

DGUV Forum



Zukunftsfähige Ausbildung für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Prävention Die Branchenregel – ein neues Präventionsinstrument
Interview EU-OSHA-Direktorin Christa Sedlatschek
Prävention Die Napo-Filme – eine Erfolgsgeschichte

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Lernen soll Spaß machen, denn was man gerne lernt, bleibt besser haften. Das gilt nicht nur für Kinder und Jugendliche, sondern ebenso für Erwachsene. Deshalb ist dieser Grundsatz alles andere als trivial für die gesetzliche Unfallversicherung. Qualifizierung ist eine der wesentlichen Präventionsleistungen von Unfallkassen und Berufsgenossenschaften. Sie ist die Brücke, die wir von der Theorie des Arbeitsschutzes zur Praxis in den Unternehmen schlagen.

Rund 400.000 Multiplikatoren erreicht die gesetzliche Unfallversicherung jährlich mit ihren Aus- und Weiterbildungen. Geht man davon aus, dass jeder von ihnen sein Wissen an 20 Personen weitergibt, kommen wir auf eine Reichweite von mindestens acht Millionen Menschen. Wir müssen deshalb Qualität und Standards unserer Bildungsangebote stetig überprüfen und an veränderte Bedingungen in der Arbeitswelt und an neue didaktische Erkenntnisse anpassen.

Eine konkrete Konsequenz daraus ist aktuell die Weiterentwicklung der Ausbildung der Fachkräfte zur Arbeitssicherheit. Die neue Konzeption wird – als Konsequenz der Fusion – die bislang unterschiedlich aufgebauten Ausbildungssysteme von Berufs-

„Wir müssen Qualität und Standards unserer Bildungsangebote stetig überprüfen und an veränderte Bedingungen in der Arbeitswelt und an neue didaktische Erkenntnisse anpassen.“

genossenschaften und Unfallkassen harmonisieren. Sie wird auf dem ganzheitlichen Ansatz der neuen DGUV Vorschrift 2 aufbauen und das Profil der Fachkräfte weiter schärfen. Denn es geht nicht allein darum, Fachwissen zu erwerben. Gemäß ihrer zentralen Bedeutung für die Sicherheit im Betrieb brauchen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit vielmehr eine Handlungskompetenz, die es ihnen ermöglicht, Probleme in der Praxis kreativ und eigenverantwortlich zu lösen.

Wie kann ein so komplexer Lernprozess möglichst gut gelingen? An dieser Stelle kommt der SPASS ins Spiel. Die moderne Didaktik übersetzt das Wort mit: selbstgesteuert, problemlösend, aktiv, in Situationen und in sozialem Austausch. Eine Herausforderung und zugleich Chance für alle Beteiligten. Und noch lange nicht das Ende der Umwälzungen im Bildungsbereich. Wohin die Reise mit elektronischen Informations- und Lernprogrammen gehen könnte, auch darauf gibt dieses Heft einen Ausblick.

Mit den besten Grüßen
Ihr

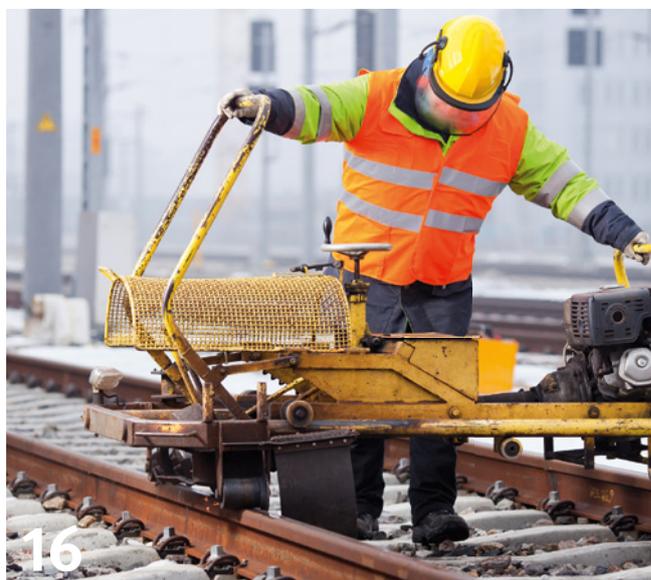


Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung



Foto: DGUV

› Editorial/Inhalt ›››	2 – 3
› Aktuelles ›››	4 – 6
› Nachrichten aus Brüssel ›››	7
› Titelthema ›››	8 – 15
Fachkräfte für Arbeitssicherheit Die Ausbildung zukunftsfähig machen <i>Thomas Eisenhauer, Ingo Zakrzewski</i>	8
Interview „Die Transferlücke schließen“ <i>Gesprächspartner: Karin Albers und Dr. Heinz Hundeloh</i>	12
› Prävention ›››	16 – 40
Vorschriften- und Regelwerk Die Branchenregel – ein neues Präventionsinstrument <i>Marcus Hussing, Thomas Kolbinger</i>	16
Interview mit der EU-OSHA-Direktorin Dr. Christa Sedlatschek „Erfolgreich ist nur, wer gesunde Mitarbeiter hat“	21
Nachlese A + A 2011 Neue Ideen – innovative Produkte <i>Joachim Berger</i>	24
A + A 2011 Bewertung des Gemeinschaftsstandes der gesetzlichen Unfallversicherung <i>Martin Rüdgel, Annetrin Wetzstein</i>	28
Mobile Learning Die Zukunft des Lernens <i>Michael Peters</i>	30
Neuer DGUV Report Gesammeltes Wissen zu Schichtarbeit <i>Hiltraut Paridon, Sabine Ernst, Volker Harth, Peter Nickel, Annette Nold, Dirk Pallapies</i>	32
Wie die Napo-Animationsfilme weltweit begeistern Sicherheit mit einem Lächeln <i>Peter Rimmer, Sanja Zec</i>	34
Präventionspraxis Was bedeutet die UN-Behindertenrechtskonvention für Aufsichtspersonen? <i>Christian Bochmann, Volker Didier</i>	38
› Aus der Rechtsprechung ›››	41
› Medien/Impressum ›››	42



Bundesministerin ist neue ZNS-Stiftungspräsidentin



Die neue ZNS-Stiftungspräsidentin Dr. Kristina Schröder und Dr. Joachim Breuer, Stiftungsvorsitzender der ZNS

Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ist neue Präsidentin der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung. Sie löst Ute-Henriette Ohoven in diesem Amt ab. Schröder wur-

de am 7. Dezember 2011 vom Kuratorium der Stiftung berufen. „Dank ihres hohen Ansehens und ihrer hohen Glaubwürdigkeit gerade in familiären Angelegenheiten wird Dr. Kristina Schröder die Ziele

von ZNS überzeugend in der Öffentlichkeit vertreten“, sagte Dr. Joachim Breuer, Stiftungsvorsitzender der ZNS.

Die Ministerin versicherte, sie habe gerne zugesagt, sich für die von Schädel-Hirnverletzungen betroffenen Menschen und ihre Familien einzusetzen: „Mehr als 800.000 Menschen müssen mit teils erheblichen Beeinträchtigungen durch solche Verletzungen leben. Aber betroffen ist immer auch die gesamte Familie. Dass diese Familien heute in der Öffentlichkeit eine Stimme haben, ist der Verdienst vor allem auch der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung.“

Schröder fügte hinzu, dass sie sich lange für die Einführung einer Familienpflegezeit eingesetzt habe, um die betroffenen Familien in ihrem Alltag zu unterstützen. Am 1. Januar dieses Jahres trat ein entsprechendes Gesetz in Kraft. Damit, so Schröder, habe man die Möglichkeit geschaffen, Pflege und Beruf im Miteinander von Betrieben und Belegschaft besser zu vereinbaren.

Neuer Präventionspreis der Feuerwehr-Unfallkassen

Die Arbeitsgemeinschaft der Feuerwehr-Unfallkassen lobt für 2013 erstmals einen Präventionspreis aus. Unter dem Motto „Für die Sicherheit nach den Sternen greifen“ sollen innovative Ideen für die Prävention sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Feuerwehren ausgezeichnet werden. Vergeben werden die Preise in den Kategorien „Feuerwehren“ und „Zusammenarbeit bei sicherheitsrelevanten Entwicklungen von Feuerwehren mit Industrie und Wirtschaft“.

Hinzu kommt ein Sonderpreis, den die Jury für eigenständige Projekte und Lösungen aus Industrie und Wirtschaft vergeben kann. Eingereicht werden können alle Projekte, Modelle und praktischen Lösungen, die dem sicherheitstechnischen Regelwerk der Feuerwehr-Unfallkassen, den Landesregelungen,

den Feuerwehr-Dienstvorschriften und den gültigen Normen entsprechen. Sie dürfen keine anerkannten Lösungen einschränken.

An die drei Erstplatzierten jeder Kategorie werden Geldpreise im Gesamtwert von 10.000 Euro vergeben. Teilnahmeberechtigt sind die kommunalen Feuerwehren aus den Geschäftsgebieten der Feuerwehr-Unfallkassen sowie Hersteller von Feuerwehrausrüstungen und -geräten. Die Auswertung der eingereichten Vorschläge übernimmt eine fachkompetente Jury, der Feuerwehrfachleute, Aufsichtspersonen und Hochschulprofessoren sowie Mitarbeiter von Forschungseinrichtungen und Prüfinstituten angehören. Einsendeschluss für die erste Preisvergabe ist der 30. Juni 2013.



Foto: Lutz Kettenbeil/DGUV

Zahl der im Straßenverkehr Getöteten ist 2011 um 9,4 Prozent gestiegen

Das Statistische Bundesamt (Destatis) hat am 24. Februar die Unfallzahlen des Jahres 2011 veröffentlicht. Demnach hat sich die Zahl der Verkehrstoten im vergangenen Jahr auf 3.991 Menschen erhöht. Das sind 343 Getötete (9,4 Prozent) mehr als im Vorjahr. Auch bei den Verletzten ist eine Zunahme um 5,5 Prozent auf rund 391.500 zu verzeichnen.

Der Deutsche Verkehrssicherheitsrat mahnte, diese Entwicklung dürfe nicht hingegenommen werden. „Die Zahl der im Straßenverkehr Getöteten ist leider noch höher als ohnehin befürchtet und ein Alarmzeichen dafür, dass wir nicht nachlassen dürfen, uns weiterhin gemeinsam mit unseren Mitgliedern und weiteren Partnern anzustrengen, diese Entwicklung wieder umzukehren. Jetzt muss der Blick verstärkt auf die Sicherheitspotenziale gerichtet werden, die noch stärker ausgeschöpft werden müssen“, sagte DVR-Präsident Dr. Walter Eichendorf. So habe sich der Vorstand des DVR für ein absolutes Alkoholverbot am Steuer ausgesprochen.

Für Fahranfänger sollte eine verpflichtende Verlängerung des Lernzeitraumes eingeführt werden. Und besonderes Augenmerk müsse „auf den Brennpunkt Landstraße gelegt werden“, sagte der DVR-Präsident. Die Sicherheit auf den Landstraßen ist zentraler Bestandteil der nationalen Verkehrssicherheitskampagne „Runter vom Gas!“.

50 Jahre Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin

Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) feiert in diesem Jahr den 50. Jahrestag ihrer Gründung.

Als wissenschaftliche Fachgesellschaft hat die DGAUM den medizinischen Arbeitsschutz in den letzten 50 Jahren wesentlich geprägt. Sie hat viele maßgebliche Entscheidungen angestoßen und an deren Umsetzung mitgewirkt. Die DGAUM versteht sich als Motor für die Entwicklung einer wissenschaftlich fundierten, qualitätsgesicherten Arbeitsmedizin und klinischen Umweltmedizin.

Das grundsätzliche Ziel der DGAUM ist es, krankheitsauslösende Einflüsse der Arbeitswelt zu erkennen und zu deren Beseitigung beizutragen. Die Erkenntnis lautet: Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sichern nachhaltig die gesellschaftliche Leistungsfähigkeit. Die DGAUM fördert deshalb den wissenschaftlichen Meinungsaustausch und die fachspezifische Aus- und Weiterbildung, und sie unterstützt die Entwicklung neuer Präventionskonzepte.

Anlässlich des 50-jährigen Bestehens widmet sich die Februar-Ausgabe der Zeitschrift „Arbeitsmedizin – Sozialmedizin – Umweltmedizin“ als Themenheft der Entwicklung des Faches und aktuellen Gesichtspunkten insbesondere aus den Bereichen Forschung und Lehre.



www.dgaum.de
www.asu-arbeitsmedizin.com

Schuldspruch im italienischen Eternit-Prozess

Der bisher größte Eternit-Prozess endete Mitte Februar nach zwei Jahren vor einem Turiner Gericht mit einem Schuldspruch. Die Richter verurteilten den ehemaligen Eigentümer der italienischen Eternitwerke, den Schweizer Stephan Schmidheiny, 65, und seinen Ex-Manager Louis de Cartier de Marchienne, 91, zu je 16 Jahren Haft. Beide werden für den Tod von etwa 2000 Menschen und die Erkrankung von tausenden weiteren verantwortlich gemacht.

Die italienischen Eternit-Werke, die 1986 pleitegingen, hatten jahrzehntelang Asbest für die Herstellung ihres besonders haltbaren Faserzementes verwendet. Das Material wurde in Zehntausenden öffent-

lichen und privaten Gebäuden verbaut. Weil vom Einatmen der Asbestfasern bis zum Ausbruch der typischen Krankheitsbilder wie Asbestose oder Lungenkrebs Jahrzehnte vergehen können, werden noch lange Zeit neue Asbest-Opfer erwartet.

Das Turiner Gericht sprach jedem Opfer 30.000 Euro zu. Die Summe privater Entschädigungen dürfte sich insgesamt auf 120 Millionen Euro belaufen. Hinzu kommen Zahlungen an Gemeinden, Opfer- und Umweltgruppen. Schmidheiny stieg Ende der 80er Jahre ganz aus dem Eternit-Geschäft aus, er engagiert sich heute für Nachhaltigkeit und gilt als Vorreiter der Umstellung auf asbestfreie Baustoffe. Seine Anwälte wollen Berufung einlegen.



Asbest-Kluffüllung in einem Gesteinsstück. Der sehr feinfaserige und flexible Weißasbest (Chrysotil) ist an den wollartigen Abspleißungen zu erkennen.



„Kleine Reha-Tagung“ für die Selbstverwaltung

Wie vielfältig und umfassend die Rehabilitation in der gesetzlichen Unfallversicherung ist, das machte die Reha-Tagung der DGUV für ihre neu gewählte Selbstverwaltung in Berlin deutlich. Am 13. Februar 2012 war die Tagung im Unfallkrankenhaus Berlin zu Gast, am 14. Februar im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Ausschüsse für Rehabilitation und Berufskrankheiten und zahlreiche weitere Gremien der DGUV erarbeiten gemeinsame Strategien und Aktivitäten für diese zentralen Aufgabenfelder. Diese Arbeit stellten Referenten aus dem Kreis der Gremien und der DGUV den Mitgliedern der neuen Selbstverwaltung vor. Den Einstieg in die Fachvorträge gaben zwei Be-

troffene, die von ihrer eigenen Reha und beruflichen Reintegration berichteten: Alexander Grabolla erlitt bei einem Wegeunfall ein Schädel-Hirn-Trauma, das zu einer halbseitigen Lähmung führte. Medizinisch rehabilitiert wurde er im Unfallkrankenhaus Berlin, den beruflichen Wiedereinstieg fand er beim Landesverband Nordost der DGUV: Er engagiert sich nun selbst bei DGUV job für die berufliche Wiedereingliederung ähnlich betroffener Menschen. Jennifer Fritz konnte aufgrund einer Berufskrankheit ihre Ausbildung zur Bäckerin nicht beenden. Ihr UV-Träger, die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe, unterstützte sie bei der Suche nach einer beruflichen Alternative und einer neuen Qualifizierung. Eine neue Arbeitsstelle fand sie mit Hilfe von DGUV job,

dem Service für Arbeits- und Personalvermittlung der DGUV.

Diese beiden Beispiele sprachen eine Vielzahl der Bereiche an, die im Folgenden vorgestellt wurden: Berufskrankheiten und schwere Arbeitsunfälle, Neuordnung der Heilverfahren, Hilfsmittelversorgung, Reha-Management, Teilhabe am Arbeitsleben und berufliche Orientierung. Hinzu kamen Themen wie Klinikfinanzierung, Unfall- und BK-Begutachtung, Forschungsförderung, Reha psychischer Belastungen und der neue Aktionsplan der Unfallversicherung zur UN-Behindertenrechtskonvention. Berücksichtigt wurden dabei unterschiedliche Perspektiven: die der Patienten ebenso wie die der Leistungserbringer und der UV-Träger.

Asbest-Anklage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg hat die Klage eines Asbest-Opfers der Maschinenfabrik Oerlikon, heute Alstom Schweiz, angenommen. Neben Alstom richtet sich die Klage auch gegen die gesetzliche Unfallversicherung der Schweiz, die Suva. Beide sollen gegen ihre Aufsichtspflichten verstoßen haben. Der von 1966 bis 1978 an seiner Arbeitsstelle mit Asbeststaub in Kontakt gekommene Mann starb im Jahr 2005 an Brustfellkrebs.

Seine Töchter führten danach die Klage gegen den Arbeitgeber weiter. Diese wurde zunächst von einem regionalen Gericht und vom Schweizer Bundesgericht abgewiesen. Die Begründung: In der Schweiz verjähren Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen zehn Jahre nach einer Verletzung. Weil sich bei Asbest-Opfern die Krankheit meist erst ab etwa 15 Jahren nach dem Kontakt mit dem Staub bemerkbar macht, verhindert diese Verjährungsfrist in der Regel den

Schadenersatz. In den kommenden Jahren könnten wohl noch etwa 4.000 Asbest-Opfer in der Schweiz dazukommen, sagte der Anwalt der Klägerinnen. Anerkannt wurde eine asbestbedingte Berufskrankheit erstmals 1939. Seither sind in der Schweiz über 1.300 Berufstätige an den Folgen einer solchen Erkrankung gestorben. Asbest darf in der Schweiz seit 1990 nicht mehr verwendet werden. Die wenigsten älteren Häuser sind allerdings frei davon.

Reform der Mehrwertsteuer

Die Reformmühlen der Europäischen Kommission mahlen unablässig. Ein Projekt, das schon seit längerem auf der Agenda steht, ist das Europäische Mehrwertsteuersystem. Die Brüsseler Behörde hat dazu im Dezember 2010 ein Grünbuch veröffentlicht, das auch einige Aspekte anspricht, die für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger relevant werden könnten. Apropos Grünbuch – die Bezeichnung hat nichts mit Ökologie zu tun, sondern steht generell für Diskussionspapiere der Kommission.

Was die Mehrwertsteuer betrifft, genießen die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung als öffentliche Einrichtungen derzeit noch eine Sonderstellung, für sie gelten Mehrwertsteuerbefreiungen und -ermäßigungen. In ihrem Grünbuch stellt die EU-Kommission diese Sonderstellung in Frage. Hintergrund dieser Überlegungen: Die Kommission möchte angeblich bestehende Wettbewerbsverzerrungen beseitigen. Deshalb sollen öffentliche Einrichtungen künftig in die Mehrwertsteuerpflicht einbezogen werden. Nach einer ersten Einschätzung könnte dieses Vorhaben für die gesetzlichen Unfallversicherungsträger teuer werden.

