenen Bundesländer entsprechen den drei Bundesländern, in denen nach Angaben des RKI im Jahr 2020 die kumulierten Fallzahlen am höchsten waren.^[9]

Die Infektionen haben überwiegend in Unternehmen der Wirtschaftszweige „Gesundheitsdienst“ (67 Prozent) und „Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)“ (29 Prozent) stattgefunden (vgl. Abbildung 6).

In knapp 98 Prozent der Fälle hat die Infektion in Bereichen des Gesundheitsdienstes (ohne Laboratorien) stattgefunden. Ein ähnliches Bild zeichnen auch die am häufigsten zum Zeitpunkt der Infektion ausgeübten Tätigkeiten:



Die Zahl der Verdachtsanzeigen hat im Februar 2021 mit 28.483 ihren aktuellen Höchststand erreicht.“

- Assistenzberufe im Gesundheitswesen wie die nicht akademische Krankenpflege (71 Prozent)
- akademische und verwandte Gesundheitsberufe wie Ärztinnen und Ärzte sowie akademische Krankenpflege (13 Prozent)
- Betreuungsberufe wie Pflegehelferinnen und Pflegehelfer sowie Kinderbetreuung (8 Prozent)

Zu den acht Prozent übrige Tätigkeiten zählen zum Beispiel andere personenbezogene Dienstleistungen sowie Reinigungstätigkeiten.

Ausblick

Gemäß DGUV-Sonderhebung sind von Januar bis Ende April 2021 über 89.000 Anzeigen auf Verdacht einer beruflichen COVID-19-Erkrankung bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand eingegangen. Im gleichen Zeitraum konnten 63.378 Fälle entschieden werden, wovon 53.204 Fälle (84 Prozent der entschiedenen

Fälle) als Berufskrankheit anerkannt wurden. Die Zahl der Verdachtsanzeigen hat im Februar 2021 mit 28.483 ihren aktuellen Höchststand erreicht. Eine Umfrage unter Beschäftigten in Gesundheitsberufen im Auftrag der BGW ergab, dass 62 Prozent der 3.401 Antwortenden bis Ende April 2021 bereits mindestens einmal gegen COVID-19

geimpft worden waren. Weitere 22 Prozent erklärten, sich möglichst schnell impfen lassen zu wollen.^[10] Aufgrund des zunehmenden Impfschutzes sowohl in den Personengruppen mit besonderer Infektionsgefahr als auch in der Gesamtbevölkerung^[11] ist zu erwarten, dass die Zahl der Infektionen deutlich zurückgehen wird.

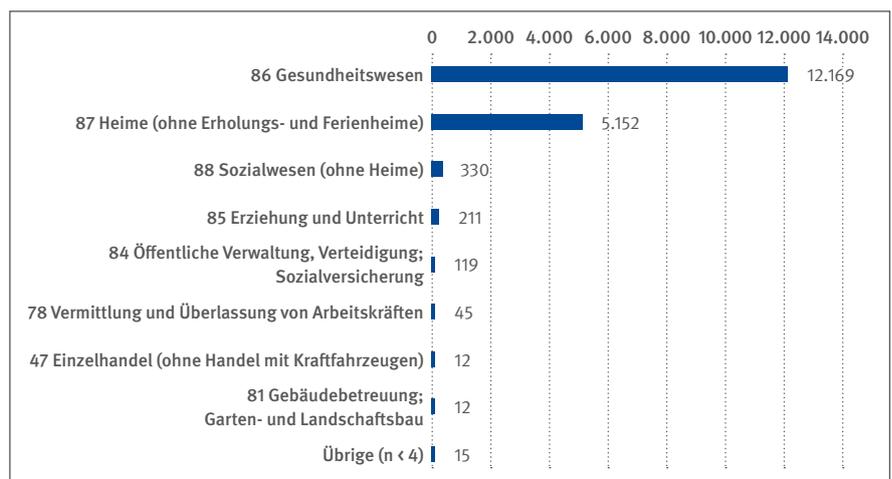


Abbildung 6: Anerkannte Berufskrankheiten COVID-19 im Jahr 2020 nach Wirtschaftszweig des Unternehmens

Fußnoten

[1] Vgl. Quabach, M. & Zagrodnik, F.-D.: „COVID-19 als Versicherungsfall in der gesetzlichen Unfallversicherung“, DGUV Forum, Ausgabe 01/2021

[2] Vgl. Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

[3] Die DGUV führt aufgrund der besonderen Pandemielage eine Sonderhebung bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand durch. In dieser werden die Fallzahlen monatlich aggregiert erhoben.