Die DGUV hat deswegen bereits interveniert. Im Mai letzten Jahres hat sie sich gemeinsam mit den anderen Spitzenorganisationen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung gegen die Sichtweise der Europäischen Kommission gestellt. Im Dezember 2011 hat die EU-Kommission jetzt ihre Pläne in einer „Mehrwertsteuerstrategie“ konkretisiert. Nach diesem Papier sieht es so aus, als wolle die Kommission nicht von ihrer ursprünglichen Position abweichen: Sie plädiert für eine umfassende Beseitigung aller Ausnahmen und reduzierten Sätze sowie für die Gleichstellung öffentlicher und privater Dienstleistungen. Das würde auch eine Verteuerung öffentlicher Waren und Güter der sozialen Sicherheit bedeuten.

Der Kommission ist klar, dass sie bei diesen Plänen mit Widerstand rechnen muss. Sie wird deshalb wohl schrittweise vorgehen und die Abschaffung der bestehenden Ausnahmen sorgfältig prüfen. Konkrete Gesetzesvorschläge sind dem Vernehmen nach nicht vor Anfang 2013 zu erwarten. Für die gesetzliche Unfallversicherung bedeutet dies: Sie muss die Bestrebungen aufmerksam verfolgen und die Frage der finanziellen Mehrbelastung genau analysieren.

Neues europäisches Normungssystem

Ebenfalls in der Reformpipeline steht das europäische Normungssystem. 2011 hat die Kommission einen Entwurf für eine Europäische Verordnung vorgestellt, der zwei Ziele verfolgt: Die Erarbeitung von europäischen Normen soll beschleunigt und die Zusammenarbeit mit den führenden Normungsorganisationen in Europa (CEN, CENELEC und ETSI) intensiviert werden. Auch die Beteiligung an der Erstellung von Normen von Organisationen, die zum Beispiel die Interessen von KMU und Verbrauchern vertreten, soll erleichtert werden.

Bei dem Thema Normung ist natürlich auch die Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) betroffen. Sie setzt sich für die arbeitsschutzrelevanten Aspekte der Normung ein. Um die Qualität des Arbeitsschutzes in Europa zu erhalten und weiter zu stärken, hat die KAN in einer Stellungnahme den europäischen Gesetzgebungsorganen mehrere Änderungsanträge vorgelegt. Darin weist sie insbesondere darauf hin, dass die Sicherheit von Produkten weiterhin durch eine hohe Normungsqualität gewährleistet werden müsse und nicht zu Gunsten der Geschwindigkeit geopfert werden solle. Sie hebt auch die Beibehaltung des nationalen Delegations-



Foto: Fotolia/finecki

Der Sitz des Europäischen Parlamentes in Brüssel

prinzips hervor und spricht sich dafür aus, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Marktüberwachung weiterhin an der Normung zu beteiligen. Auch in Brüssel wird die Politik von Menschen gemacht. Unterstützt von der DGUV-Vertreterin in Brüssel hat die KAN deshalb die wesentlichen Punkte auch persönlich verschiedenen Europaabgeordneten übermittelt. Derzeit wird der Entwurf für eine EU-Verordnung im Europäischen Parlament und Ministerrat diskutiert.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Ausbildung zukunftsfähig machen

Das bestehende Konzept der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde Ende der 1990er Jahre entwickelt. Nach der Fusion von HVBG und BUK haben die Unfallversicherungsträger das Ausbildungsmodell in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter Beteiligung der betroffenen Kreise zukunftsweisend weiterentwickelt.

Hochwertige Qualifizierung

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Fachkräfte) haben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz eine zentrale Funktion im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie beraten und unterstützen den Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung von Arbeit.

Damit die Fachkräfte ihre Aufgaben wahrnehmen können, benötigen sie eine spezielle Fachkunde, die durch die erfolgreiche Teilnahme an einem anerkannten Ausbildungslehrgang erlangt werden kann. Das bisher zugrundeliegende Konzept und das Referenzmodell für die Ausbildung sind Mitte der neunziger Jahre entstanden. Es bildete die Grundlage für das Fachaufsichtsschreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 29. Dezember 1997, das die Rahmenbedingungen der Ausbildung verbindlich regelt. Hierauf beruht die derzeitige Ausbildung, die bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften in einer Kombination von Seminaren und Computer Based Training (CBT) und bei den Unfallkassen in einem Fernlehrgang mit Lernbriefen und Seminaren durchgeführt wird.

Sie umfasst Grundausbildung (Ausbildungsstufe I), vertiefende Ausbildung (Ausbildungsstufe II) und branchenspezifische Ausbildung (Ausbildungsstufe III). Die ersten beiden Teile hängen zusammen und bauen aufeinander auf. In der Ausbildungsstufe III werden die Aus-

bildungsstufen I und II vertieft und die erforderlichen branchen- beziehungsweise wirtschaftsbereichsbezogenen Kenntnisse vermittelt. Ihre konkrete Ausgestaltung obliegt den zuständigen Unfallversicherungsträgern. Sie bilden auf dieser Basis jährlich circa 1.800 Fachkräfte aus und bieten vielfältige Fortbildungsmaßnahmen an.

Neuen Entwicklungen Rechnung tragen

Die bisherige Ausbildung wurde inhaltlich kontinuierlich aktualisiert. Sie orientierte sich an dem Anspruch, den Fachkräften das für ihre Aufgabenwahrnehmung erforderliche Wissen und Können praxis- und handlungsnah zu vermitteln. In den vergangenen Jahren haben sich die Rahmenbedingungen jedoch gewandelt. Moderner Arbeitsschutz ist heute integraler Bestandteil aller betrieblichen Aufgaben und umfasst auch den Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit.

Zum Ausdruck kommt dieser ganzheitliche Ansatz in der DGUV Vorschrift 2. Dort wird die Beratung zum Arbeitsschutz als eine von der Fachkraft und dem Betriebsarzt zu erbringende Gesamtleistung verstanden. In der betrieblichen Praxis rückt deshalb mehr und mehr die Fähigkeit in den Vordergrund, die vielfältigen Aufgaben und Probleme des Arbeitsschutzes bei ganzheitlicher Betrachtung wirtschaftlich vertretbaren und angemessenen Lösungen zuzuführen.

Sifa Fachkraft für Arbeitssicherheit

Auch die Lehr- und Lernmethoden in der Erwachsenenbildung haben sich weiterentwickelt. Die Fähigkeit, komplexe Probleme in der Praxis kreativ und selbstorganisiert lösen zu können, ist als Qualifizierungsziel in den Vordergrund gerückt (sogenannter „Kompetenzansatz“). In methodischer Hinsicht ist heute anerkannt, dass die aktive selbstverantwortliche Auseinandersetzung des Lernenden mit einem Thema die Entwicklung von Kompetenzen fördert.

Auf Bewährtem aufbauen

Um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen und die beiden bisherigen Ausbildungssysteme zu harmonisieren, wurde die bestehende Ausbildungskonzeption weiterentwickelt. Dabei sind die Erfahrungen mit den bisherigen Ausbildungen und deren jeweilige Stärken eingeflossen.

Zunächst wurden das Präventionsverständnis und das Anforderungsprofil mit der Rolle und den Aufgaben der Fachkräfte aktualisiert. Darauf aufbauend wurden die Fähigkeiten und Fertigkeiten (Kompetenzen) ermittelt, die eine Fachkraft haben muss, um erfolgreich in der betrieblichen Praxis agieren zu können. Dies bildet die Grundlage für die tatsächlichen Lerninhalte. Ein Großteil der fachlichen Inhalte aus den bestehenden Ausbildungen kann dabei bei der Umsetzung der weiterentwickelten Ausbildungskonzeption übernommen werden.



Foto: St. Blume

Teilnehmer der Sifa-Ausbildung bei der BGN

Abbildung der Praxis – das Anforderungsprofil

Grundlage für das weiterentwickelte Ausbildungsmodell ist das fortgeschriebene Anforderungsprofil der Fachkräfte. Dieses zeichnet ein umfassendes Bild der Anforderungen, denen sich eine Fachkraft in ihrer Funktion als Berater und Unterstützer in Sachen Arbeitsschutz in der modernen Arbeitswelt stellen muss. Das Anforderungsprofil wurde aus

- der betrieblichen Praxis als dem konkreten Arbeitsfeld,
- dem ganzheitlich orientierten Arbeitsschutzverständnis,
- den Anforderungen, die sich aus der Unfallverhütungsvorschrift „Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte“ (DGUV Vorschrift 2) ergeben,
- Erkenntnissen aus der Sifa-Langzeitstudie sowie
- den sich abzeichnenden Entwicklungen in der Arbeitswelt abgeleitet.

Die Weiterentwicklung berücksichtigt die vielfältigen neuen Anforderungen an die Fachkräfte, die sich aus verschiedenen Wandlungs- und Veränderungsprozessen ergeben. Zu nennen sind vor allem der Rückgang körperlicher Arbeit bei gleichzeitiger Zunahme vorwiegend geistiger Tätigkeit mit zunehmender Leistungsverdichtung, mit räumlicher und zeitlicher Flexibilisierung der Arbeit, mit Veränderungen in der Altersstruktur der Beschäftigten sowie mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.

Ferner trägt das Anforderungsprofil der wachsenden Bedeutung von Maßnahmen zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit sowie der zunehmenden Bedeutung der Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation Rechnung.

Im Arbeitsschutz wirksam handeln

Das weiterentwickelte Ausbildungskonzept betrifft die Ausbildungsstufen I und II. Es zielt darauf ab, die zukünftigen Fachkräfte zu befähigen, ihre betrieblichen Aufgaben im Arbeitsschutz wirksam wahrzunehmen. Die Rollenanforderungen und das Aufgabenspektrum sollen in der betrieblichen Praxis unter dem dort gegebenen Handlungsrahmen ausgefüllt werden.

Hierzu wurden anforderungsspezifische Handlungskompetenzen entwickelt. Die angehenden Fachkräfte sollen die Bereitschaft und Fähigkeit erwerben, sich in ihrer Funktion sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten und zu handeln. Das so erreichte Kompetenzprofil wird dokumentiert und ist als Fachkundenachweis zu verstehen, der den Erwerb der spezifischen Handlungskompetenz ausweist, mit der man die Beratungs- und ▶

Unterstützungsaufgaben nach dem ASiG beziehungsweise der DGUV Vorschrift 2 erfüllt. Dieser kompetenzorientierte Ansatz entspricht dem von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), der derzeit im Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) umgesetzt wird.

Entsprechend dieser Zielsetzung steht im Zentrum des weiterentwickelten Ausbildungsmodells die Entwicklung einer spezifischen Handlungskompetenz, die als Einheit von Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz verstanden wird (vgl. **Abbildung 1**).

In Selbstlern- und Präsenzphasen sollen Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickelt werden, damit die Fachkräfte für Arbeitssicherheit die komplexen Zusammenhänge und Probleme des Arbeitsschutzes in der Praxis selbstorganisiert lösen können.

Neben der Identifikation mit ihrer Rolle gehören dazu auch die Fähigkeit und die Bereitschaft, selbständig, verantwortlich und vorausschauend zu handeln, die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln und die eigenen Ressourcen realistisch einzuschätzen.

- **Lernfeld 1:** Einführung in die Ausbildung und in die Aufgaben der Sifa
- **Lernfeld 2:** Arbeitssystem und betriebliche Organisation
- **Lernfeld 3:** Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- **Lernfeld 4:** Arbeitssystemgestaltung
- **Lernfeld 5:** Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

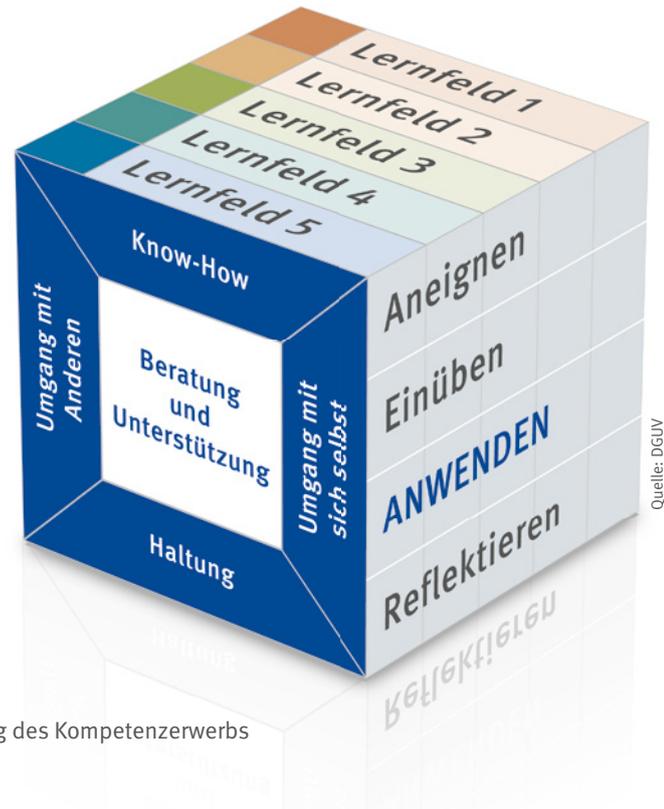


Abbildung 1: Gesamtdarstellung des Kompetenzerwerbs

Die angehenden Fachkräfte bringen aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und Lebenssituation eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit in die Ausbildung ein. Die Ausbildung baut darauf auf. Allerdings lässt die schnelle Entwicklung in der Arbeitswelt und die damit verbundene kurze Halb-

wertzeit des Wissens eine isolierte arbeitsschutzbezogene Wissens- und Fähigkeitsvermittlung nicht mehr zu.

Deshalb sieht das neue Ausbildungsmodell vor, dass neben einem fundierten Fachwissen im Bereich des Arbeitsschutzes insbesondere Methoden des

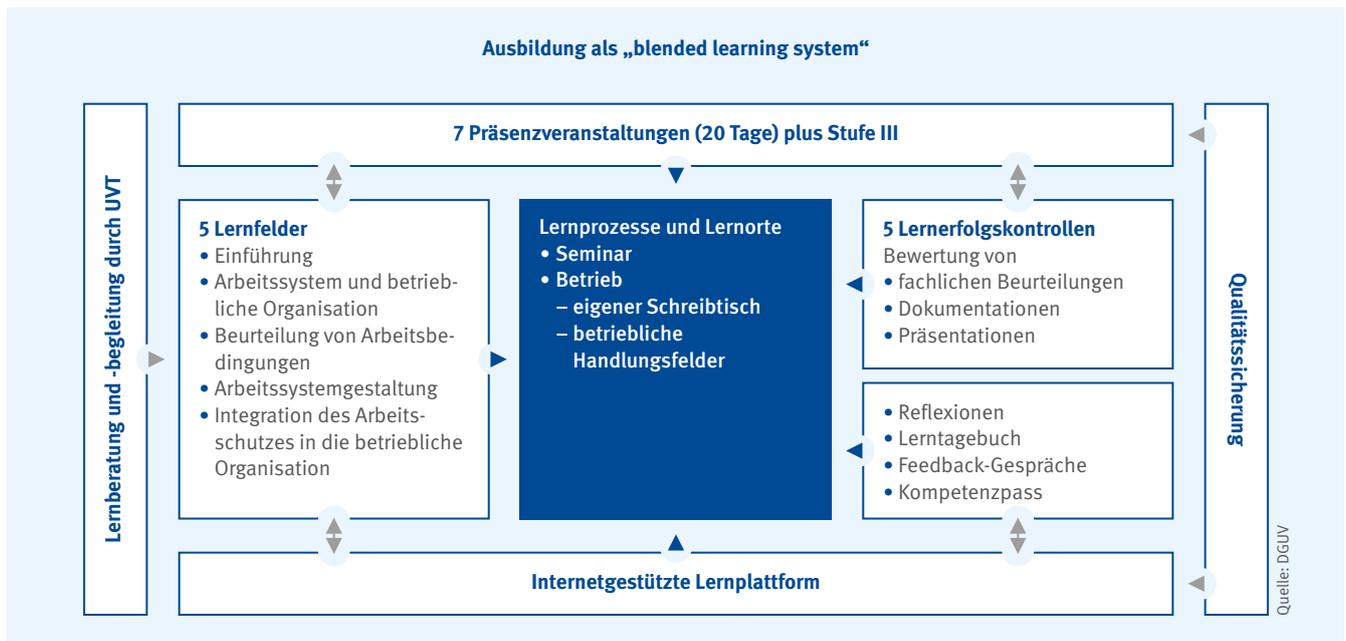


Abbildung 2: Das weiterentwickelte Ausbildungsmodell im Überblick

selbständigen Lernens und Arbeitens, des Transfers in die betriebliche Realität sowie Techniken der Präsentation von Ergebnissen und der erfolgreichen Beratung eingeübt werden.

Dabei sollen handlungsorientierte pädagogische Lernformen wie zum Beispiel Lernwerkstatt oder Projektarbeit zur Anwendung kommen. Außerdem sollen die Fachkräfte befähigt werden, die von ihnen erworbenen Kompetenzen auch nach der Ausbildung selbständig im Sinne eines lebenslangen Lernens nach den jeweiligen Erfordernissen weiterzuentwickeln.

Handlungskompetenz vermitteln

Der neue Ausbildungsplan beschreibt die mindestens in der Ausbildung zu vermittelnden Qualifikationen in sachlicher und zeitlicher Gliederung. Es werden die zu erbringenden Ausbildungsleistungen definiert und die von den Teilnehmern in der Ausübung ihrer späteren Funktion als Fachkraft erwarteten beruflichen Handlungskompetenzen beschrieben.

Aus dem Aufgabenspektrum der Fachkräfte wurden fünf Lernfelder abgeleitet, in denen die maßgeblichen Handlungskompetenzen zukünftig erworben werden sollen. Diese orientieren sich in ihrer Ausgestaltung an den Anforderungen typischer Arbeitssituationen. Dadurch wird die Verbindung von Theorie und Praxis gesichert.

Ausgestaltet ist die Ausbildung als „blended learning system“ (vgl. [Abbildung 2](#)). Das Präsenzlernen im Seminar dient dabei insbesondere dazu, Zugänge zu den Themen zu eröffnen, Methoden einzuüben und anzuwenden sowie Lernerfahrungen in der Lerngruppe zu reflektieren. Exemplarische Fallstudien sollen einen Bezug zur tatsächlichen Arbeit der Fachkraft herstellen.

Dabei werden die Seminare durch die Dozenten als Lernarrangements gestaltet, bei denen Prozessorientierung, Subjektorientierung und Problemorientierung als didaktische Merkmale richtungweisend sind. Diesen Ansprüchen wird mit einem zeitlichen Umfang von insgesamt 20 Tagen Rechnung getragen.

In Selbstlernphasen sollen von den Teilnehmern im Eigenstudium Aufgabenstellungen und Themen mit oder ohne Lernbegleitung erarbeitet werden ohne zeitliche Vorgaben oder Begrenzungen. Hier sollen sie sich fachliches Wissen aneignen und durch die Erledigung von Arbeitsaufträgen neue Kompetenzen einüben und diese durch die Bearbeitung von Transferaufgaben in der eigenen betrieblichen Praxis anwenden und reflektieren. Das Lernen wird dabei mit konkreten Lern- und Arbeitsvorgaben unterstützt, die in theoretischer und praktischer Hinsicht Aufgaben und Schlüsselprobleme der Fachkraft beschreiben und an den Prinzipien des exemplarischen und problemorientierten Lernens orientiert sind.

Für den Erwerb des erforderlichen Fachwissens werden verschiedene Angebote bestehen, insbesondere eine onlinegestützte Lernplattform mit didaktisch aufbereiteten Selbstlernmaterialien. In individueller Zeitgestaltung sollen die Teilnehmer zukünftig auf die Lernmaterialien online Zugriff nehmen und sie auch online bearbeiten. Verlinkungen werden auf Zusatzmaterialien oder Informationsquellen zur Vertiefung hinweisen.

Anhand konkreter, betriebsbezogener Aufgaben sollen die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in der betrieblichen Praxis angewandt werden. Wie bisher wird es Lernerfolgskontrollen geben, die im Wesentlichen auf die Messung der spezifischen Handlungskompetenz abzielen und im Ausbildungsverlauf an Komplexität zunehmen.

Beraten und Begleiten statt dozieren

Lernberatung und -begleitung sind zentraler Aspekt der Ausbildung. Dies erfordert ein entsprechendes Rollen- und Selbstverständnis der Dozenten. Die Lernbegleitung unterstützt und fördert den Kompetenzerwerb der Ausbildungsteilnehmer gezielt, damit ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung erreicht wird.

Ein integrativer Bestandteil des weiterentwickelten Ausbildungsmodells ist die Qualitätssicherung. Auf der Grundlage des Qualitätsrahmenmodells „Qualifizierung“ der Unfallversicherungsträger wird die

zukünftige Ausbildung durch qualitätssichernde Maßnahmen flankiert, die sowohl auf die Qualitätsverbesserung der Ausbildung als auch auf die Organisationsentwicklung der Ausbildungsträger abzielen.

Ausblick

Zurzeit wird das weiterentwickelte Ausbildungskonzept umgesetzt, auf dessen Grundlage die Lernarrangements beschrieben, die Lernplattform gestaltet und Materialien für die Ausbildung entwickelt werden. Der Start für die weiterentwickelte Ausbildung ist für 2014 geplant. ●

Autoren



Foto: BGN

Thomas Eisenhauer

Leiter der AG Sifa im Ausschuss Aus- und Weiterbildung der DGUV, Abteilung Bildung und Organisationsentwicklung der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe
E-Mail: thomas.eisenhauer@bgn.de



Foto: BGN

Dr. Ingo Zakrzewski

Leiter der Unterabteilung Bildung und Qualifizierung, DGUV
E-Mail: ingo.zakrzewski@dguv.de

Neue didaktische Ansätze in der Qualifizierung

„Die Transferlücke schließen“

Eine Schwerpunktaufgabe der Präventionsarbeit von Unfallversicherungsträgern ist die Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Unterschiedliche Bildungsmaßnahmen sollen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den Mitgliedsunternehmen so qualifizieren, dass sie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihren Unternehmen sorgen können, je nach Aufgabe und Verantwortung. Daher geht es bei den Qualifizierungsmaßnahmen primär darum, die sicherheits- und gesundheitsbezogene Handlungskompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erweitern. DGUV Forum sprach mit Karin Albers von der VBG und Dr. Heinz Hundeloh von der UK NRW über mögliche Verbesserungen bei den Bildungsangeboten der Unfallversicherungsträger.

Frau Albers, Herr Dr. Hundeloh, was hat den Beirat Didaktik des Ausschusses Aus- und Weiterbildung der DGUV dazu veranlasst, die Weiterentwicklung des didaktischen Ansatzes der Unfallversicherungen anzustoßen?

Hundeloh: Dafür gab es mehrere Gründe. Zum einen hat der Beirat Didaktik seit der Gründung im Jahr 2010 das Ziel, den Erfolg der Qualifizierung für den Transfer ins Unternehmen weiterzuentwickeln – orientiert am Stand der Wissenschaft und bewährten Erfahrungen der UV-Träger.

Zum anderen hatte der Beirat den Auftrag, mit dem gleichen Ziel didaktische Leitlinien für die Weiterentwicklung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erarbeiten. Diese Weiterentwicklung war nach der Fusion der Dachverbände erforderlich.

Albers: Alles in allem ist die Qualifizierung eine wesentliche Präventionsleistung der Unfallversicherungsträger, mit deren Hilfe wir eine Brücke von der Theorie des Arbeitsschutzes in die Unternehmenspraxis schlagen.

Wir erreichen circa 400.000 Multiplikatoren, die – sehr vorsichtig gerechnet – wiederum jeweils 20 Personen erreichen. Das bedeutet, dass wir mindestens acht Millionen Menschen über unsere Aus- und Weiterbildungsangebote ansprechen. Das ist eine enorme Chance für die Prävention, aber natürlich auch eine große Verantwortung für den Erfolg. Ef-



Karin Albers

Leiterin der Präventionsleistung Qualifizierung in der VBG und Vorsitzende des Beirats Didaktik des Ausschusses Aus- und Weiterbildung der DGUV
E-Mail: Karin.Albers@vbg.de

fizient und nachhaltig wirksam zu qualifizieren, muss deshalb die oberste Prämissen sein.

Dies macht aus unserer Sicht eine beachtliche, aber kontinuierliche didaktische Weiterentwicklung der Qualifizierungsangebote erforderlich, die sich an den jeweils aktuellen Erkenntnissen der Erwachsenenpädagogik und der Neurowissenschaften orientiert. Erforder-



Dr. Heinz Hundeloh

Bereichsleiter „Bildungseinrichtungen“ der Unfallkasse NRW und Leiter des Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ der DGUV
E-Mail: h.hundeloh@unfallkasse-nrw.de

lich deshalb, weil wir trotz der sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen unserer Qualifizierungsmaßnahmen aus Untersuchungen zur Transferwirkung von Bildungsmaßnahmen wissen, dass Gelerntes häufig nicht in der Praxis angewendet wird. Diese „Transferlücke“ hat sicherlich viele Gründe. Sie erfordert didaktische Maßnahmen, die die Transferwirkung unserer Bildungsangebote weiter verbessern.

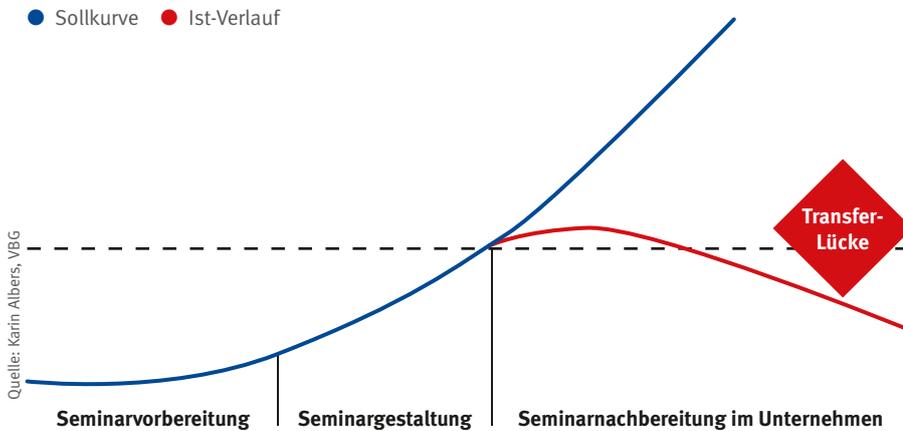


Abbildung 1: Qualifizieren: Effizient und wirksam

Wie kann diese Transferlücke geschlossen werden?

Hundeloh: Die vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse bekräftigen unsere Meinung, dass die Qualifizierungsmaßnahmen größere Wirkung entfalten können, wenn wir uns auf die Förderung der Handlungskompetenz konzentrieren und die Vermittlung von Fachinhalten diesem Ziel unterordnen. Fachwissen hat natürlich hohe Bedeutung. Allein reicht es heutzutage nicht mehr aus, um den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Notwendig ist in erster Linie die Fähigkeit, komplexe Probleme in der Praxis kreativ und selbstorganisiert lösen zu können, also handlungskompetent zu sein. Handlungskompetenz erfordert je-

doch über das Fachwissen hinaus auch die Methoden-, Sozial- und Personal-kompetenz. Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen ist es, diejenigen Kompetenzen zu optimieren, die man braucht, um die sicherheits- und gesundheitsrelevanten Aufgaben wahrzunehmen.

Wie konzipieren Sie ein Seminar, das Handlungskompetenz zum Ziel hat?

Albers: Die denken vom Ende her, dem sogenannten „outcome“. Das gilt auch beim Entwickeln neuer Qualifizierungsangebote – zum Beispiel beim Weiterentwickeln der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Ausgangsfrage ist: Welchen Rollen und Anforderungen soll und muss die Zielgruppe im Rahmen der

Prävention in einem Unternehmen gerecht werden?

Dabei betrachten wir die präventiven Aufgaben als integralen Bestandteil, der sich in die betrieblichen Abläufe einpassen muss. Anschließend definieren wir, welche Kompetenzen vorhanden sein müssen, um diese Anforderungen erfüllen zu können, also handlungskompetent zu sein.

Auf diese Weise entsteht ein „Soll-Kompetenzprofil“, das wir mit dem „Ist-Kompetenzprofil“ der Zielgruppe abgleichen. Das Ergebnis dieses Abgleichs zeigt, welche Kompetenzen in welcher Ausprägung weiterentwickelt werden sollten.

Hundeloh: Im Seminar fördern wir die Weiterentwicklung dieser Kompetenzen, indem wir uns eng an die Abläufe in der Arbeitswelt, zum Beispiel im Unternehmen der jeweiligen Branche orientieren. Mit praxisnahen, komplexen Fallbeispielen und geeigneten Medien und Methoden bieten wir die Voraussetzung, dies möglichst selbständig zu tun.

Für den Lernerfolg und damit für die Transferwirkung spielt zudem die Reflexion des eigenen Kompetenzniveaus im Seminar eine wichtige Rolle. Und natürlich will überlegt sein, wie sich die Lernergebnisse im Unternehmen konkret anwenden lassen. ▶

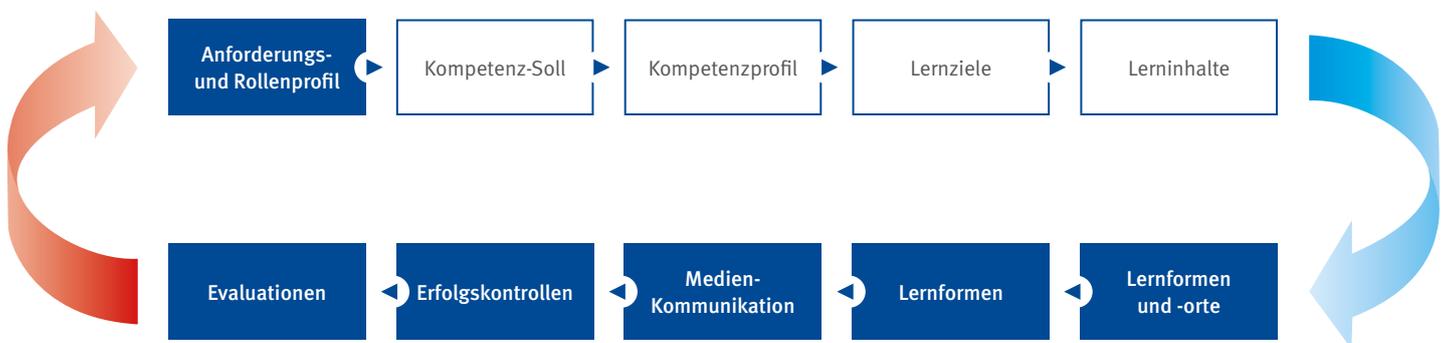


Abbildung 2: Lernen ermöglichen: Aktiv und selbstgesteuert (Kreislauf der Konzeptionsentwicklung)

Quelle: Karin Albers, VBG

„Gelernt und behalten wird nur, was bedeutsam, anschlussfähig, irritierend, hilfreich für die Bewältigung von gegenwärtigen oder vermuteten Problemen ist.“

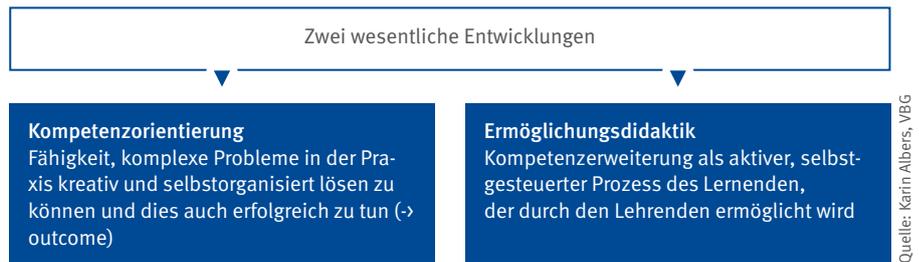


Abbildung 3: Lernen ermöglichen: Aktiv und selbstgesteuert

Wenn ich Sie richtig verstanden habe, geht es im Seminar also nicht um die Vermittlung isolierter Wissensgebiete, sondern um die Entwicklung breit angelegter Kompetenzen, um die Anforderungen an die Zielgruppe für die Umsetzung des Arbeitsschutzes zu erfüllen. Wie vermitteln die Dozenten diese Kompetenzen?

Albers: Kompetenzen lassen sich nicht in klassischer Weise „vermitteln“. Kompetenzen, also Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen muss sich letztlich jeder eigenständig und aktiv aneignen.

Die neuere Hirnforschung weist deutlich darauf hin: Lernen, also Kompetenzerwerb ist ein lebenslanger und individueller Prozess. Muster beziehungsweise Synapsenverbindungen im Gehirn sind Ergebnisse der Verarbeitung der Eindrücke im Gehirn während des gesamten Lebens.

Je älter der Mensch wird, desto mehr sieht er auch Neues durch die Brille seiner Erfahrungen, seines neuronalen Netzwerks. Das Netz der synaptischen Verbindungen ist nach Ansicht der Hirnforscher schon im Schulalter weitgehend „verkabelt“, so dass Lernen danach nur noch Umlernen bedeutet. Zum Umlernen bedarf es jedoch der eigenen Motivation, der Erkenntnis, mit dem bisherigen Muster nicht weiterzukommen, und auch das Weiterlernen selbst geschieht nach individuellen Bedingungen. Diese Erkenntnisse sind sogar zu der Aussage verdichtet worden: „Erwachsene sind lernfähig, aber unbelehrbar“.

Hundeloh: Das ist zugespitzt formuliert, aber fest steht, dass die Lernenden mehr als früher üblich ihr Weiterlernen selbst

in die Hand nehmen müssen. Den Dozenten kommt die Rolle zu, diesen Prozess durch vielfältige didaktische Lernszenarien zu ermöglichen und zu begleiten.

Die Dozenten ermöglichen also den Lernenden, an ihrer eigenen Kompetenzerweiterung zu arbeiten?

Hundeloh: Ja, so ungefähr. Wenn wir anerkennen, dass eine Kompetenzerweiterung ein aktiver, selbstgesteuerter Prozess ist, so folgt daraus, dass der Dozent didaktisch sinnvolle und anregende Lernsituationen schafft, die zum Lernen beziehungsweise „Umlernen“, also zur Kompetenzerweiterung motivieren, die herausfordern und neugierig machen.

Egal, wie schwierig ein Thema sich darstellt, ob wir uns mit Sicherheits- und Notfallorganisationen, mit Lärmschutz, mit Altlasten oder mit gesundheitspräventiven Themen befassen, immer wird es darum gehen, interessante Zugänge für den Lernenden zu schaffen. Denn gelernt und behalten wird nur, was bedeutsam, anschlussfähig, irritierend, hilfreich für die Bewältigung von gegenwärtigen oder vermuteten Problemen ist.

Am besten und nachhaltigsten gelingt dies aus Sicht der sogenannten Ermöglichungsdidaktik, wenn selbstgesteuert, problemlösend, aktiv, in Situationen und in sozialem Austausch gelernt wird, einfach zu behalten, weil hieraus das Akronym SPASS gebildet werden kann.

Albers: Im Lernprozess sollten sich Aneignungs-, Erlebnis-, Umsetzungs- und Reflexionsphasen abwechseln, damit alle Sinne angesprochen werden und die Beschäftigung über die kognitive Ausei-

nersetzung hinausgeht. So kann das Gelernte besser haften bleiben.

Methoden, die diese Kriterien erfüllen, sind beispielsweise Projektarbeit, Planspiel, Rollenspiel, Fallmethode, Erkundungen, Gruppenarbeiten, selbständiges Recherchieren mit zur Verfügung stehenden Medien.

Natürlich können auch dozentenorientierte Methoden wie zum Beispiel der Lehrvortrag oder Lehrgespräche weiterhin sinnvoll sein. Aber die Teilnehmenden müssen dann die Gelegenheit zur aktiven und eigenständigen Vor- und Nachbereitung erhalten.

Darüber hinaus ist das sogenannte „blended learning“ aus unserer Sicht gut geeig-



net, da es die Vorteile des selbstverantwortlichen Lernens im Seminar mit dem flexiblen und selbstorganisierten E-learning via Internet kombiniert.

Steigen nicht auch die Anforderungen an die Dozenten, obwohl die Teilnehmer und Teilnehmerinnen selbst auch stärker einbezogen und beteiligt werden?

Hundeloh: Das mag auf den ersten Blick so scheinen, stimmt aber nicht unbedingt. Richtig ist, dass sich die Anforderungen verändern und dass damit eine Neuorientierung erforderlich ist. Und Veränderung stellt zunächst immer auch eine Anforderung dar. Langfristig bedeutet die didaktische Orientierung an der Ermöglichungsdidaktik aber auch eine Entlastung für die Dozenten, weil sie nicht mehr allein die Verantwortung für den Lernerfolg tragen, sondern sie mit den Teilnehmenden der Qualifizierungsmaßnahme teilen.

Die Rolle der Dozenten ändert sich vom „Alleinunterhalter“ hin zum Impulsgeber, zum Lernberater und -begleiter. Sie müssen nicht mehr in erster Linie alles wissen, sie müssen auch nicht mehr Lernprozesse in möglichst kleinen Schritten und detailliert planen, sondern vielmehr das selbstständige Lernen der Teilnehmenden durch geeignete Medien und Methoden unterstützen. Ohnehin sollen sie ja keine Pa-

rentrezepte vermitteln, sondern beim Suchen nach Lösungswegen helfen. Die Rolle des Lehrenden wird damit vielfältiger.

Sie schaffen Lernzugänge durch vielfältige Methoden, stellen Medien zur Verfügung, moderieren den Gruppenprozess, bündeln Ergebnisse, regen Reflexionen und Perspektivwechsel an, kurz, sie sind verantwortlich dafür, dass ein Kompetenzzuwachs möglich ist.

Albers: Die Lernenden sind nicht mehr Konsumenten, sondern „Prosumenten“ – also aktive Gestalter ihres Lernprozesses und ihres Kompetenzzuwachses. Und da sie das sind, werden die Anforderungen an die Dozenten auch nicht höher, sie verändern sich allerdings.

Wir können hier an unsere vielfältigen Erfahrungen mit aktivierenden Methoden anknüpfen. Um den Schritt zum Lernberater zu gehen, müssen wir sicherlich auch selber noch umlernen.

Und das gelingt am besten in Kooperation mit Kollegen und Kolleginnen. Hierzu gehört auch, dass man Seminare in Teams durchführt.

Welche Rolle spielt die Lernumgebung?

Albers: Eine große Rolle. Die Gestaltung

einer Lernumgebung beeinflusst in einem hohen Maße das, was sich darin entwickelt. Sie trägt dazu bei, dass lebendiges und anschauliches Lernen gelingen kann. Neue Erkenntnisse müssen im Gehirn verankert werden und dazu trägt eine anregende und offen gestaltete Lernumgebung erheblich bei. Es lassen sich zum Beispiel vielfältige Praxisfelder wie Werkstätten, Ergonomiestudios, Experimentalmräume nutzen und durch Exkursionen können wir ein Lernen vor Ort ermöglichen.

Hundeloh: Damit man erlebnis- und umsetzungsorientierte Methoden anwenden kann, sollten Räume flexibel ausgestattet und nutzbar sein.