[4] Datenquelle im gesamten Artikel ist jeweils die bei der DGUV geführte Berufskrankheiten-Dokumentation für das Berichtsjahr 2020, wenn keine andere Quelle genannt ist.

[5] Vgl. Täglicher Lagebericht des RKI zur Coronavirus-Krankheit-2019

(COVID-19): 31.12.2020 – aktualisierter Stand für Deutschland (abgerufen am 31.05.2021)

[6] Vgl. COVID-19-Fälle nach Altersgruppe und Meldewoche (abgerufen am 31.05.2021)

[7] Ein Vollarbeiter entspricht der durchschnittlich von einer vollbeschäftigten Person im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich tatsächlich geleisteten Arbeitsstundenzahl pro Jahr.

[8] Vgl. BGW magazin, 01/2021, S. 8

[9] Vgl. Täglicher Lagebericht des RKI zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19): 31.12.2020 – aktualisierter Stand für Deutschland (abgerufen am 31.05.2021)

[10] Vgl. Umfrage zur COVID-19-Schutzimpfung durch das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) (abgerufen am 01.06.2021)

[11] Vgl. Täglicher Lagebericht des RKI zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19): 31.05.2021 – aktualisierter Stand für Deutschland (abgerufen am 01.06.2021)

Aus gutem Grund: 100 Jahre Prüfung und Zertifizierung

Key Facts

- Vor rund 100 Jahren begann die „Arbeitsgemeinschaft für Unfallverhütung“ durch Prüfung und Zertifizierung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sorgen
- Prüfung und Zertifizierung hat sich seitdem zu einem bewährten Instrument der Prävention entwickelt
- Heute stellen Themen wie Künstliche Intelligenz oder die Pandemie den Bereich Prüfung und Zertifizierung vor neue Herausforderungen

Autorinnen

- ➔ Anke Barth
- ➔ Cathrin Nimmesgern

Im vorigen Jahrhundert hat Prüfung und Zertifizierung einen wesentlichen Beitrag zur Prävention geleistet. Bis heute bewirkt DGUV Test nachhaltige Veränderungen und erarbeitet in Netzwerken mit Fachleuten Antworten auf drängende Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt.

Vor 100 Jahren wurde die damalige Arbeitsgemeinschaft für Unfallverhütung gegründet – eine Einrichtung der gesetzlichen Unfallversicherung, die erstmals Prüfungen als eine wichtige Basis für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erachtete. Dafür steht noch heute DGUV Test.

In den berufsgenossenschaftlichen Fachausschüssen wurden die Prüf- und Zertifizierungsstellen 1965 organisiert. Die erste „Bescheinigung über Beurteilung der Arbeitssicherheit“ eines Fachausschusses wurde am 16. Februar 1965 für eine Dachdeckerauflegeleiter durch den Fachausschuss BAU ausgestellt. Seit 1965 hat DGUV Test mehr als 125.000 Zertifikate für Produkte, Personen und Qualitätsmanagementsysteme vergeben. Dadurch wurden Angestellte und Unternehmen vor Gesundheitsgefährdungen und Unfällen geschützt.

DGUV Test steht dabei in vermittelnder Funktion zwischen den theoretischen Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen und dem praktischen Arbeitsalltag. Die Mitarbeitenden der Prüf- und Zerti-

fizierungsstellen kennen die Praxis in den Unternehmen und das Unfallgeschehen ebenso wie die theoretischen Sicherheitsanforderungen und die Erkenntnisse aus Fachkreisen und Forschung. Dieses Wissen nutzen sie, um gezielt Arbeitsmittel, Maschinen oder persönliche Schutzausrüstungen (PSA) sicherer und gesundheitsgerechter zu gestalten. Denn oberstes Ziel ist immer die Prävention.