Kurzum, auch hier sollten wir uns von unseren eigenen Schulerfahrungen lösen und bewusst umlernen. Statische Lernumgebungen schaffen nun mal auch statisches Denken und Handeln. Lernbewegungen sind dagegen zirkulär, sie brauchen Bewegung, Anschauung, sozialen und lebendigen Austausch.

Frau Albers, Herr Dr. Hundeloh, wir danken Ihnen für das Gespräch. ●

Das Interview führte Franz Roiderer, DGUV Forum

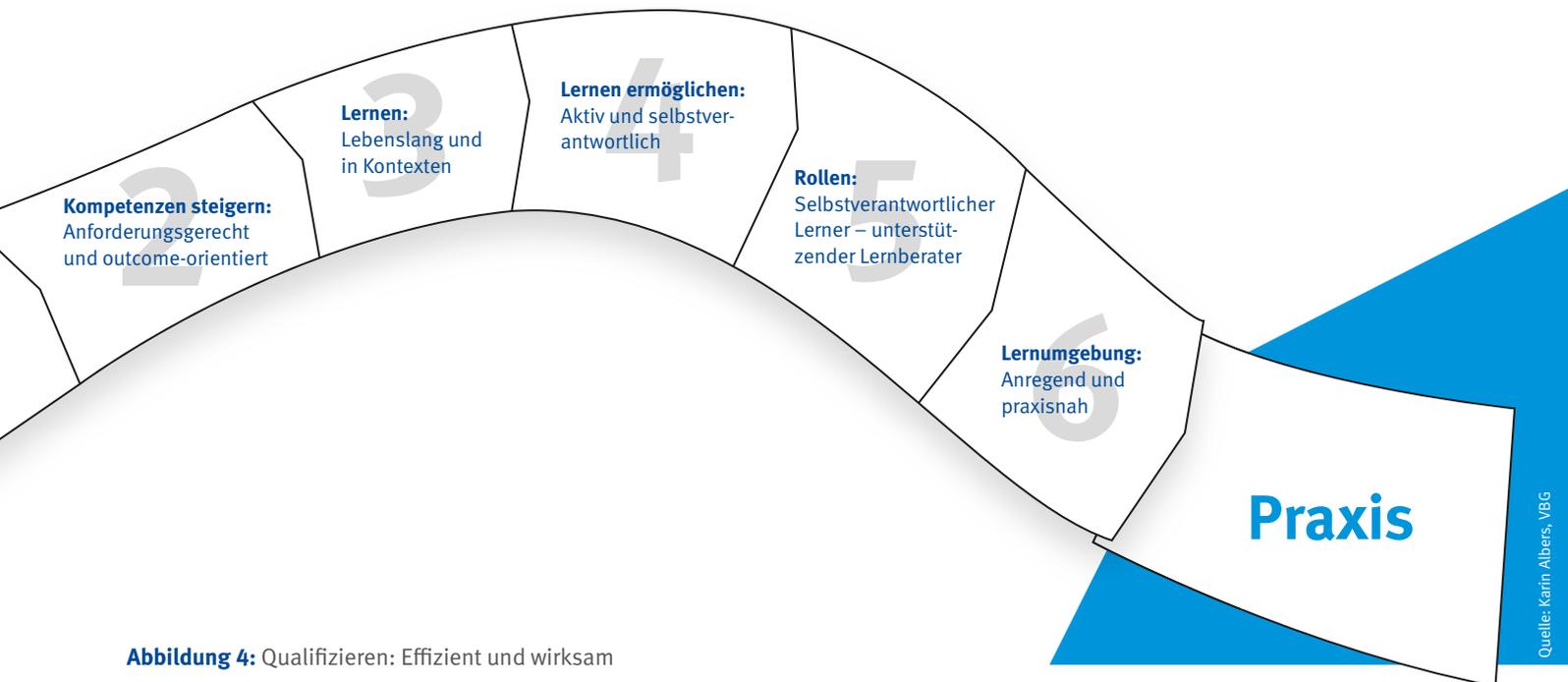


Abbildung 4: Qualifizieren: Effizient und wirksam

Quelle: Karin Albers, VBG

Vorschriften- und Regelwerk

Die Branchenregel – ein neues Präventionsinstrument

Branchenregeln werden künftig zu einem zentralen Instrument der Unfallversicherungsträger. Sie bündeln wichtige Vorschriften, Regelungen und Empfehlungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit in einer Branche. Nutznießer sind Unternehmer und andere Arbeitsschutzakteure.

Die Grundlage

Seit August 2011 hat die gesetzliche Unfallversicherung die Möglichkeit, ein neues, anwenderfreundliches Präventionsinstrument einzusetzen. Das in der Ausgabe 5/2011 des DGUV Forums¹ vorgestellte Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks² beschreibt mit der Branchenregel eine neue Kategorie von Regeln der gesetzlichen Unfallversicherung.

Die Aufgabe der Branchenregel besteht darin, einer bestimmten Sparte von Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder einer Betriebsart im öffentlichen Dienst ein Kompendium aller Anforderungen aus Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen zur Verfügung zu stellen. Hiermit wird eine zentrale Forderung der Unternehmen, aber auch der Personalvertretungen erfüllt, die sich schon lange eine solche branchenorientierte Aufarbeitung von staatlichen Regeln, DGUV Vorschrif-

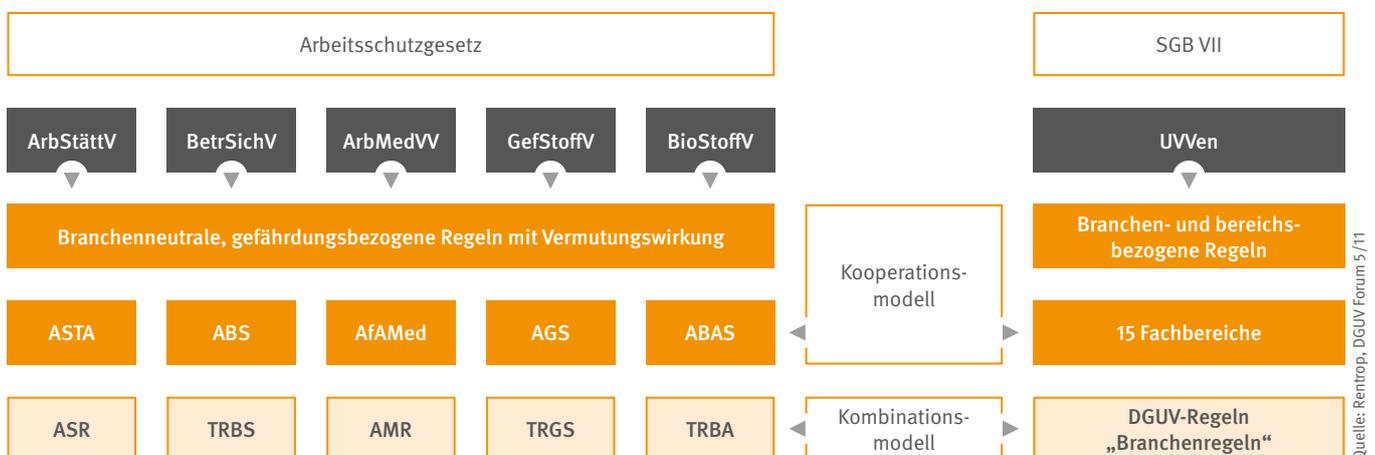
ten (Unfallverhütungsvorschriften), aber auch zum Beispiel von DIN-Normen oder VDE-Richtlinien wünschen.

Branchenregeln richten sich in erster Linie an Unternehmerinnen und Unternehmer. Durch den hohen Praxisbezug bieten sie aber auch großen Nutzen für weitere betriebliche Akteure im Arbeitsschutz, wie Personal- und Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte. Gleichmaßen dienen sie den Aufsichtspersonen und anderen Arbeitsschutzexperten der Unfallversicherungsträger als Leitfaden für die Beratung und Überprüfung der betrieblichen Praxis, zum Beispiel beim Vorgehen im Sinne der Leitlinien „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“³ und „Arbeitsschutzorganisation“⁴ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Als Kompendien sind Branchenregeln auch besonders für kleine und mittlere Unternehmen hilfreich.

Wo wird es Branchenregeln geben?

Branchenregelungen werden mit dem Leitlinienpapier zu einer neuen wichtigen Säule des Regelwerks der DGUV und ihre Anwendung ist grundsätzlich für alle Sparten von Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen denkbar. Die Regelungsbereiche der Branchenregeln könnten sich an der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ-Kode 2008) orientieren, die bereits bei der Eingruppierung der Betriebsarten in der DGUV Vorschrift 2 zu Grunde gelegt wurde. Diese systematische Ordnungsstruktur besteht beim Statistischen Bundesamt und ist während der Entwicklung der DGUV Vorschrift 2 mit dem Bundesministerium für Soziales und Arbeit (BMAS), den Ländern und Unfallversicherungsträgern einvernehmlich abgestimmt worden.⁵

Um die Sparte zu beschreiben, die eine Branchenregel umfassen soll, bietet es sich an, vorrangig die Bezeichnungen



Quelle: Rentrop, DGUV Forum 5/11

Abbildung: Kombinationsmodell als Teil des kohärenten Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz



Eine typische Sparte für eine Branchenregelung: der Eisenbahnverkehr

der zweistelligen Obergruppen der WZ-Kodes zu berücksichtigen (zum Beispiel WZ-Kode 47 „Verkaufsstellen im Einzelhandel“). Ein weitere Detaillierung ist meist nicht notwendig, kann aber im Einzelfall sinnvoll sein (zum Beispiel die Differenzierung zwischen Eisenbahnverkehr und Straßenverkehr, beides unter WZ-Kode 49 „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“ zusammengefasst).

Als Titel von Branchenregeln können leicht modifizierte Wirtschaftszweigbezeichnungen verwendet werden, wenn dies dem üblichen Sprachgebrauch der Zielgruppe besser entspricht. Wie „kleinteilig“ Sparten betrachtet werden und für welche sich Branchenregeln anbieten, müssen im Einzelfall die DGUV-Fachbereiche entscheiden.

Branchenregeln verbinden die gefährdungsorientierten Regeln der verschiede-

nen staatlichen Ausschüsse in geeigneter Weise mit gefährdungsübergreifenden branchenspezifischen Inhalten. Was in diesem Zusammenhang „branchenspezifisch“ bedeutet, wird an einem Beispiel deutlich: Das Gefährdungspotenzial durch einen Raubüberfall besteht für die Beschäftigten in Banken, Spielhallen und im Einzelhandel gleichermaßen. Durch die Unterschiede und Besonderheiten der

Arbeitsverfahren, Tätigkeiten und Arbeitsplätze in den drei Branchen können die konkreten Maßnahmen zur Vermeidung und zum Umgang mit der Gefährdung jedoch unterschiedlich ausfallen.

Funktion von Branchenregeln

Branchenregeln sind eine spezielle Form der DGUV Regeln. Sie beschreiben für branchenspezifische Arbeitsverfahren, Tätigkeiten und Arbeitsplätze, mit welchen konkreten Präventionsmaßnahmen

die rechtlichen Pflichten zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erfüllt werden können. Dabei beziehen sie als umfassendes Kompendium neben der Expertise der gesetzlichen Unfallversicherung auch Anforderungen aus den DGUV Vorschriften und dem staatlichen Recht mit ein.

Im Gegensatz zu allgemeinen DGUV Regeln nehmen die Branchenregeln damit eine Sonderstellung ein. Neben DGUV Regeln, die Anforderungen in Unfallverhütungsvorschriften erläutern, können allgemeine DGUV Regeln nach dem Leitlinienpapier 2011 grundsätzlich nur noch in Bereichen erarbeitet werden, in denen staatliche Ausschüsse keine Rechtsverordnungen vorsehen oder in denen das zuständige Bundesministerium keinen Bedarf für eine staatliche Regel festgestellt hat. Gleiches gilt für Personengruppen, zum Beispiel Schülerinnen und Schüler, auf die staatliche Arbeitsschutzvorschriften nicht anwendbar sind. Anders die Branchenregeln: Diese können und sollen – als sinnvolle Ergänzung – auch in Bereichen erarbeitet werden, in denen es staatliche Regeln gibt.

Branchenregeln werden im sogenannten Kombinationsmodell (siehe [Abbildung](#)) erstellt, das im Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks beschrieben wird. Dieses Modell stellt sicher, dass sie die staatlichen Regeln ergänzen. Branchenregeln werden – wie andere DGUV Regeln auch – nach den im DGUV Grundsatz 401 festgelegten Verfahrensgrundsätzen⁶ von den Sachgebieten der DGUV unter Mitwirkung der betroffenen Kreise erarbeitet und von den Fachbereichen verabschiedet.

Nach der Beschlussfassung durch die Gremien der DGUV werden die Branchenregeln in das Regelwerk der DGUV aufgenommen und veröffentlicht. Aufgrund ihrer besonderen Ausprägung als Gesamtkompendium sind sie – vielleicht mehr noch als die übrigen DGUV Regeln – das Ergebnis eines sachgebiets- beziehungsweise fachbereichsübergreifenden Zusammenwirkens im „Kompetenznetzwerk Prävention“.



Branchenregelungen zeigen konkrete Präventionsmaßnahmen für Tätigkeiten, Arbeitsplätze und Verfahren auf.

Durch das geregelte Entstehungsverfahren und ihre inhaltliche Ausrichtung auf konkrete betriebliche Abläufe und Einsatzbereiche der Branche sind Branchenregeln fachliche Empfehlungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. Sie haben einen hohen Praxisbezug und Erkenntniswert, sie werden von den beteiligten Kreisen mehrheitlich für erforderlich gehalten und können deshalb als Richtschnur für das betriebliche Präventionshandeln herangezogen werden. Branchenregeln enthalten daher den anerkannten Stand der Technik.

Anforderungen an Inhalt und Sprache

Branchenregeln betrachten immer typische Arbeitsverfahren, Tätigkeiten und Arbeitsplätze in einer Sparte von Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen. Mithilfe eines einfachen Merksatzes lässt sich schnell prüfen, ob eine Branchenregel vorliegt. Beinhaltet eine DGUV Regel mit dem Titel „Sicheres und gesundes Arbeiten in ...“ umfassend die rechtlichen Pflichten im Arbeitsschutz einer bestimmten Sparte, zum Beispiel der Müllbeseitigung, dann handelt es sich um eine Branchenregel – in allen anderen Fällen nicht.

Branchenregeln haben das Ziel, konkrete Präventionsmaßnahmen zur Erfüllung von Arbeitsschutzpflichten bei typischen Tätigkeiten innerhalb einer Sparte zu beschreiben. Dies erfolgt tätigkeits-, arbeitsplatz- oder arbeitsverfahrenbezogen. Sie müssen

- inhaltlich auf die betrieblichen Abläufe und Einsatzbereiche einer Branche ausgerichtet sein
- den Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, gegebenenfalls ergänzt um Aspekte der Arbeitshygiene und der Gesundheitsförderung, abbilden
- sich kohärent in die Regelwerke von Staat und DGUV einfügen und dürfen inhaltlich hierzu nicht im Widerspruch stehen
- übergreifende Anforderungen im Arbeitsschutz auf die Branche zugeschnitten darstellen und möglichst an Hand von praktischen Beispielen veranschaulichen
- konkret gefasst, in sich verständlich und dabei so knapp wie möglich formuliert sein.

Bei verbindlichen Vorgaben ist die Rechtsquelle anzugeben, dabei ist immer auf die jeweils konkreteste Rechtsquelle zu verweisen. Verweise sollen die Verständlichkeit der Regel nicht beeinträchtigen.

Inhalte

Als Kompendium für eine Branche beinhalten Branchenregeln

- die Darstellung branchenspezifischer Arbeitsschutzanforderungen und -lösungen, die für die gesamte Sparte Gültigkeit haben und möglichst alle relevanten Gefährdungsarten betrachten
- eine ganzheitliche branchenspezifische Betrachtungsweise einschließlich von Aspekten der Arbeitshygiene und Gesundheitsförderung

- eine branchenorientierte Beschreibung des Standes der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse
- konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Schutzziele der für die jeweilige Branche einschlägigen Gesetze, Verordnungen, DGUV Vorschriften und staatlichen Regeln.

Der Stand der Technik ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die praktische Eignung einer Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit der Beschäftigten oder Dritten gesichert erscheinen lässt. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Gleiches gilt für die Anforderungen an die Arbeitsmedizin und die Arbeitsplatzhygiene.⁷

Durch die Bezugnahme auf die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sind verschiedene Fachdisziplinen angesprochen, die sich mit der menschlichen Arbeit und dem sicheren Betrieb von Arbeitsmitteln einschließlich überwachungsbedürftiger Anlagen befassen.

Formulierungen

Branchenregeln sollen eindeutig formuliert und in einer für die Zielgruppe verständlichen Sprache abgefasst sein.



Vor allem für kleinere und mittlere Betriebe sind Branchenregelungen eine große Hilfe.

Befehlsformen wie „müssen“, „sind“ (haben) zu ...“ oder „dürfen nicht“ werden nur dann verwendet, wenn „Muss“-Formulierungen aus Gesetzen, Verordnungen, DGUV Vorschriften oder staatlichen Regeln übernommen oder an Hand von Beispielen erläutert werden. Darüber hinausgehende Formulierungen dürfen nicht den Eindruck erwecken, dass eine Verbindlichkeit besteht. Dies gilt auch für Empfehlungen, die auf dem Erfahrungswissen der Unfallversicherungsträger beruhen.

„Branchenregeln betrachten immer typische Arbeitsverfahren, Tätigkeiten und Arbeitsplätze in einer Sparte von Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen.“

Eindeutig formuliert bedeutet auch: Unbestimmte Begriffe, insbesondere unbestimmte Rechtsbegriffe, werden grundsätzlich vermieden. Die „geeigneten“ Maßnahmen oder der „Stand der Technik“ sind so konkret zu beschreiben, dass bei ihrer betrieblichen Anwendung die Einhaltung der Schutzziele sichergestellt ist. „Kann-Formulierungen“ dürfen nur gewählt werden, wenn für den Unternehmer mehrere gleichwertige Handlungsmöglichkeiten existieren. „Soll-Formulierungen“ wiederum sind nur dann zu verwenden, wenn ein bestimmtes Handeln fachlich geboten ist, man jedoch ausnahmsweise in atypischen Situationen davon absehen kann. Derartige atypische Situationen sind in der Branchenregel beispielhaft zu nennen.

Begriffe

Begriffe sollen innerhalb der Regelwerke der Unfallversicherungsträger und des Staates einheitlich verwendet werden. Dabei werden vorrangig die Begriffsdefinitionen aus DGUV

Vorschriften, Gesetzen und Verordnungen angewendet. Das Begriffsglossar zum staatlichen Regelwerk ist zu berücksichtigen.⁸

Widersprüche zu Begriffsdefinitionen zu harmonisierten Normen sollen vermieden werden, diese sind im Zweifel aber nachrangig.

Inbezugnahme von Normen

Die Bezugnahme auf Normen oder sonstige Standards (EN, ISO, DIN, VDE, VDI) muss auf solche Regelsetzer beschränkt bleiben, deren Unterlagen in der Bundesrepublik Deutschland gesichert archiviert werden. Sie darf nur in der Form eines starren Verweises erfolgen. Hierzu gehört,

dass neben der Bezeichnung der Norm oder des Standards auch die Ausgabe oder das Datum genau angegeben wird. Sofern nicht auf die gesamte Unterlage eines privaten Regelsetzers Bezug genommen werden soll, ist der entsprechende Teil der Unterlage genau zu bezeichnen. Normen, die gegen die Vereinbarungen im Gemeinsamen Deutschen Standpunkt (GDS) verstoßen, werden grundsätzlich nicht zitiert.

Rechtliche Bedeutung

Die Unfallversicherungsträger können unterhalb des verbindlichen Satzungsrechts (Unfallverhütungsvorschriften) aufgrund der Ermächtigung in § 14 Sozialgesetzbuch VII „... mit allen geeigneten Mitteln ...“ konkrete Hilfen für die betriebliche Umsetzung der abstrakt formulierten staatlichen Arbeitsschutzvorschriften beziehungsweise Unfallverhütungsvorschriften erstellen. Eine Form dieser Hilfestellungen sind DGUV Regeln und – als besondere Ausprägung – auch die Branchenregeln.

Tabelle: Gegenüberstellung staatlicher Technischer Regeln und Branchenregeln

	Technische Regel	Branchenregel
Gefährdungen	gefährdungsbezogen	gefährdungsübergreifend
Branchenbezug	branchenneutral	branchenspezifisch
Rahmen	staatliche Verordnung	Inhalte Technischer Regeln, DIN-Normen, VDE-Richtlinien und Regeln anderer Regelsetzer; Erfahrungswissen aus der Beratung und Überwachung der Betriebe

Quelle: Leitlinienpapier 2011

„Als Gesamtkompodium sind Branchenregeln das Ergebnis eines sachgebiets- beziehungsweise fachbereichsübergreifenden Zusammenwirkens im ‚Kompetenznetzwerk Prävention‘.“

DGUV Regeln und damit auch die Branchenregeln sind im Gegensatz zu den Unfallverhütungsvorschriften nicht rechtsverbindlich. Vielmehr handelt es sich um Empfehlungen, mit welchen Maßnahmen die Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz erfüllt werden können. Aufgrund ihres qualitätsgesicherten Entstehungsverfahrens geben die Branchenregeln Maßnahmen wieder, die von der Mehrheit der Fachwelt zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit für erforderlich gehalten werden. Regeln konkretisieren unbestimmte Rechtsbegriffe und können damit dem Unternehmer die Frage beantworten, welche Sorgfaltsanforderungen er erfüllen muss, insbesondere zur Vermeidung eines möglichen fahrlässigen Handelns („Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt“).

Die Inhalte der Branchenregeln stellen keine Doppelregelungen zu staatlichen Regeln dar, sondern ergänzen diese im Kombinationsmodell. Staatliche Regeln mit Vermutungswirkung und Branchenregeln mit hohem Erkenntniswert korrespondieren miteinander, jede in ihrer spezifischen Funktion. Die wi-

derspruchsfreie Ergänzung der Regeln staatlicher Ausschüsse durch Branchenregeln lässt ein kohärentes und in sich stimmiges Regelwerk im Arbeitsschutz entstehen.

Abgrenzung zu Informationsschriften

Im Gegensatz zu den Branchenregeln werden Informationsschriften nicht nach dem im DGUV Grundsatz 401 festgelegten Verfahren erstellt. Sie enthalten Hinweise, Hilfestellungen und Ratschläge, welche die Anwendung von Erkenntnissen und Regelungen erleichtern sollen. Dabei wird auch nicht eine ganze Branche abgebildet. Informationsschriften können sowohl von den Sachgebieten der DGUV als auch von einzelnen Unfallversicherungsträgern für besondere Sachverhalte oder zur Verbesserung der Handlungsfähigkeit in der Praxis bedarfsorientiert für Unternehmer und Versicherte erstellt werden.

Aufbau einer Branchenregel

Branchenregeln sollen eine einheitliche innere Struktur haben. Die Gliederung wird sich an den Aufgaben, die dem Unternehmer gesetzlich vorgegeben sind, orientieren.

Ausblick

Es gibt bereits einige wenige BGR/GUV-R, welche die Kriterien einer Branchenregel zumindest weitgehend erfüllen. Ein Beispiel hierfür ist die BGR/GUV-R 2114 Waldarbeiten. Eine erste Nachfrage ergab, dass bereits jetzt, kurze Zeit nach der Schaffung dieses neuen Präventionsinstrumentes, zehn bis 15 Branchenregeln projiziert werden. Die sich gerade konstituierenden Fachbereiche der DGUV sind aufgefordert zu prüfen, für welche der von ihnen betreuten Branchen die Erstellung einer Branchenregel sinnvoll ist. ●

*

- 1 *Rentrop, M.: Kohärentes Vorschriften- und Regelwerk aus einem Guss. In: DGUV Forum 5/11, 2011, S. 22 – 25.*
- 2 *Koordinierungskreis „Neuordnung des Arbeitsschutzrechts“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz, 2011.*
- 3 *Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ (Download unter: www.gda-portal.de).*
- 4 *Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ (Download unter: www.gda-portal.de).*
- 5 *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Vollständige Liste der Zuordnung der Betriebsarten zu den Betreuungsgruppen mit Angaben aller Unfallversicherungsträger gemäß Anlage 2 Abschnitt 4 des Mustertextes der DGUV Vorschrift 2 (Download unter: www.dguv.de > Webcode: d106697 > Download).*
- 6 *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Grundsatz 401 – Fachbereiche und Sachgebiete der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Drittes Kapitel. Verfahren zur Erarbeitung von DGUV Regeln.*
- 7 *Definition des Standes der Technik in §3 Abs. 10 Gefahrstoffverordnung.*
- 8 www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinien-Vorschriften_Regelwerk.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

Autoren



Foto: DGUV

Marcus Hussing

Leiter des Referats Koordination Ausschüsse, DGUV
E-Mail: marcus.hussing@dguv.de



Foto: DGUV

Thomas Kolbinger

Leiter der Unterabteilung Sicherheit, DGUV
E-Mail: thomas.kolbinger@dguv.de



Foto: Manu de Alba

Dr. Christa Sedlatschek

war zuvor in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Berlin tätig und Geschäftsführerin der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA – www.inqa.de). Diese Initiative wurde vor 12 Jahren vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufen, um einen Beitrag zur Schaffung von besseren Arbeitsplätzen in Europa zu leisten. Die Österreicherin ist Fachärztin für Arbeitsmedizin und erwarb sich gründliche Kenntnisse über die EU und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in den Mitgliedsstaaten, als sie 1998 für fünf Jahre unter anderem die Leitung des Referates Arbeitsumfeld bei der EU-OSHA in Bilbao übernahm.

Interview mit der EU-OSHA-Direktorin

„Erfolgreich ist nur, wer gesunde Mitarbeiter hat“

Seit September 2011 ist Dr. Christa Sedlatschek Direktorin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Bilbao in Spanien. DGUV Forum sprach mit der Fachärztin für Arbeitsmedizin über ihre neuen Aufgaben.

Frau Dr. Sedlatschek, Sie sind seit kurzem neue Direktorin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Welches entscheidende Ziel haben Sie sich für Ihre Arbeit vorgenommen?

Sedlatschek: Gesundheit ist ein wichtiges Gut für jeden. Am Arbeitsplatz aber muss die Gesundheit noch stärker beachtet werden, noch mehr im Mittelpunkt stehen. Ohne Gesundheit und Sicherheit in der Arbeitswelt werden wir in Zukunft ganz schlecht dastehen.

Für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen, ist in der Regel mit Aufwand verbunden, kostet Zeit und Geld. Wie überzeugen Sie Unternehmen vom Nutzen des Arbeitsschutzes?

Sedlatschek: Wir wissen, dass gut geführte Unternehmen auch gesündere und motiviertere Mitarbeiter haben. Gute Arbeitsbedingungen und gesunde Mitarbeiter bringen ökonomischen Erfolg.

Gesundheit und Sicherheit bekommen aber noch immer nicht die nötige Aufmerksamkeit. Die Unternehmen stehen unter einem immensen Druck und kämpfen um ihr Dasein, um innovativ zu sein und am Markt zu bestehen. Unternehmen sind aber auf längere Sicht nur erfolgreich, wenn die Belegschaft gesund ist.

In diesem Zusammenhang muss man an die Unternehmen appellieren, nicht kurzfristig zu denken. Ich bin überzeugt, dass in der Bauwirtschaft nur gut aufgestellte

Unternehmen längerfristig überleben. Es bringt am Ende nichts, kurzfristig zu agieren und den Arbeitsschutz zu vernachlässigen. Damit steigen das Unfallrisiko und der Krankenstand und die Qualität leidet.

Deutschland ist für Qualitätsarbeit bekannt. Können Sie sich im Bauwesen Qualitätsarbeit ohne Arbeitsschutz vorstellen?

Sedlatschek: Nein, überhaupt nicht. Es gibt die sogenannte Wertschöpfungskette auch am Bau. Sie beginnt beim Auftrag und endet beim fertiggestellten Bauobjekt. Dabei bedeutet Arbeitsschutz vor allem auch eine funktionierende Arbeitsorganisation. Menschen können nur effektiv arbeiten, wenn die Organisation stimmt. ▶

„Man vergisst leicht, dass Arbeit ein wichtiger Bestandteil des Lebens ist. Deshalb ist es so wichtig, Menschen nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit wieder an den Beruf heranzuführen.“

Es gibt Studien, die belegen, dass bei einem guten Management, und dazu gehören auch Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Beschäftigten zufriedener sind. Das hat natürlich positive Auswirkungen auf die Qualität. Wenn qualifizierte Beschäftigte dagegen krank werden oder Unfälle haben, leidet die Qualität. Damit wird klar, dass die Beschäftigten im Mittelpunkt stehen müssen. Nur mit ihnen ist eine hohe Qualität erreichbar.

Eine Ihrer neuen Studien macht deutlich, dass sich psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz – wie etwa arbeitsbedingter Stress – weiter verstärken.

Sedlatschek: Unsere ESENER-Studie, eine europäische Unternehmenserhebung, zeigt für psychosoziale Risiken eine Alarmstufe an. Die Krankenstände gehen zum großen Prozentsatz auf psychosoziale Risiken zurück. Dabei muss man sich auch den Kontext anschauen, in den Arbeit eingebettet ist. Denken Sie nur an die Unsicherheit von Arbeitsplätzen. Es gibt kaum noch einen Arbeitsplatz, an dem man mit 16 beginnt und den man mit 67 verlässt. Befristete Verträge, prekäre Arbeitssituationen bedeuten für sich genommen bereits Stress. Dazu der Arbeitsdruck, der heute allgegenwärtig ist. In unserer Dienstleistungsgesellschaft steht die Kundenorientierung ganz oben. Der Druck kommt damit von außen und innen.

Aber hat sich nicht vor allem die Bewertung geändert? Heute sehen wir im Stress Gesundheitsgefahren, früher sah man das doch eher als normal an.

Sedlatschek: Richtig, früher war das Bewusstsein nicht vorhanden. Die größeren Belastungen waren eindeutig physi-



scher Art. Die körperlichen Tätigkeiten sind heute meist weniger belastend. Heute sind viel stärkere psychosoziale Faktoren als Belastung hinzugekommen. Zeitdruck, Stress und Hektik haben zugenommen, die Arbeitsbedingungen haben sich verändert.

Der Bau ist ein gutes Beispiel. Den Druck, der auf der Bauwirtschaft liegt, bekommen alle Beschäftigten mit. Sie haben den Zeitdruck und müssen oft weite Strecken zur Baustelle fahren.

Zudem liegt ein großer Druck auf Beschäftigten, die schon jetzt nicht besonders fit sind und wissen, dass sie bis zum Alter von 67 Jahren arbeiten müssen. Früher ist man in die Frühpension gegangen. Heute fürchten ältere Beschäftigte sich davor, zu verarmen und zu Langzeitarbeitslosen zu werden.

Wie wichtig ist denn Arbeit für den einzelnen Menschen?

Sedlatschek: Als ehemaliges Mitglied der Jury des RheumaPreises habe ich gelernt, dass die chronischen Rheumaerkrankten gern arbeiten wollen, aber auf dem Arbeitsmarkt kaum eine Chance haben. Man vergisst leicht, dass Arbeit ein wichtiger Bestandteil des Lebens ist. Deshalb ist es so wichtig, Menschen nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit wieder an den Beruf heranzuführen.

Arbeitsschutz wird zum großen Teil durch Gesetze geregelt und die entstehen immer mehr in Brüssel. Welche Regelungen zum Arbeitsschutz sind in naher Zukunft zu erwarten?

Sedlatschek: Es gibt Überlegungen, eine Richtlinie zu Muskel- und Skeletterkrankungen zu verabschieden. Muskel- und Skeletterkrankungen sind eine ständige



Foto: Manu de Alba

durchzuführen. Unsere einfache Web-Anwendung soll den Unternehmen die erforderliche Unterstützung bieten. Mit dem benutzerfreundlichen Tool wird sich in Zukunft die Gefährdungsbeurteilung Schritt für Schritt umsetzen lassen – von der Ermittlung und Bewertung der Risiken am Arbeitsplatz, über angemessene Maßnahmen bis hin zur ständigen Überwachung und Berichterstattung. Damit wollen wir die kleinen Unternehmen entlasten.

Eine Aufgabe der Europäischen Agentur liegt auch darin, neue technische Entwicklungen daraufhin zu bewerten, welche Risiken damit für die Beschäftigten verbunden sind. Welche konkreten Risiken sehen Sie zurzeit?

Sedlatschek: Denken Sie nur an die Nanotechnologie. Bereits heute sind hunderte von Produkten im Gebrauch, die Nanopartikel enthalten. Bis 2015 wird der Markt für Nanotechnik voraussichtlich auf hunderte Milliarden Euro wachsen. Die Technik trägt bestimmt zur Verbesserung der Lebensqualität bei. Aber die Risiken für die Gesundheit und die Umwelt sind bisher noch nicht endgültig geklärt. Wir sind dabei, die Risiken dieser neuen Technik zu identifizieren und zu schauen, welche Maßnahmen möglich sind. Wir wissen bei weitem noch nicht alles.

Deshalb muss man mit dieser Technik besonders vorsichtig umgehen.

Ich würde die Nanotechnik aber nicht mit Asbest vergleichen wollen. Die Diskussion über Ersatzprodukte für Asbest habe ich jahrelang in Österreich mitgemacht, bis Asbest dann verboten wurde. Gerade hierbei haben wir viel gelernt. Man muss bei neuen Techniken viel früher Gelder in die Erforschung der Risiken geben, eine Risikoabschätzung machen und von Anfang an Präventionsmaßnahmen im Blick haben.

Das zweite Gebiet, das ich besonders interessant finde, sind die sogenannten grünen Arbeitsplätze, die mit neuen Technologien aus dem Umweltschutz zusammenhängen, also zum Beispiel mit alternativen Energien oder der Abfallwirtschaft. Das sind Arbeitsplätze, von denen wir vom Belastungsspektrum her noch zu wenig wissen und vor allem wenig über die Langzeitwirkung. Wir untersuchen zurzeit, welche Risikofaktoren in diesen Arbeitsbereichen zu erwarten sind und wie mögliche Szenarien in der Zukunft aussehen könnten.

Vielen Dank für das Gespräch. ●

Das Interview führte Bernd Kulow, Leiter Kommunikation der BG BAU

Aufgabe, gehören zu den entscheidenden Ursachen für Krankenstände und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Job. Ich denke, da ist wirklich noch Raum für Verbesserungen, da bleibt noch viel zu tun.

Sie entwickeln in Ihrem jetzt laufenden Projekt OiRA – Online interactive Risk Assessment zum ersten Mal praktische Werkzeuge, mit denen kleinen Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung erleichtert werden soll. Welche Ziele verfolgen Sie mit diesem kostenlosen Online-Tool?

Sedlatschek: Eine richtig durchgeführte Gefährdungsbeurteilung ist der Schlüssel für sichere und gesunde Arbeitsplätze. Wir haben in Europa über 20 Millionen Kleinst- und Kleinunternehmen. Für diese Unternehmen bedeutet die Gefährdungsbeurteilung eine Herausforderung, da es ihnen oft an Fachkompetenz und Ressourcen fehlt, um eine Gefährdungsbeurteilung wirksam

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

Die EU-OSHA wurde 1996 von der Europäischen Union mit Sitz in Bilbao errichtet. Sie ist die Hauptanlaufstelle der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Die Agentur hat den Auftrag, zur Verbesserung des Arbeitslebens in der Europäischen Union beizutragen. Vor allem erstreckt sich die Arbeit auf die folgenden vier Arbeitsbereiche:

- Förderung einer Kultur der Risikoprävention durch Zusammenarbeit mit Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Analyse neuer wissenschaftlicher Forschung zu Risiken am Arbeitsplatz
- Erkennen neuer Risiken am Arbeitsplatz, die durch die Technikentwicklung auftreten
- Ermittlung von Informationen, praktischen Lösungen und Empfehlungen und Austausch vor allem mit den Sozialpartnern, das heißt den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften

www.osha.europa.eu





Arbeitsschutzakteure können sich schon den Termin der nächsten A+A vormerken: 5. bis 8. November 2013.

Nachlese A+A 2011

Neue Ideen – innovative Produkte

Über 60.000 Fachbesucher haben die A+A 2011 besucht, so viele wie noch nie. Zu sehen bekamen sie eine Reihe neuer, innovativer Produkte und Services.

Schon zu Beginn der Messe A+A 2011 in Düsseldorf war ein erster Rekord mit 1.600 Ausstellern aus 54 Nationen erreicht. Während der vier Ausstellungstage konnte dann auch der bislang noch nicht erreichte Besucherrekord mit 60.100 Fachbesuchern aufgestellt werden. Solche Spitzenwerte machen die weltweit hervorgehobene Stellung dieser Messe für persönlichen Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit begleitendem Fachkongress deutlich.

Interessant stellen sich die Daten einer Studie der macrom Marketingresearch & Consult dar, der zufolge sich der deutsche

Markt für Persönliche Schutzausrüstungen im Aufwind befindet und derzeit ein Volumen von etwas mehr als 1,6 Milliarden Euro umfasst. Die größten Marktsegmente teilen sich dabei die Hersteller von Schutzbekleidung (633 Millionen Euro), Handschutz (371 Millionen Euro) und Fußschutz (224 Millionen Euro).

Der erstmalig in das Programm der A+A Fachmesse aufgenommene Bereich „Spezielle Ausrüstungen für den betrieblichen Katastrophenschutz“ wurde wie erhofft mit Interesse angenommen. Zahlreiche Besucher nutzten das Informationsangebot der begleitenden Ausstellerstände, unter anderem zu entsprechenden



Persönlichen Schutzausrüstungen, ABC-Schutz, technischen Hilfsmitteln, Dekontamination oder auch Leit-, Melde- und Informationstechnik.

Die Ausstellung zeigte viele interessante neue oder verbesserte Produkte und Services, die sich durch Innovationsfreudigkeit und Ideenreichtum auszeichnen. Aus der Fülle der ausgestellten Produkte hier einige wenige ausgesuchte Beispiele.

Steighilfe

Das Besteigen von Masten an den Außenseiten oder im Innern ist in vielen Fällen erforderlich, insbesondere in Anbetracht der wachsenden Anzahl von Masten (Mittel- und Hochspannungsmasten, Licht- oder Funkmasten), Windkraftanlagen und Kränen, aber auch das Hinauf- oder Herabsteigen in oder an Gebäuden, Tanks oder Silos.

Statt Sprossen in einem regelmäßigen Abstand zu installieren, setzt das HighStep-System auf eine durchgängige Schiene, die als Systemträger über die ganze Länge fest mit dem Bauwerk oder Mast verbunden wird. Das modular aufgebaute System stellt für den Aufstieg entlang der montierten Schiene verschiedene Steigergeräte zur Verfügung. Das kann zum Beispiel ein Gerät für den mechanischen Selbstaufstieg, das sogenannte „HighStep Easy“, oder ein vollautomatischer „HighStep Lift“ sein. Beide Steigergeräte ermöglichen das Klettern oder Befahren in aufrechter Haltung. Und in beiden Fällen kann der Anwender mehrfach durch PSA gegen Absturz an der am Gebäude oder Masten befestigten Schiene gesichert werden.