Die direkte Wirkung der Prüfung und Zertifizierung ist das Aufzeigen von vorhandenen Schwachstellen an Produkten. Ein Produkt zu prüfen und zu zertifizieren kann mehrere Monate benötigen. Erst wenn alle Anforderungen erfüllt sind, wird das Zertifikat vergeben. 2020 mussten im Rahmen von 188 ausgewerteten Prüfungen insgesamt 134 Produkte (dies entspricht 71 Prozent der Produkte) von den Herstellern nachgebessert werden. Die Prüfungen und Zertifizierungen tragen so dazu bei, dass nur sichere Produkte auf den Markt und somit in die Mitgliedsbetriebe kommen. Der Bereich der Personenzertifizierung zielt auf die Kompetenzen der Mitarbeitenden ab und entwickelt damit die Unternehmen weiter.

Zusammenspiel mit Forschung und Normung

Die indirekte, nachhaltige präventive Wirkung erfolgt unter anderem durch die Beeinflussung der Normung. Ein Beispiel dafür aus der Vergangenheit ist die berührungslos wirkende Schutzeinrichtung: ein Produkt, das durch eine unabhängige Prüf- und Zertifizierungsstelle geprüft und zertifiziert werden muss. Sie wurde 1995 ohne bestehende Norm entwickelt. Im Zusammenspiel mit der Forschung wurden Prüfgrundsätze entwickelt, die die Anforderungen erstmals klar definiert haben. Die ersten Produkte konnten so geprüft und zertifiziert werden. Die Inhalte der Prüfgrundsätze flossen in die 2001 erschienene Norm DIN EN IEC 61496-3 ein. Durch solche entwicklungsbegleitenden Prüfungen kann gewährleistet werden, dass neue Produkte sicher auf den Markt kommen. Ein anderes Beispiel aus der heutigen Zeit ist der Gesichtsschutz für Elektrikerinnen und Elektriker: Hier entwickelte die DGUV Test Prüf- und Zertifizierungsstelle Elektrotechnik (ET) die Prüfgrundsätze GS-ET 29, um Sicherheitslücken in einer geltenden Norm abzudecken. Die Prüfgrundsätze

wurden schnell zur nationalen Norm und sind aktuell auf dem Weg, in die internationale Normung einzufließen.

Über all die Jahrzehnte hat DGUV Test ein breites Branchen- und Themenspektrum abgedeckt. Dieses bleibt stets in Entwicklung: Heute nehmen die Expertinnen und Experten von DGUV Test Einfluss auf moderne Technologien wie beispielsweise künstliche Intelligenz (KI). Wie können diese sicher gestaltet werden, welche Anforderungen müssen Produkte erfüllen?

Aktuelle Themen und Trends

Im April 2021 hat das Prüf- und Zertifizierungssystem daher eine DGUV Test Information mit Grundsätzen für die sicherheitstechnische Bewertung von KI-Technologien veröffentlicht. Die Grundsätze beschreiben Anforderungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit und dienen als Hilfestellung für die Erarbeitung von produktspezifischen Prüfanforderungen. Diese Grundsätze basieren unter anderem auf Erfahrungen aus Konzeptprüfungen zu diversen Assistenzsystemen, bei denen künstliche Intelligenz eine wichtige Rolle spielt. Als Beispiel sei hier ein Assistenzsystem einer Formatkreissäge genannt, das die Gefahr bringende Bewegung der Hand erkennt und somit rechtzeitig Gegenmaßnahmen einleiten kann, um Unfälle zu verhindern. Hierzu musste ein Modell anhand von Beispielbildern von Händen trainiert werden. Insbesondere der Grundsatz 5 der [➤ DGUV Test Information 05 „Allgemeine Grundsätze für die sicherheitstechnische Bewertung von Künstlicher Intelligenz \(KI\)“](#) kam dabei zum Tragen: Die Datenqualität spielte eine entscheidende Rolle. Damit das System alle Hände als solche erkennt, wurden Fotos mit möglichst unterschiedlichen Händen verwendet. Hautfarbe, Anzahl der Finger, Tätowierungen und andere Besonderheiten wurden dabei beachtet.

Auch das Thema Security gehört zu den aktuellen Trends. Seit 2020 legen die DGUV Test Prüfgrundsätze Security die Anforderungen für die Prüfung und Zertifizierung der IT-Sicherheit von Komponenten industrieller Automatisierungssysteme fest. Als

nächster Schritt findet als Pilotprojekt eine erste Prüfung und Zertifizierung nach den Prüfgrundsätzen Security statt.