Als Basismodell zum Steigen wird der „HighStep Easy“ angeboten. Er besteht aus zwei unabhängigen Pedalen, die über einen speziellen Mechanismus mit der Schiene verbunden werden. Der Fuß des Benutzers wird per Bindung auf dem Pedal fixiert. Während des gesamten Auf- oder Abstieges steht der Anwender aufrecht auf den Pedalen, die wie eine Ruheplattform wirken. Zudem kann die Schritthöhe beim Steigen individuell gewählt werden. In Kombination mit dem „HighStep Easy“ kommt der „HighStep Protector“ zum Einsatz, um als mitlaufende, unabhängige Fallschutzsicherung den Auf- oder Absteigenden zu sichern. Der Protector stellt in Verbindung mit einem Auffang- bzw. Rettungsgurt somit das persönliche Schutz- und Rettungsgerät dar.

Alternativ zu den Pedalen kann ein motorisch betriebener Lift in die Schiene eingehängt werden. Der „HighStep Lift“ funktioniert vollautomatisch wie ein Personenlift und wird per Akku motorisch angetrieben. ▶



Statt Hochklettern bequem Hochfahren: Der HighStep Lift macht es möglich.

Foto: HighStep Systems AG

Beim „HighStep Lift“ steht der Benutzer gesichert auf einem Tragteil. Die Antriebsenergie liefert ein netzunabhängiger, austauschbarer Akku, der beispielsweise das Besteigen von mindestens 25 Bauwerken von je 40 Meter Höhe ohne Akkuwechsel erlaubt. Beim Abstieg wird das Abbremsen des Körpergewichts genutzt, um die internen Akkus teilweise wieder aufzuladen. Der Lift selbst ist transportabel und kann nacheinander an mehreren Orten eingesetzt werden.

Bildschirmarbeitsplatzbrille

Nach der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten in Verbindung mit der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge muss jedem Arbeitnehmer, der an Bildschirmgeräten arbeitet, eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens angeboten werden. Wenn das Untersuchungsergebnis ergibt, dass spezielle Sehhilfen notwendig sind, weil die normale Brille für die Arbeit an Bildschirmgeräten nicht geeignet ist, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten diese speziellen Sehhilfen im erforderlichen Umfang für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung stellen.

Ausgenommen von der Verordnung sind allerdings unter anderem Bildschirmgeräte für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden. Die Verordnung gilt auch nicht für die Arbeit an Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist.

Für die Augen stellt die Arbeit am Bildschirm Schwerstarbeit dar. Denn vor dem Monitor müssen sie sich ständig an neue Sehdistanzen anpassen. Je nach Tätigkeit wandert der Blick am Arbeitstag zwischen 12.000 und 33.000 Mal beispielsweise vom Bildschirm zur Vorlage und zurück. Unterschiedliche Helligkeiten provozieren zudem zwischen 4.000 und 17.000 Pupillenreaktionen pro Tag – auf die Dauer eine hohe Belastung für die Sehorgane. Bei einem langen Ar-

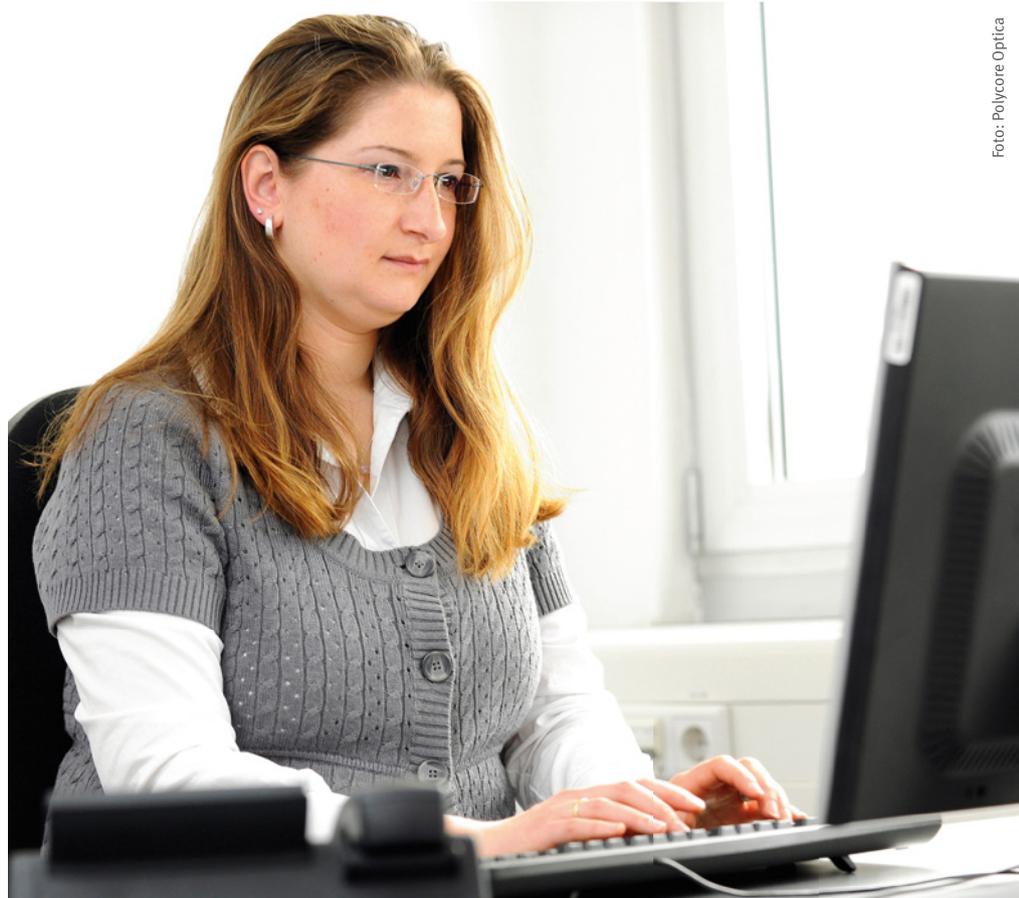


Foto: Polycore Optica

Moderne Bildschirmarbeitsbrillen sind so konzipiert, dass sie den gesamten Arbeitsbereich berücksichtigen: Tastatur, Schreibtisch, den Austausch mit den Kollegen und vor allem die Distanz zum Bildschirm.

beitstag mit vielen Stunden am Computer sind Kopfweg, Rückenschmerzen und Verspannungen für viele Beschäftigte programmiert.

Ab einem Lebensalter von 45 bis 50 Jahren beginnt häufig die Phase, in der eine Sehhilfe für die Nähe und somit an einem Bildschirmarbeitsplatz eine dafür spezielle Sehhilfe benötigt wird. Diese Bildschirmarbeitsplatzbrille ist ein für den jeweiligen Arbeitsplatz angepasstes Werkzeug. Sie ermöglicht dem Nutzer eine entspannte Körperhaltung bei größtmöglichem Sehbereich. Die Brille wird durch den Augenoptiker auf die Verhältnisse rund um den Monitor und die individuellen Bedürfnisse des fehsichtigen Beschäftigten abgestimmt. Spezielle Glasdesigns berücksichtigen dabei die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche im Büroalltag: Fern-, Zwischen- und Nahsichtbereiche können nach besonderen

Bedürfnissen der Mitarbeiter gestaltet werden.

Die moderne Bildschirmarbeitsplatzbrille ist nicht nur für die reine Computertätigkeit gedacht. Sie bietet Lösungen für viele Bereiche, die sowohl Arbeit am Monitor als auch Kundenkontakt umfassen, wie im Fall von Pförtnern, Rezeptionisten oder Callcenter-Mitarbeitern. Weitere potenzielle Nutzer sind zum Beispiel Chemiker, Laboranten und Bauzeichner.

Der Berliner Brillenglas- und Fassungshersteller Polycore Optica präsentierte für Bildschirmarbeitsplatzbrillen besonders leichte, randlose Metallfassungen aus Beta-Titan. Dadurch wird zum Beispiel in Kombination mit leichten Kunststoffgläsern das Gewicht der Brille so weit wie möglich reduziert. Zusätzlich entspiegelte Gläser minimieren störende Reflexionen am Bildschirm.

Foto: Dolphin

Im Stehen gut Sitzen

Stehsitze können den Arbeitsalltag für Beschäftigte, die häufig im Stehen arbeiten müssen, spürbar erleichtern. Sie sind zum Beispiel für Verkäuferinnen und Verkäufer im Lebensmitteleinzelhandel häufig eine große Hilfe.

Die Firma Dolphin führte einen Stehsitz vor, der es dem Anwender gestattet, sich mit einem sicheren Gefühl auch



Gute Stehsitze zeichnen sich unter anderem durch ihre Standsicherheit aus.

weit nach vorn oder hinten zu beugen. Die Sitzfläche des Stehsitzes passt sich je nach Sitzhöhe der nötigen Beckenkipfung an. Dies sorgt dafür, dass sich die Wirbelsäule automatisch aufrichtet – ein ergonomischer Aspekt, der sich bei Bürodrehstühlen schon seit Jahren bewährt hat.

Die Sitzschale entspricht durch umfangreiche Sitzprofil-Druckmessungen dem menschlichen Gesäß. Außerdem ist im Sitzen eine Seitendrehung um 45 Grad nach links oder rechts möglich, ohne dabei die Wirbelsäule zu verdrehen. Dadurch wird der ergonomisch gesunde Bewegungsspielraum erheblich größer. Die Sitzhöhe lässt sich über eine Fußauslösung mittels Taste verstellen. Beide Hände bleiben so stets frei. Praktisch ist auch das Dreibein-Prinzip des Stehsitzes: Damit steht er nicht nur auf unebenem Boden stabil und standsicher, sondern er ermöglicht auch gute Beinfreiheit. Stopprollen sorgen für leichte Manövrierfähigkeit des unbelasteten Stehsitzes, während sie blockieren und ein ungewolltes Zurückrollen verhindern, sobald sich jemand auf ihn setzt.

Funktionsbekleidung

Von der Bekleidung für die Arbeit im Freien und bei extremen Klimaverhältnissen wird viel erwartet: einerseits Schutz gegen Wind, Kälte, Regen und Schnee, andererseits trockene Kühlung und luftiger Sitz bei Hitze. Bei alledem soll sie angenehme Trageigenschaften aufweisen.

Die Bekleidung hat entscheidenden Einfluss auf die Thermoregulation des Körpers. Durch die Verwendung von Membranen lassen sich atmungsaktive Bekleidungsstücke fertigen, die vor Wind und Wetter schützen und dennoch die Transpirationsfeuchtigkeit des Körpers nach außen abgeben. Die modernen Funktionstextilien, die als Überbekleidung getragen werden, können ihre positiven Eigenschaften aber nur dann entwickeln, wenn gleichzeitig geeignete Unterbekleidung getragen wird.

Die bei Unterwäsche häufig verwendete Baumwolle kann zwar Schweiß aufneh-

men, die Feuchtigkeit allerdings nicht weiter abgeben. Auf der Haut verbleibt ein feuchtes Gewebe. Daran ändert dann auch die atmungsaktive Überbekleidung nichts mehr. Moderne Garne und Gewebe aus Kunstfasern können dagegen den Schweiß vom Körper ableiten und gleichzeitig wieder über die Oberbekleidung nach außen abgeben. Direkt auf der Haut verbleibt ein trockeneres Gewebe, das ein Auskühlen durch zurückbleibende Nässe verhindert.

Die Firma SIMLOC hat sich auf die Fertigung von Funktionsunterwäsche spezialisiert und bietet sie in unterschiedlichen Linien an. Die „Silver_Line“ besitzt atmungsaktive Eigenschaften für den Feuchtigkeitstransport von innen nach außen und sorgt für eine schnelle Rücktrocknung. Eine nahtlose Stricktechnik gibt ihr Elastizität.

Die „Orange_Line“ hingegen ist speziell für den Einsatz bei wechselnden klimatischen Verhältnissen konzipiert. Durch die Verarbeitung eines „intelligenten“ Funktionsgarns unterstützt die Unterwäsche die Kühlung des Körpers bei Hitze, während sie bei Kälte wärmt.

Der Termin für die nächste A+A steht bereits fest. Sie findet vom 5. bis zum 8. November 2013 in den Hallen der Messe-Düsseldorf statt. ●

Autor



Foto: Esser

Joachim Berger

Leiter des Referats Ernährung, Rohstoffe, Erste Hilfe und Persönliche Schutzausrüstungen, DGUV
E-Mail: joachim.berger@dguv.de

A+A 2011

Bewertung des Gemeinschaftsstandes der gesetzlichen Unfallversicherung

Der mittlerweile traditionelle Gemeinschaftsstand der gesetzlichen Unfallversicherung auf der A+A erfordert hohen Personalaufwand und erhebliche Finanzmittel. Wie bewerten die Besucher des Standes dessen Qualität und wo sind Ansatzpunkte für Verbesserungen?

Vom 18. bis zum 21. Oktober 2011 kam die Arbeitssicherheitsbranche in Düsseldorf zur führenden Fachmesse mit Kongress für Persönlichen Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zusammen.

Dort präsentierten sich Verbände, Institutionen, Organisationen und Herstellerfirmen mit ihren Angeboten rund um Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wichtiger Anlaufpunkt war der „Treffpunkt Sicherheit“, unter anderem mit dem Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften.

Für die gesetzliche Unfallversicherung ist die A+A die mit Abstand wichtigste Großveranstaltung auf diesem Gebiet. Entsprechend hoch sind die investierten Personal- und Finanzmittel. Der Gemeinschaftsstand hatte eine Gesamtfläche von mehr als 1.500 m² bei 25 teilnehmenden Institutionen. Das Konzept des Standes

wurde in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt. Wichtigste Anliegen sind dabei Besucherzufriedenheit und Übersichtlichkeit.

Um die Bewertungen der Besucher des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften kennenzulernen, wurde eine Erhebung anhand von Fragebögen an Ort und Stelle durchgeführt. Folgende Fragestellungen sollten durch die Evaluation untersucht werden:

- Welcher (beruflichen) Personengruppe gehörten die Besucher des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften an?
- Haben die Besucher den Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gezielt besucht oder sind sie nur zufällig darauf gestoßen?
- Wie hat den Besuchern der Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gefallen?

- Welche Angebote waren allgemein für die Besucher der Messe besonders wichtig?
- Wie beurteilten die Besucher die Größe des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften?

Wie ist der Gemeinschaftsstand bei den Messebesuchern angekommen?

Um darüber mehr zu erfahren, wurden die Besucher des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften mittels Fragebögen interviewt. Insgesamt konnten 90 Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt.

Welcher (beruflichen) Personengruppe gehörten die Besucher des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften an?

Die am häufigsten genannten Personengruppen waren Fachkräfte für Arbeitssicherheit beziehungsweise Sicherheitsingenieure, gefolgt von Sicherheitsbeauftragten und Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger.

Haben die Besucher den Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gezielt besucht oder sind sie nur zufällig darauf gestoßen?

Mehr als drei Viertel der Personen haben den Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gezielt besucht. Einen bestimmten Stand eines Unfallversicherungsträgers wollten knapp die Hälfte der Befragten aufsuchen. Auf die Frage, ob an den gezielt gesuchten Ständen des Unfallversicherungsträgers auf die Anliegen der Perso-



Fast alle Besucher des Gemeinschaftsstandes beurteilten die Beratungsqualität mit „sehr gut“ oder „gut“.



Insgesamt 25 Institutionen arbeiteten beim Gemeinschaftsmessestand zusammen

nen eingegangen wurde, antworteten alle mit „Ja“.

Wie hat den Besuchern der Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gefallen?

Die Besucher beurteilten dabei den Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften hinsichtlich Beratungsqualität, Übersichtlichkeit, Standmotto, Infomaterial und Aktionsprogramm auf einer 6-stufigen Skala von „sehr gut“ bis „ungenügend“.

Fast alle Besucher des Gemeinschaftsstandes beurteilten die Beratungsqualität und die Übersichtlichkeit mit „sehr gut“ oder „gut“. Auf die Frage nach dem Standmotto gaben 57 Prozent der Befragten an, dass dieses ihnen „sehr gut“ oder „gut“ gefällt. 29 Prozent antworteten mit „befriedigend“. Das Infomaterial war für 89 Prozent der Personen „sehr gut“ oder „gut“. Nur 10 Prozent bewerteten dieses mit „befriedigend“. 55 Prozent fanden auch das Aktionsprogramm „sehr gut“ oder „gut“. Jedoch für 30 Prozent der Personen war dies nur „befriedigend“.

Welche Angebote waren allgemein für die Besucher der Messe besonders wichtig?

92 Prozent der Befragten empfanden die persönliche Beratung als „sehr wichtig“ oder „wichtig“. Das Infomaterial war ebenso für viele Besucher von Bedeutung. Des Weiteren war es für die meisten Personen besonders wichtig, Neuigkeiten zu

erfahren (mehr als 84 Prozent). Zusätzlich wurde die Kontaktpflege positiv beurteilt. Für mehr als die Hälfte war diese „sehr wichtig“ oder „wichtig“; 30 Prozent waren anderer Ansicht. Darüber hinaus sagten 44 Prozent der Besucher aus, dass der Erfahrungsaustausch für sie besonders wichtig war. Die anderen stufen diesen als weniger wichtig ein.

Wie beurteilten die Besucher die Größe des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften?

Für 87,5 Prozent der Besucher war die Größe des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften für die Anzahl der Institutionen angemessen. Nur 12,5 Prozent fanden diesen zu groß.

Fazit

Die Ergebnisse liefern einen guten Beleg dafür, dass der Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften auf der A+A 2011 als sehr positiv bewertet wurde. Sie konnten einen guten Aufschluss darüber geben, welcher (beruflichen) Personengruppe die Besucher des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften angehörten. Des Weiteren wurde deutlich, dass drei Viertel der Befragten den Gemeinschaftsstand der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gezielt besuchten. Darüber hinaus hat der Gemeinschaftsstand den Besuchern hinsichtlich der Beratungsqualität, der Übersichtlichkeit und des Infomaterials sehr gut oder

gut gefallen. Das Standmotto und das Aktionsprogramm fand die Mehrzahl auch gut, es gibt jedoch hier die wichtigsten Ansatzpunkte für Verbesserungen.

Ganz allgemein war den Befragten für ihren Messebesuch die Qualität der persönlichen Beratung und des Infomaterials von Bedeutung. Etwas nachrangig wurde die Kontaktpflege und der Erfahrungsaustausch bewertet. Außerdem war es für die meisten Besucher wesentlich, Neuigkeiten zu erfahren. Die Größe des Gemeinschaftsstandes der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften wurde als sehr angemessen eingeschätzt. ●

Autoren



Martin Rüdell

Leiter des Referats Veranstaltungen/
Kampagnen, DGUV
E-Mail: martin.rueddel@dguv.de



Dr. Annetrin Wetzstein

Leiterin des Bereichs Evaluation
und Betriebliches Gesundheits-
management, Institut für Arbeit und
Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: annettrin.wetzstein@dguv.de

Mobile Learning

Die Zukunft des Lernens

Das Schlagwort „mobile learning“ geht um. Wird hier wieder nur eine neue Sau durchs globale Dorf getrieben? Nein. Die gesetzliche Unfallversicherung muss dieses Themenfeld ernst nehmen und für die Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags nutzen.

Wer Visionen hat, wird gerne mal zum Arzt geschickt. So ist vielleicht zu erklären, dass einige Arbeiten von Hermann Maurer¹ in der breiteren Öffentlichkeit bisher wenig Beachtung gefunden haben. Im Jahre 2003 beschreibt Maurer den „eAssistant“, einen vernetzten checkkartengroßen Computer mit riesigem Speicher und per Funk verbundenen Systemen zur Erweiterung der menschlichen Fähigkeiten (siehe **Abbildung**). Diese Vision ist schon fast Realität. Das Smartphone ist auf dem Weg zum Taschencomputer und bietet heute schon einige der dargestellten Assistenzsysteme.

Wenn wir annehmen, dass bis 2020 nahezu jeder in den industriell entwickelten Gesellschaften mit einem eAssistant unterwegs ist, dürfte das enorme Folgen für die Art und Weise haben, wie Menschen leben und arbeiten.

Die Jüngeren („Digital Natives“) werden sich bald daran gewöhnt haben, das Wissen der Menschheit auf ihrem Scheck-

karten-Computer mit sich herumzutragen, dabei riesige Datenmengen mit besseren Breitbandnetzen (zum Beispiel LTE-Technologie) zu übertragen, das Internet und die technischen Erweiterungen ihrer Sinnesorgane zu nutzen wie heute das Handy. „Was dem Homo sapiens sein Faustkeil, ist dem Homo mobilis sein vernetztes Endgerät.“²

Die Medienwissenschaftlerin Miriam Meckel spricht vom Eintritt in eine neue Zivilisationsstufe. Das ist nicht übertrieben. Die rasante technologische Entwicklung verändert das menschliche Verhalten nachhaltig. Wieder einmal.

Das neue Lernen

Der Maurersche e-Assistent stellt sich dar als Erweiterung des Hirns und der Sinnesorgane durch einen persönlichen elektronischen Assistenten und das Internet: Wir können damit wieder lernen wie unsere Vorfahren, bevor es Schulen, Fernkurse, PC-gestütztes E-Learning gab. In der konkreten Situation, am Ort, im



Foto: Shutterstock/Ilin Sergey

Prozess. Kein Klassenraum, keine abstrahierte Vermittlung durch Lehrpersonen, keine Powerpoint-Folien, obwohl all das unterstützend über den Taschen-PC mit einbezogen werden kann.

„Alle miniaturisierten Teile werden dicht und dauerhaft mit dem Körper der Lernenden und Lehrenden verbunden und so in den Lernvorgang eingebettet sein, dass der Wechsel von realen zu virtu-



Abbildung

1 Computer (Smartphone), kabellos mit Internet und den Assistenzsystemen 2 bis 6 verbunden

Assistenzsysteme:

- 2 Ohrhörer
- 3 symbolisiert ein System, das physiologische Daten misst
- 4 Kamera, die Nachtsehen, Zoomen und Aufzeichnen des Sichtfeldes, Life-Übertragung an andere und per Software Bildanalyse ermöglicht
- 5 Gläser, in die auf Wunsch Multimedia-Material eingespiegelt werden kann, um das reale Sehen virtuell zu unterstützen
- 6 Kehlkopf-Mikrofon und, falls gewünscht, Lautsprecher-Ausgabe für den Computer, beispielsweise für Übersetzungsprogramme

*

- 1 Maurer, H.; Oliver, R.: *The Future of PCs and Implications on Society*. In: *Journal of Universal Computer Science*, volume 9, no. 4 (2003), S. 300–308 www.jucs.org/jucs_9_4/the_future_of_pcs; Maurer datierte die Realisierung des e-Assistent damals etwa auf das Jahr 2014.
- 2 Stoller-Schai, D.: *Mobiles Lernen – die Lernform des Homo Mobilis*. In: *Handbuch E-Learning*, April 2010, S. 2.
- 3 Peters, O.: *Wie der Computer der Zukunft das Lernen und Lehren verändern könnte*. In: *Handbuch E-Learning*, Januar 2008, S. 18.
- 4 Vgl. Stoller-Schai, S. 9.
- 5 Vgl. Oppermann, R.: *Lernen im Betrieb mit M-Learning gestalten*. In: *Handbuch E-Learning*, August 2003, S. 3.
- 6 Stoller-Schai, S. 6.
- 7 Aus: Maurer, H.; Oliver, R.: *The Future of PCs and Implications on Society*. In: *Journal of Universal Computer Science*, volume 9, no. 4 (2003), S. 302.

ellen Lernräumen wahrscheinlich nur noch anfangs wahrgenommen werden wird.“³ Lernen im räumlichen und zeitlichen Kontext, Bezug auf die Umgebung des Lerners, in der er sich gerade befindet (Stichwort „Augmented Reality“). Alle Lernstile können bedient werden.⁴ Fragen werden nicht an das Modell gestellt, sondern an die Realität.⁵

„Mobiles Lernen ist die Schnittmenge aus Lernen, Arbeiten, sich Informieren, miteinander Kommunizieren und Netzwerken und fördert dadurch die Konvergenz dieser Bereiche.“⁶ Dieses selbstgesteuerte Lernen wird stark durch die Lerner selbst gestaltet. Es ist Ermöglichungsdidaktik pur. Soziale Medien könnten in diesen Lernprozessen eine Form von „kollektiver Intelligenz“ kreieren.

Digitale Visionen

Man stelle sich vor, mein Taschen-Computer warnt mich, wenn in meiner Arbeitsumgebung die verträgliche Lärmbelastung, Schadstoffexposition usw. überschritten wird. Er überwacht gleichzeitig meine physiologischen Parameter und schlägt sogar Alarm beim Rettungs-

dienst, wenn trotz aller Vorsicht etwas passiert. Er gibt Hinweise zur korrekten Behandlung des Werkstoffes, blendet Anleitungen zu den weiteren Arbeitsschritten ein. Es ist an dieser Stelle nicht darstellbar, was alles möglich sein wird.

„Mobile Learning“-Projekt von BG Verkehr und IAG

Erste Schritte in die skizzierte Richtung geht das Projekt „Entwicklung eines elektronischen Informations- und Lernprogramms zum Arbeitsschutz für Berufskraftfahrerinnen und -fahrer im Fernverkehr“, gefördert durch den Europäischen Sozialfonds und das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Die 15 Lerneinheiten sind in eine internetbasierte Lernplattform eingebunden und enthalten jeweils 3 bis 5-minütige Lehrvideos, ergänzende Textdateien, interaktive Fragen sowie Podcasts. Darüber hinaus erlauben weitere Web 2.0-Elemente die Kommunikation mit einem Tele-Tutor sowie den Austausch der Fahrer untereinander.

Für die Erprobungsphase standen dem Projekt 26 Berufskraftfahrer eines mittelständischen Speditionsbetriebs im Alter zwischen 25 und 63 Jahren zur Verfügung. Das Durchschnittsalter betrug 47 Jahre.

Um die Akzeptanz der Berufskraftfahrer für das Lernprogramm zu fördern und mögliche Nutzungsbarrieren abzubauen, wurden die Fahrer von Anfang an in den Konstruktionsprozess des Lernmaterials eingebunden. Eine zu Projektbeginn durchgeführte Befragung der Teilnehmer ergab außerdem, dass die Fahrer ein Notebook als mobiles Endgerät favorisieren. Mithilfe dieses Endgeräts können die Fahrer die Lerninhalte per UMTS-Verbindung jederzeit und ortsunabhängig abrufen und bearbeiten. Am Ende jeder Lerneinheit finden sich Wissensaufgaben, die durch das System an die Versuchsleiter zurückgemeldet werden.

Die Erprobungsphase begann im Frühsommer 2011 und dauert noch an. Sie wird von einem Forschungsteam der Fernuniversität Hagen umfangreich evaluiert. Im Mittelpunkt des Interesses stehen dabei Fragen der Lernwirksamkeit so-

wie der Integration des Mobile Learning in den Berufsalltag.

Schon jetzt ist die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert. Die Spedition wird das System weiterführen und durch speditionsbetriebliche Nutzungen erweitern. Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) wird auch nach dem offiziellen Projektende im Mai 2012 durch weitere Evaluationen untersuchen, ob mittel- und langfristige Effekte nachweisbar sind.

Fazit

Effektiver Arbeitsschutz ist in Zukunft möglich auch für „mobile workers“ direkt vor Ort und direkt im Arbeitsprozess. Vieles haben wir noch nicht begonnen, geschweige denn zu Ende gedacht.

Auch die möglichen Risiken der neuen Technologien sind zu beachten: Ein mobiles Gerät wie der e-Assistent ermöglicht die ständige missbräuchliche Überwachung eines Individuums; zudem steht zu erwarten, dass eigene natürliche Fähigkeiten nicht entwickelt werden, wenn man deren Funktion an ein Gerät delegieren kann.

Dennoch: Wir wissen, solche Befürchtungen werden die Verbreitung der neuen Technologien nicht aufhalten. Also müssen wir sie für die gesetzliche Unfallversicherung nutzbar machen. ●

Autor



Foto: Privat

Michael Peters

Leiter des Bereichs Lernen und elektronische Medien, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: michael.peters@dguv.de

Neuer DGUV Report

Gesammeltes Wissen zu Schichtarbeit

Die Schichtarbeit steht im Fokus der Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung. Bereits 2011 hat das DGUV Forum dem Thema ein Schwerpunktheft gewidmet. Aktuelle Erkenntnisse wurden nun in einem Report zusammengetragen.

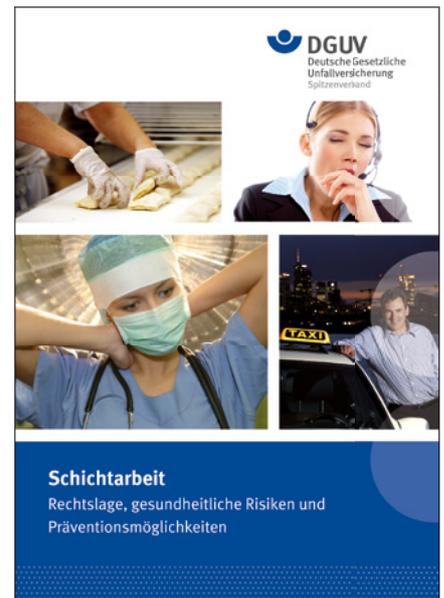
Da die möglichen Auswirkungen der Schichtarbeit vielfältiger Natur sind, kooperieren bei diesem Thema alle drei Forschungsinstitute der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin (IPA) beschäftigt sich vor allem mit den gesundheitlichen Folgen der Schichtarbeit. Beim Institut für Arbeitsschutz (IFA) stehen die Erfassung von Schichtarbeitssystemen sowie die Beeinflussung des Unfallrisikos im Vordergrund, das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) setzt sich schwerpunktmäßig mit den Auswirkungen auf den Schlaf und das soziale Leben ausei-

ander. In einem Kooperationsprojekt haben die drei Institute gemeinsam mit dem Stabsbereich Prävention den aktuellen Wissensstand in einem Report zusammengetragen und „Gute-Praxis-Empfehlungen“ dargestellt.

Für Wissenschaft und Praxis

Der Report „Schichtarbeit“ benennt die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Charakteristika und die Häufigkeit von Schichtarbeit. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu medizinischen und sozialen Effekten sowie die Auswirkungen von Schichtarbeit auf das Unfallgeschehen werden anhand von Literaturanalysen aufbereitet. Neben Empfehlungen zum Umgang mit Schichtarbeit werden Forschungslücken und Konsequenzen für die Präventionsarbeit diskutiert. Der Report richtet sich an Präventionsexperten, Aufsichtspersonen, Sozialpartner, Wissenschaftler und Unternehmen. Sie können den Report als Referenz für wissenschaftliche Erkenntnisse und als Handlungshilfe nutzen (Download: <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-schicht-1.2012.pdf>).

Trotz der unzureichenden Datenlage zur Häufigkeit von Schichtarbeit lässt sich festhalten: In der Europäischen Union arbeiten circa 10 bis 25 Prozent der Angestellten und Arbeiter in verschiedenen Schichtarbeitssystemen. Der allgemeine Trend zu Schichtarbeit steigt und die am häufigsten eingesetzten Systeme sind Drei- und Zweischichtensysteme. Tendenziell sind in Europa eher Wechselschichten üblich, in den USA und Japan eher Dauerschichten. Die Autonomie von Schichtarbeitern bezüglich Arbeitsorganisation und -zeit scheint im Vergleich zu Tagesarbeitern reduziert zu sein.



Quelle: DGUV

Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist laut gesetzlicher Regelungen nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. Die Qualität der gesetzlichen Regelung ist somit unmittelbar abhängig von der Qualität und dem Erkenntniszuwachs der Arbeitswissenschaften. Der unbestimmte Rechtsbegriff „der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ verändert sich ständig. Hier besteht ein praktisches Problem, das sich unmittelbar rechtlich auswirkt – es gilt, den ständigen Zuwachs an Erkenntnissen zu koordinieren, zu transportieren und zu kommunizieren, damit das Gesetz Kontur gewinnt und für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Interessensvertreter anwendbar wird.



Folgen der Schichtarbeit

Schichtarbeiter, insbesondere Nachtschichtarbeiter, leiden oft unter Schlafstörungen, da ihr Tagesrhythmus weiterhin zu einem großen Teil von Faktoren wie Tageslicht beziehungsweise sozialen und familiären Kontakten bestimmt wird. Schlafstörungen

können zu unspezifischen gesundheitlichen Effekten führen, zu denen neben Konzentrationsschwäche, Nervosität und vorzeitiger Ermüdung auch Appetitlosigkeit und Magenbeschwerden gehören. Die Studienergebnisse hinsichtlich der Entstehung von Übergewicht, Magen-/Darm-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychischen Störungen oder Krebs sind jedoch nicht eindeutig.

Schichtarbeit hat deutliche Konsequenzen für das Sozial- und Privatleben. Für Schichtarbeiter ist es wesentlich schwieriger, familiäre und freundschaftliche Beziehungen zu pflegen. Das Gleiche gilt für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Ausübung sozialen Engagements und die Teilhabe an Vereinsarbeit.

Als ausreichend gesichert gilt, dass die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeits-

zeit das Unfallrisiko beeinflussen. Unter sonst vergleichbaren Bedingungen steigt das Unfallrisiko der Beschäftigten nach der siebten bis neunten Arbeitsstunde an

und für abweichende oder ungewöhnliche Arbeitszeiten in ihren Extremen – zum Beispiel nachts oder sonntags – kommt es zu einem relativ höheren Unfallrisiko. Außerdem steigt das Unfallrisiko mit einer ununterbrochenen Folge von Nachtschichten.

Praktische Hilfen gefragt

Bei der Gestaltung von Schichtarbeit sollte versucht werden, arbeitswissenschaftliche Empfehlungen, betriebliche Notwendigkeiten und Präferenzen der Belegschaft miteinander zu vereinen. Neben Hinweisen zur Organisation von Schichtarbeit wie Schichtlänge oder Abfolge von Schichten gibt es auch Empfehlungen, was der Einzelne tun kann, um seine Gesundheit zu erhalten (zum Beispiel angemessenes Schlaf- und Ernährungsverhalten).

Nicht alle Erkenntnisse zum Thema Schichtarbeit sind in der Präventionsarbeit umgesetzt. In der Praxis und in der Forschung gibt es noch viele offene Fra-

gen. Die Unfallversicherung ist vor allem hinsichtlich der praktischen Umsetzung von Empfehlungen gefordert. Ein wichtiger Ansatz wäre, die bisherigen Erkenntnisse in praxisorientierten Informationsschriften zusammenzufassen. Auch sollten die DGUV und die Unfallversicherungsträger ihr bestehendes Beratungs- und Schulungsangebot zur Gestaltung von Schichtarbeit bekannter machen und gegebenenfalls erweitern. Der DGUV Report „Schichtarbeit“ liefert umfassende Informationen, aus denen vielfältige Präventionsansätze entwickelt werden können.

Um die Präventionsarbeit voranzutreiben, veranstaltet die DGUV am 1. und 2. Oktober 2012 eine Tagung zum Thema Schichtarbeit. Veranstaltungsort ist das IAG in Dresden. ●

Autoren

Dr. Hiltraut Paridon,

Leiterin des Bereichs Psychische Belastungen und Gesundheit, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: hiltraut.paridon@dguv.de

Sabine Ernst,

Referentin im Referat Rechtliche Grundlagen der Prävention, DGUV
E-Mail: sabine.ernst@dguv.de

Priv.-Doz. Dr. med. Volker Harth,

ehemals Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA)

Dr. Peter Nickel,

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Referat Neue Technologien, Mensch und Technik, Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: peter.nickel@dguv.de

Annette Nold,

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat Angewandte Epidemiologie, Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: annette.nold@dguv.de

Dr. Dirk Pallapies,

Leiter der Stabsstelle Regulation, Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA)
E-Mail: pallapies@ipa-dguv.de



Wie die Napo-Animationsfilme weltweit begeistern

Sicherheit mit einem Lächeln

Die Geschichte von Napo, dem computeranimierten Helden der gleichnamigen Trickserie, ist eine europäische Erfolgsstory. Wie kaum einem anderen Medium gelingt es den Napo-Filmen, das Thema Arbeitsschutz so effektiv zu vermitteln – und zwar sowohl über Status als auch über Alters- und Ländergrenzen der Zuschauer hinweg. Ein einfaches Prinzip macht es möglich.



Schon lange bevor die Bewegtbildkommunikation mit YouTube ihren Siegeszug antrat, haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mittels Videos und Kurzfilmen ihre Präventionsbotschaften zu ihren Zielgruppen transportiert. Die Tradition des Arbeitsschutzfilms geht weit zurück bis in die Anfänge der Filmproduktion. Doch insbesondere seit den 1960er Jahren, in einer Zeit, in der im öffentlich-rechtlichen Fernsehen die Sendung „Der 7. Sinn“ erstmals ausgestrahlt wurde, sind sie vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekannt.

Viele der Arbeitsschutzfilme aus der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts haben heute mehr historischen und unterhaltenden Wert¹ als einen lehrreichen. Dennoch: Aktuelle Arbeitsschutzfilme greifen zwar neue Themen auf, kämpfen aber oftmals heute noch mit einem Problem aus der Vergangenheit: dem erhobenen Zeige-

finger. Doch gerade durch die neuen Sehgewohnheiten, welche durch die breite Nutzung des Internets insbesondere beim Medium Bewegtbild entstanden sind, wird es für den „klassischen Arbeitsschutzfilm“ immer schwieriger, seine Botschaft effektiv an seine Zielgruppe zu vermitteln.²

Eine Herausforderung für Arbeitsschutzinstitutionen weltweit. Bereits vor längerer Zeit wurden daher Filmwettbewerbe und Filmfestivals ins Leben gerufen, wie

„Durch die neuen Sehgewohnheiten wird es für den ‚klassischen Arbeitsschutzfilm‘ immer schwieriger, seine Botschaft effektiv an seine Zielgruppe zu vermitteln.“

etwa das Internationale Multimediafestival des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die den internationalen Erfahrungsaustausch und den Einsatz fördern sollten. Doch ein Problem blieb: Immer wieder bearbeiteten die verschiedenen nationalen Institutionen dieselben Themen mit großem Aufwand nebeneinander. „Das Rad wurde praktisch immer wieder neu erfunden“, erklärt Dr. Walter Eichendorf,

stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV und Leiter des Stabsbereichs Prävention. „Wir hatten alle dieselben Probleme und arbeiteten dennoch allein.“

Hinzu kam, dass selbst dort, wo eine weltweite Verbreitung möglich war, private Unternehmen die Veröffentlichungsrechte an den Filmen hielten, sodass eine breite Distribution weltweit nicht ohne hohe Kosten möglich war. Doch auch kulturelle Eigenarten, ob in Bildsprache, Geschichte oder dem „Look and feel“ der Filme, gestalteten den Einsatz in verschiedenen Ländern schwierig.