Herausforderung Pandemie

Gleichzeitig begegnete DGUV Test den Herausforderungen von COVID-19. Die Nachfrage nach Atemschutzmasken stieg im März 2020 sprunghaft an. Mit Beginn der Corona-Krise in Deutschland mussten daher alternative und EU-konforme Wege gefunden werden, um den Mangel an persönlicher Schutzausrüstung für das medizinische Personal zu beseitigen.

Zu diesem Zeitpunkt war die DGUV Test Prüf- und Zertifizierungsstelle des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) eine von nur zwei Atemschutzprüfstellen in Deutschland, die gemeinsam mit der Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik (ZLS) den „Prüfgrundsatz für Corona SARS-Cov-2 Pandemie Atemschutzmasken (CPA)“ als Schnelltest erarbeitet haben.

So konnten Atemschutzmasken, die vielerorts im Eilverfahren produziert wur-

den, geprüft und zertifiziert und das Angebot an sicheren Atemschutzmasken in Deutschland rasch erweitert werden. Hersteller und Importeure hatten bis Ende September 2020 die Möglichkeit, nach dem Prüfgrundsatz in Deutschland von den zuständigen Behörden eine befristete Zulassung für ihre Atemschutzmasken zu erhalten. Innerhalb von rund drei Monaten wurden von der DGUV Test Prüf- und Zertifizierungsstelle IFA rund 500 Produkte geprüft. Auftraggeber waren vor allem Unfallversicherungsträger, Landesministerien, Bund, Staatsanwaltschaften und Marktaufsichtsbehörden, aber auch neue Hersteller.

Anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Prüfung und Zertifizierung“ hat DGUV Test die eigene Mission neu formuliert und sich mit einem eigenen Claim klar positioniert:

DGUV Test – das Kompetenz-Netzwerk für eine sichere und gesunde Arbeitswelt. Wir verbinden Wissenschaft, Anforderungen und Praxis für innovative Entwicklungen.

Wir prüfen für Sie. Mit Sicherheit. 



Grafik: DGUV Test

Die bei der Prüf- und Zertifizierungstätigkeit gewonnenen Erkenntnisse sind ein hilfreicher Input für andere Präventionsleistungen. Insbesondere Forschung und Entwicklung sowie Normungsarbeit wirken eng damit zusammen. In Verbindung mit Überwachung und Beratung entsteht ein Regelkreis zugunsten sicherer und gesundheitsgerechter Produkte.

Absicherung der Plattformarbeitenden: Ist Europa auf einem guten Weg?

Autorin

➤ Ilka Wölfle

Foto: Adobe Stock/somartin



Digitale Plattformarbeit gewinnt immer mehr an Bedeutung. Eine Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2018 hat ermittelt, dass EU-weit bereits eine von zehn erwerbstätigen Personen Erfahrungen mit der Plattformarbeit gesammelt hat: als „Crowdworker“, der über die Plattformen Upwork oder Clickworker Arbeitsaufträge am heimischen PC bearbeitet, oder auch im Fahrdienst für Uber und Deliveroo. Die Tendenz ist steigend, auch weil die Corona-Krise der Digitalisierung noch einmal einen enormen Schub verliehen hat. Sie hat sowohl die Plattformarbeit als auch die Verbreitung von Plattform-Geschäftsmodellen vorangetrieben.

Tatsächlich ist Plattformarbeit auf vielen Ebenen mit Vorteilen verbunden: Digitale Arbeitsplattformen schaffen Arbeitsplätze, bieten Verbraucherinnen und Verbrauchern Erleichterungen, treiben Innovationen voran und steigern die Wettbewerbsfähigkeit der EU. Für Plattformarbeitende wiederum sind Flexibilität und Ortsunabhängigkeit bei der Plattformarbeit entscheidende Pluspunkte. Darüber hinaus bietet sie Menschen, deren Zugang zum traditionellen Arbeitsmarkt ansonsten erschwert ist, eine Arbeitsmöglichkeit.

Doch kann Plattformarbeit auch zu prekären Arbeitsbedingungen führen. Oft mangelt es an Transparenz oder vertraglichen Vereinbarungen, an Gesundheitsschutz sowie einem ausreichenden Zugang zum Sozialschutz.

Der Ruf nach einem EU-weiten sozialen Rahmen für diese Gruppe der Plattformarbeitenden wird daher lauter und wird seit einiger Zeit auf europapolitischer Ebene diskutiert. Ausführliche Untersuchungen zum Thema, an denen auch die deutsche Sozialversicherung mitgearbeitet hat,^[1] haben dazu beigetragen, Lücken in den Arbeitsbedingungen der Plattformarbeitenden aufzudecken.

Mit dem Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) hat die Europäische Kommission im Februar 2021 eine konkrete Gesetzesinitiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitenden angekündigt. In einem ersten Schritt wurden die Ansichten der europäischen Sozialpartner zu der Frage eingeholt, wie die Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Plattformen arbeiten, verbessert werden können. Die Gewerkschaftsseite sieht weitere europäische Initiativen durchaus positiv, wohingegen die Arbeitgeberseite hier eher zurückhaltend zu sein scheint.

Dennoch hat die Europäische Kommission das Ergebnis der eingegangenen Antworten dahingehend bewertet, dass Handlungsbedarf mit dem Ziel grundlegender europaweit geltender Arbeits- und Sozialstandards besteht, und am 15. Juni 2021 die zweite Phase der Sozialpartnerkonsultation

eingeleitet. Sie erhofft sich daraus Impulse zu der Frage, wie menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Plattformarbeitende sichergestellt werden können.

Wie geht es danach weiter? Nach der zweiten Konsultationsphase sind Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern möglich. Sie könnten eine weiterführende Vereinbarung treffen. Ist das realistisch? Wohl eher nicht, da die Auffassungen zu weit auseinanderliegen. Es ist deswegen davon auszugehen, dass die Europäische Kommission bis Ende 2021 eine Gesetzesinitiative vorlegt. Sie hat bereits angekündigt, dass in diesem Fall aber auch die nationalen Zuständigkeiten, die Vielfalt der Arbeitsmärkte in den Mitgliedstaaten sowie die Autonomie der Sozialpartner berücksichtigt würden. Darüber hinaus hat die Europäische Kommission schon jetzt deutlich gemacht, dass man keinen „dritten“ Beschäftigungsstatus neben Selbstständigkeit und Arbeitnehmerschaft auf EU-Ebene einführen wolle. Die Entscheidung einiger Mitgliedstaaten, diesen in ihre nationalen Rechtsvorschriften aufzunehmen, werde aber respektiert. ↩

Fußnote

[1] European Social Insurance Platform (ESIP): Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms? Brüssel 2019. Oder auch: Freudenberg, C.; Schulz-Weidner, W.; Wölfle, I.: Plattformarbeit im internationalen Vergleich – Gute Praxis und Handlungsoptionen für Deutschland, Brüssel 2019

Wer am Ende haften muss



Urteil des Landgerichtes (LG) Bonn
vom 26.03.2021, Az. 9 O 216/20

Autor

➔ Dr. Jerom Konradi

Innenregress des Unfallversicherungsträgers gegen Durchgangsarzt nach Behandlungsfehler mit Schmerzensgeldanspruch des Patienten.

Jeder Mensch ist fehlbar. Es liegt daher in der Natur der Sache, dass auch Durchgangärztinnen und Durchgangärzten bei der Behandlung von Patientinnen und Patienten nach Arbeitsunfällen Fehler unterlaufen können, die zu einem zusätzlichen Schaden bei der ohnehin durch den Arbeitsunfall verletzten Person führen. Zwar werden auch solche zusätzlichen Gesundheitsschäden von der gesetzlichen Unfallversicherung entschädigt. Denn es werden unter anderem Heilbehandlungsmaßnahmen zur Verbesserung des ursprünglichen arbeitsunfallbedingten und des zusätzlichen durch den Behandlungsfehler bedingten Gesundheitsschadens gewährt. Gegebenenfalls wird wegen des zusätzlichen Schadens auch eine höhere Verletztenrente gezahlt. Ein Schmerzensgeld aber ist für diesen durch den Behandlungsfehler hervorgerufenen Gesundheitsschaden nicht im Leistungsspektrum der gesetzlichen Unfallversicherung enthalten.

Aufgrund einer Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung (Bundesgerichtshof-Urteile vom 29.11.2016 und 20.12.2016, Az. VI ZR 208/15 und VI ZR 395/15) kann es dazu kommen, dass der für die Entschädigung des Arbeitsunfalls zuständige Unfallversicherungsträger im Außenverhältnis zur versicherten Person wegen eines Fehlers des Durchgangsarztes oder der Durchgangärztin bei der Erstversorgung auf zivilrechtlichem Weg dazu verurteilt wird, ein Schmerzensgeld an die Patientin oder den Patienten zu zahlen (vgl. dazu unter anderem Ziegler in DGUV Forum 05/2017, S. 31 ff.). Es empfiehlt sich für den Unfallversicherungsträger, wenn er zivilrechtlich bezüglich einer Schmerzensgeldforderung von der versicherten Person in Anspruch genommen wird, der Durchgangärztin oder dem Durchgangsarzt den Streit zu verkünden. Verliert der Unfallversicherungsträger den ersten Prozess, weil die versicherte Person einen Behandlungsfehler nachweist, der zu einem zusätzlichen Schaden geführt hat, ist dem Streitverkündungsempfänger (Durchgangärztin oder Durchgangsarzt) im Folgeprozess der Einwand abgeschnitten, es gäbe keinen Behandlungsfehler.

Vor der genannten BGH-Rechtsprechungsänderung mussten die vermeintlich haftenden Durchgangärztinnen und Durchgangärzte von Patientinnen oder Patienten selbst verklagt werden und im Erfolgsfall entschädigte ein Haftpflichtversicherer dieser Ärztinnen und Ärzte die Patientin oder den Patienten. Nach der Recht-

sprechungsänderung ist dies nun nicht mehr möglich – in bestimmten Fällen darf allein der Unfallversicherungsträger anstelle der Person, die die ärztliche Behandlung durchgeführt und der der Fehler unterlaufen ist, verklagt werden. Gleichwohl haben die Unfallversicherungsträger zugunsten der Beitragszahlenden ein Interesse daran, dass allein die Person mit dem Schadensausgleich belastet wird, die den Schaden verursacht hat – mithin die Durchgangärztin oder der Durchgangsarzt, die fehlbehandelt hat. Deswegen bedarf es in einem zweiten Schritt des Innenregresses gegen Durchgangärztinnen und Durchgangärzte in Fällen, in denen im Außenverhältnis zur versicherten Person zunächst im ersten Schritt zu Recht der Unfallversicherungsträger in Anspruch genommen wurde.

In einem solchen Folge-Prozess hat das LG Bonn der Innenregressklage einer Berufsgenossenschaft gegen einen Durchgangsarzt voll stattgegeben. Dabei hat das Gericht zu Recht festgehalten, dass sich dieser Anspruch der Berufsgenossenschaft aus § 280 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) analog aufgrund des Vertrags Ärzte/Unfallversicherungsträger ergibt. Der dem Durchgangsarzt unterlaufene Behandlungsfehler, durch den der aufgrund eines Arbeitsunfalls Behandelte einen zusätzlichen Schaden erlitten hatte, stellt sich gegenüber dem Unfallversicherungsträger als Verletzung der sich aus dem öffentlich-rechtlichen Schuldverhältnis ergebenden Pflicht des Amtsträgers (Durchgangsarzt) dar, eine ordnungsgemäße Tätigkeit zu erbringen. Denn nur wenn die Behandlung dem Maßstab des § 630a BGB entspricht (Behandlung nach dem allgemein anerkannten Standard), fehlt es an einer Pflichtverletzung des Arztes.

Die Haftung des Beklagten als Durchgangsarzt ist nicht auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt, weil Artikel 34 Satz 2 Grundgesetz (GG) auf Private in Form von Beliehenen und Verwaltungshelfern grundsätzlich keine Anwendung findet. Es genügt also einfache Fahrlässigkeit, um eine Haftung zu begründen – so wie gegenüber dem Patienten auch.

Das Urteil des LG Bonn ist rechtskräftig geworden und wegweisend für weitere Innenregressklagen der Unfallversicherungsträger. Da Durchgangärztinnen und Durchgangärzte regelmäßig über eine Haftpflichtversicherung verfügen, sind solche Ansprüche darüber gedeckt. ↩

Prof. Dr. Katrin Kanzenbach wird Fakultätsprodekanin der HGU

Foto: HGU



Prof. Dr. Katrin Kanzenbach ist neue Fakultätsprodekanin an der HGU

Der Fakultätsrat hat turnusgemäß im April 2021 **Prof. Dr. Katrin Kanzenbach** zur neuen Fakultätsprodekanin an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) gewählt. In dieser Funktion leitet sie das Prüfungsamt der HGU ab Mai 2021. Der bisherige Fakultätsprodekan Dietmar Fischer hat nach über 20-jähriger Amtszeit nicht wieder kandidiert. Der Fakultätsrat dankte Fischer für seine äußerst zuverlässige und langjährige Tätigkeit und wünschte Prof. Dr. Kanzenbach viel Erfolg bei der Übernahme ihrer neuen Tätigkeit. Das Kuratorium muss diese Wahl in der kommenden Sitzung im Sommer 2021 noch bestätigen. ➔

Führungswechsel bei der BG RCI

Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) hat einen neuen Chef: **Markus Oberscheven** (51) ist seit Juli neuer Hauptgeschäftsführer. Er folgt auf Thomas Köhler (65), der sich nach fast 40 Jahren im Dienst der gesetzlichen Unfallversicherung in den Ruhestand verabschiedet hat.

Foto: Thomé Photographie



Markus Oberscheven ist seit Juli neuer Hauptgeschäftsführer der BG RCI

Oberscheven ist Jurist und leitet seit 2018 den Geschäftsbereich Rehabilitation und Leistungen der BG RCI. Davor war er zwölf Jahre für die DGUV tätig. Als stellvertretender Leiter der Abteilung Versicherung und Leistungen verantwortete er dort zuletzt in Personalunion auch den Bereich Gesundheitswesen/Rehabilitation. Bevor Oberscheven 2006 zum Spitzenverband der deutschen Unfallkassen und Berufsgenossenschaften kam, war er beim Bundesverband der Innungskrankenkassen (IKK-BV) und dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) tätig.

Köhler begann seine Laufbahn 1982 bei der damaligen BG Chemie. Dreizehn Jahre später wurde der Jurist deren stellvertretender Hauptgeschäftsführer, Ende 2007 dann Hauptgeschäftsführer. Mit Gründung der BG RCI, die 2010 aus der Fusion der BG Chemie mit den Berufsgenossenschaften Bergbau, Lederindustrie, Papiermacher, Steinbruch und Zucker hervorging, wurde Köhler Sprecher der Geschäftsführung, seit 2019 war er deren Hauptgeschäftsführer. ➔

Prof. Dr. Thorsten Steinfeldt ist neuer Chefarzt der BG Unfallklinik Frankfurt

Der erfahrene Facharzt für Anästhesie und Intensivmedizin **Prof. Dr. Thorsten Steinfeldt** verstärkt als Chefarzt seit Mai 2021 die Abteilung für Anästhesie, Intensivmedizin und Schmerztherapie an der BG Unfallklinik Frankfurt am Main. Prof. Steinfeldt war zuvor Chefarzt der Klinik für Anesthesiologie und operative Intensivmedizin am Diakonie-Klinikum Schwäbisch Hall.

Er folgt auf Dr. Rolf Teßmann, der von 1995 bis 2021 Chefarzt der Abteilung war und sich nun in dieser Funktion in den Ruhestand verabschiedet. Als Gutachter, Mitglied internationaler Arbeitsgruppen und als Autor wissenschaftlicher Fachbeiträge ist Prof. Steinfeldt international gefragt.

Ab 2006 baute er eine Forschungsgruppe für experimentelle und klinische Regionalanästhesie auf, leitete diese und habilitierte 2011 in diesem Themengebiet. Steinfeldt wurde dafür mit mehreren wissenschaftlichen Auszeichnungen geehrt und 2014 zum außerplanmäßigen Professor an der Phillips-Universität Marburg ernannt. ➔



Foto: BG Unfallklinik Frankfurt

Prof. Dr. Thorsten Steinfeldt ist neuer Chefarzt der Anästhesie, Intensivmedizin und Schmerztherapie der BG Unfallklinik Frankfurt.