Das Napo-Prinzip

In dieser Situation sahen sich Mitte der 1990er Jahre eine Reihe von Kommunikationsexperten von sechs Unfallversicherungsinstitutionen aus Europa – neben dem damaligen HVBG die AUVA (Österreich), HSE (Vereinigtes Königreich), INAIL (Italien), INRS (Frankreich) und SUVA (Schweiz). Gemeinsam mit der französischen Produktionsfirma Via Storia entwickelten sie Napo, eine computeranimierte Figur, die ohne Sprache, aber auf moder-

Napo-Filmografie

- Best Signs Story (1998)
- Napos Abenteuer (2001)
- Napo im Reich der chemischen Gefahrensymbole (2002)
- Napo in... Sicherheit auf der Baustelle (2004)
- Napo in... Saubere Sache (2005)
- Napo in... Schluss mit Lärm! (2005)
- Napo in... Starte Sicher! (2006)
- Napo in... Nimm's leicht! (2007)
- Napo in... Schach dem Risiko (2008)
- Napo in... Sicherheit bei... und außerhalb der Arbeit (2009)
- Napo in... Vorsicht Chemikalien! (2009)
- Napo in... Schütze Deine Haut! (2009)
- Napo in... Achtung Wartung! (2010)
- Napo in... Sicher unterwegs (2011)
- Napo in... Dicke Luft (2011)

Zudem entstanden in Deutschland drei weitere Napo-Filme im Rahmen der Präventionskampagnen „Sicherer Auftritt“, „Deine Haut. Die wichtigsten 2m² Deines Lebens.“ und „Risiko raus!“

Die Napo-Filme sind kostenlos bestellbar unter www.dguv.de/publikationen

Foto: Via Storia

ne und unterhaltsame Weise Arbeitsschutzthemen behandelt.

Das erste Video „Best Signs Story“ erschien im Jahr 1998, ein Film zum Thema Gebots- und Verbotssymbole. Damit legten die an der Produktion beteiligten Institutionen, die sich zu einem Konsortium zusammengeschlossen hatten, den Grundstein für eine Reihe weiterer Filme, die allesamt dem gleichen Prinzip folgen: eine einfache, aufgeräumte Bildsprache, wiedererkennbare Charaktere und eine große Portion Humor.

„Napo-Animationsfilme behandeln ihr Thema nicht umfassend und sollten daher nicht als Schulungs- oder Lehrfilme eingesetzt werden“, erklärt Gregor Doepke, Leiter der Kommunikation der DGUV und einer der Erfinder von Napo. „Napo und seine in den Filmen auftretenden Freunde sollen durch ihren einnehmenden Charakter, witzige Geschichten und einen humorvollen und unbekümmerten Ansatz das Interesse für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wecken. Frei nach Napos Motto: Sicherheit mit einem Lächeln.“

Ein ganz normaler Held

Napo, der Held der Serie steht stellvertretend für einen Arbeitnehmer aus einem beliebigen Industrie- oder Wirtschaftszweig. Je nach Situation tritt er mal als Metallarbeiter auf, mal als Koch, mal als Azubi oder als Vorarbeiter. Er ist nicht auf einen bestimmten Beruf oder ein bestimmtes Arbeitsumfeld festgelegt, aber seine Persönlichkeit und sein Erscheinungsbild sind in allen Filmen gleich. Napo erscheint als ganz normaler Mensch, mit ebenso normalen menschlichen Fehlern. Er ist weder gut noch schlecht, weder jung noch alt. Sein kultureller Hintergrund ist neutral.

„Napo ist eine liebenswerte, ansprechende Hauptfigur mit starken Reaktionen und Emotionen. Wenn er sich ärgert, langweilt oder verliebt ist, ist dies nicht zu übersehen“, so Doepke. „Jeder kann sich mit Napo identifizieren, die jungen Arbeitnehmer ebenso wie jene, die seit vielen Jahren in einem Unternehmen arbeiten. Da er völlig ohne ein gesprochenes Wort zurechtkommt, überwindet er nationale Grenzen, unterschiedliche Kul-

turen und Sprachen. Und weil Napo eine Trickfigur ist, kann er Bereiche erkunden, die in realen Filmen nicht behandelt werden könnten. Er ist unverwundlich und unsterblich.“

In seinen Filmen macht Napo dabei oft etwas falsch oder wird Opfer von einem Arbeitsumfeld, über das er keine Kontrolle hat. Aber: Im Laufe jedes Films, von Szene zu Szene, erkennt er die um ihn liegenden Gefahren besser und macht seinen Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen auch selbst Vorschläge, um Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verhindern. Dabei begleiten ihn eine Reihe von immer wiederkehrenden Nebenfiguren, wie etwa sein direkter Vorgesetzter „Der Boss“, die Geschäftsführerin „Miss Strudel“ oder etwa „Napette“, eine Kollegin, für die Napo heimlich schwärmt.

„Die Napo-Filmreihe ist nicht der Schlüssel zur Lösung aller Probleme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Napo ist kein Sicherheitsexperte. Aber Napos Geschichten haben pädagogischen Wert. Sie werfen Fragen auf und regen zur Diskussion über bestimmte Aspekte der Sicherheit am Arbeitsplatz an. Manchmal bieten sie auch praktische Lösungen oder weisen den Weg dahin“, sagt Gregor Doepke.

Eine wachsende Fangemeinde

Was zunächst als einmaliges Projekt gedacht war, wurde zu einem weltweiten Erfolg. Der erste Film „Best Signs Story“ erhielt durchweg positive Kritiken und gewann im Jahr 1999 Preise beim Internationalen Multimediafestival des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit in São Paulo sowie bei Filmfestivals in Deutschland und Frankreich. Und auch der Nachfolger „Napos Abenteuer“, der sich mit den häufigsten Unfallgefahren am Arbeitsplatz beschäftigt, begeisterte Kritiker wie Publikum.

Im Jahr 2003 erstellte das Napo-Konsortium in Kooperation mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (EU-OSHA) einen neuen Napo-Film zum Thema Gefahrstoffe. Dieser wurde anlässlich der von der Agentur organisierten Europäischen Woche eingesetzt. ▶

Mit „Napo im Reich der Chemischen Gefahrensymbole“ entstand so der erste Napo-Animationsfilm, der sich thematisch nur mit einem einzelnen Gefahrenbereich beschäftigte. Auf dieser Grundlage sollten künftig alle weiteren Filme produziert werden. Zudem wurde die Europäische Agentur in das Konsortium aufgenommen, welches damit auf die heute noch zählenden sieben Mitglieder vervollständigt wurde.

„Den Vertrieb der Filme organisiert jedes Konsortiummitglied selbst“, erklärt Andrew Smith, Leiter der Kommunikation der EU-OSHA. „Länder, die dort nicht vertreten sind, werden über die Focal Points von der EU-OSHA bedient. Dabei übernehmen wir auch Anfragen aus aller Welt, weit über die europäischen Grenzen hinaus.“ Denn unlängst nutzen auch Firmen aus Brasilien, Indien, Australien oder Südafrika Napo-Filme, um ihre Beschäftigten für Arbeitsschutz zu sensibilisieren.

Unternehmen mit weltweiten Standorten wie BASF, ExxonMobil, HJ Heinz, Volkswagen-Audi, Nokia, Proctor & Gamble, Siemens, Philip Morris, BP, Pfizer oder IKEA gehören zu der immer



Der computeranimierte Held spricht viele verschiedene Zielgruppen an und hat Anhänger auf der ganzen Welt.

weiter wachsenden Fangemeinde von Napo. Die Rückmeldungen sind durchweg positiv: „Napo ist der beste Arbeitsschutzfilm auf dem Markt, gerade weil er so einfach und unkompliziert ist“,

sagt etwa ein englischer Ingenieur. Und ein malaysischer Kollege von einem Öl- und Gasunternehmen schreibt an das Napo-Konsortium: „Vielen Dank für die exzellenten Videos. Wir nutzen Napo

Napo – Liste der Auszeichnungen und Preise

1998: Best Signs Story

Ausgezeichnet beim EU Film Festival, Edinburgh

1999: Best Signs Story

Ausgezeichnet beim Internationalen Filmfestival des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Sao Paulo. Preise bei nationalen Festivals in Frankreich (Le Creusot) und Deutschland

2002: Napo im Reich der chemischen Gefahrensymbole

Erster Platz beim European Festival „Les écrans de l'entreprise“, Poitiers

2005: Sicherer Auftritt mit Napo

Zweiter Platz beim Internationalen Filmfestival des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Orlando

2005: Napo in... Sicherheit auf der Baustelle

Ausgezeichnet mit dem „Prix Spécial Excellence SMA“ beim FIMBACTE, Paris

2006: Napo in... Starte Sicher!

Erster Preis in der Kategorie „Espace Santé“ beim Le Creusot International Business and Industrial Film Festival

2007: Napo im Reich der chemischen Gefahrensymbole

Besondere Erwähnung beim Le Creusot International Business and Industrial Film Festival

2007: Napo in... Schluss mit Lärm!

Ausgezeichnet beim Le Creusot International Business and Industrial Film Festival

2008: Napo in... Nimm's leicht

Ausgezeichnet mit dem „Silver Laurel“ beim Le Creusot International Business and Industrial Film Festival. Besondere Erwähnung beim Internationalen Filmfestival des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Seoul

2010: Napo-Konsortium

Ausgezeichnet mit der Goldmedaille in der Kategorie „Video – Short“ beim International Safety Media Awards, London



*

- 1 Einige der älteren Filme wurden für das Internet digitalisiert. So etwa auch der 1959 erschienene Film „Mir passiert nichts“ der damaligen Steinbruch-Berufsgenossenschaft: www.stbg.de/site.aspx?url=medien/video/mov_hist_passiert.htm (9.1.2012).
- 2 In jüngerer Zeit wurde er sogar Gegenstand von Parodien, wie etwa mit „Gabelstapler-Fahrer Klaus“ und „Unfallbericht eines Dachdeckers“. Beide können im Arbeitsschutzfilm-Portal www.arbeitsschutzfilm.de angesehen werden.
- 3 Das Napo Consortium auf Facebook: www.facebook.com/profile.php?id=100000827153630
- 4 www.napofilm.net/en/napo-for-teachers Derzeit in der Testphase in den Sprachen Englisch, Slowenisch, Spanisch und Dänisch.
- 5 Etwa auf dem Schulportal der DGUV: www.dguv.de/lug

mit erstaunlichem Erfolg für die Schulung unserer Beschäftigten. Wir finden, dass insbesondere die Einfachheit der kurzen und humorvollen Botschaft und das Fehlen von unnötigen Details bei der Vermittlung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit äußerst effektiv unterstützt.“

Die große Beliebtheit von Napo zeigen auch die Zugriffszahlen auf die seit zwei Jahren existierende Website www.napofilm.net. Alleine im vergangenen Jahr verzeichnete das Napo-Konsortium dort weit über sechs Millionen Seiten-Hits. Und auch auf Facebook³ hat sich bereits eine Fangemeinde um Napo gebildet.

Pilotprojekt für Schulen gestartet

Längst haben nicht nur Unternehmen den Nutzen von Napo-Filmen bei der Vermittlung von Präventionsmaßnahmen für sich entdeckt. Ob in der Athener U-Bahn oder in der Warteschlange eines Museums in Florenz: Napo findet auch immer öfter den Weg in Lebensbereiche außerhalb der Arbeit. Zum Beispiel auch in Schulen. Nach konkreten Anfragen aus Slowenien und Italien hat das Napo-Konsortium nun ein Pilotprojekt in Bildungstätten gestartet.

Auf der Napo-Website⁴ können Lehrer für Schüler der Altersstufen sieben bis elf Jahre derzeit bereits erste Unterrichtskonzepte herunterladen. Anhand einzelner ausgewählter Napo-Szenen und damit verknüpfter Lerneinheiten sollen Kinder für die Themen Sicherheit und Gesundheit sensibilisiert werden. Nach erfolgreicher Pilotphase ist es auch in Deutschland geplant, interessierten Lehrkräften die Unterrichtskonzepte anzubieten.⁵

Positive Rückmeldungen erhält das Konsortium auch aus einem weiteren Bereich: In jüngerer Zeit geben immer mehr Bildungs- und Arbeitsstätten für Menschen mit Behinderungen Rückmeldung, dass sie die Napo-Filme nutzen, um auf verschiedene Sicherheitsaspekte hinzuweisen. Sie berichten davon, dass selbst Menschen mit geistigen Behinderungen die in den Filmen gezeigten Themen schnell begreifen und die dahinter stehende Präventionsbotschaft verstehen. Vor diesem Hintergrund hat sich das Napo-Konsortium nun zum Ziel gesetzt, künftig stärker auch Themen aus dem Bereich der Rehabilitation aufzugreifen und etwa den Umgang mit Menschen mit Behinderungen in den Filmen zu thematisieren.

Ein Ende der Napo-Filmreihe ist daher längst nicht in Sicht. Nach nunmehr 15 verschiedenen Filmen ist für das Jahr 2012 die Veröffentlichung von zwei neuen Produktionen geplant. Themen werden Präventionskultur sowie Stolpern und Rutschen sein.

Fazit: Lustig, aber nicht lächerlich

„Mit den Napo-Filmen ist es dem Napo-Konsortium gelungen, ein Medium zu schaffen, das über verschiedene Zielgruppen hinweg akzeptiert wird. Dies setzt neue Entwicklungspotenziale für die Zukunft. Insbesondere im Hinblick auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen“, resümiert Gregor Doepke.

Im Gegensatz zu vielen anderen Arbeitsschutzfilmen vermitteln Napo-Filme ihre Botschaft nicht mit dem erhobenen Zeigefinger, sondern nutzen humoristische und unterhaltende Elemente. Zwar können die Filme somit nicht unkommentiert zu Schulungs- und Unterweisungszwecken

eingesetzt werden. Doch fördern sie auf diesem Weg das Interesse für das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die Interaktion und Diskussion mit den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsschutzexperten.

Napo-Filme sind lustig, machen Prävention aber nicht lächerlich. Sie machen auf das wichtige Thema Sicherheit und Gesundheit aufmerksam, aber in einer Art und Weise, die über alle Kulturen hinweg verständlich ist. Auch aus diesem Grund ist es dem computeranimierten Helden möglich, so viele verschiedene Zielgruppen anzusprechen und Anhänger auf der ganzen Welt zu vereinen. Napo – eine Erfolgsgeschichte, die fortgeschrieben wird. ●

Autoren



Foto: Privat

Peter Rimmer

Mitglied des Napo Konsortiums,
Freier PR-Berater und Foto-Journalist
E-Mail: napo@prpr.eu



Foto: Privat

Sanja Zec

Referentin Redaktion
& Medien, DGUV
E-Mail: sanja.zec@dguv.de

Präventionspraxis

Was bedeutet die UN-Behindertenrechtskonvention für Aufsichtspersonen?

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist in Deutschland seit 2009 in Kraft. Die gesetzliche Unfallversicherung beteiligt sich an ihrer Umsetzung mit einem eigenen Aktionsplan, der ab 2012 das strategisch ausgerichtete Handlungsprogramm für die Unfallversicherungsträger ist. Der Beitrag zeigt die Bedeutung der Konvention und des Aktionsplans für die Präventionspraxis von Aufsichtspersonen.



Foto: fotolia/mtrommer

UN-Behindertenrechtskonvention

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) ist als völkerrechtlicher Vertrag seit dem 26. März 2009 in Deutschland geltendes Recht. Sie hat den Rang eines Bundesgesetzes.¹ Die Konvention definiert keine neuen Rechte, sondern konkretisiert bestehende Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen. Leitziele sind Inklusion, Teilhabe und Selbstbestimmung.² Zu den Menschen mit Behinderungen zählen gemäß Artikel 1 UN-BRK diejenigen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen,

wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“. Dieser umfassende Behinderungsbegriff schließt Menschen ein, die an den Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen leiden oder arbeitsbedingt erkrankt sind.

Internationale Neuerungen

Die UN-BRK markiert materiell einen internationalen Paradigmenwechsel, der das medizinische Verständnis von Behinderung aufbricht und zu einem sozialen Modell macht.³ Eine Behinderung ist demnach nicht nur eine körperliche Funktionsbeeinträchtigung, sondern wird durch umweltbedingte Faktoren – wie physische und informationelle Barrieren

oder negative Einstellungen der Mitmenschen – ausgelöst. So verstanden ist die Behinderung heilbar. Formell wurde auf internationaler Ebene ein Fachausschuss der Vereinten Nationen eingerichtet, der die Umsetzung der Konvention überwacht. Alle Vertragsstaaten reichen dort Berichte ein, in denen sie die Fortschritte darlegen müssen.

Stellung der Unfallversicherungsträger zur UN-BRK

Die UN-BRK und ihre Umsetzungsverpflichtung richten sich unmittelbar an die Bundesrepublik Deutschland als unterzeichnender Vertragsstaat. Die Bundesregierung hat dazu einen nationalen Aktionsplan ausgerufen.⁴ Zu den Adressaten auf nationaler Ebene gehören in Deutschland alle staatlichen Institutionen und die öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Also sind auch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Normadressaten und aufgefordert, die Konvention umzusetzen. Von Gesetzes wegen hat die Unfallversicherung als Sozialversicherungsträger eine besondere Verantwortung für die soziale und gesundheitliche Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland.⁵ Die Besonderheit der Verantwortung begründet das Prinzip „Alles aus einer Hand“. Die Sicherungsverantwortung umfasst mit Blick auf die UN-BRK speziell die Bereiche Prävention und Rehabilitation. Im Vergleich zum tertiären Mittel der Entschädigung lassen sich mit Prävention und Rehabilitation die Konventionsziele Inklusion und Teilhabe am besten erreichen. Vorrangstellung hat selbstverständlich die Prävention.

Tabelle 1: UV-Aktionsplan zur UN-BRK

Nr.	Handlungsfeld	Nr.	Ziel (Maßnahmen Nr. 1–73)
1	Bewusstseinsbildung	1	Vermittlung der Inhalte und Ziele der UN-BRK
		2	Darstellung von Behinderungen in Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation
2	Barrierefreiheit	3	Weiterentwicklung der barrierefreien Kommunikation
		4	Ausgestaltung der barrierefreien Umwelt
3	Partizipation	5	Partizipation von Menschen mit Behinderungen
		6	Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen als Peers
		7	Beteiligung der Menschen mit Behinderungen an den Qualitätsstandards
4	Individualisierung und Vielfalt	8	Ausbau der Individualisierung
		9	Beachtung der Vielfalt unter den Menschen mit Behinderungen
5	Lebensräume und Inklusion	10	Förderung einer vielfältigen und inklusiven Arbeits- und Bildungswelt
		11	Stärkung der Aktivitäten zur inklusiven Gemeinschaft
		12	Erreichbare Dienstleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung beteiligte sich an der Umsetzung der UN-BRK mit einem eigenen Aktionsplan, das heißt mit einem strategisch ausgerichteten Handlungsprogramm.⁶ Dieses Engagement und ihre Vorreiterrolle im Kreis der Sozialversicherungsträger begrüßt die Bundesregierung in ihrem Nationalen Aktionsplan ausdrücklich. Der UV-Aktionsplan formuliert unter 5 Handlungsfeldern 12 Ziele und 73 Maßnahmen zur Zielerreichung, an denen sich die Unfallversicherungswelt orientieren soll (siehe **Tabelle 1**).

Bedeutung für die Tätigkeit von Aufsichtspersonen

Der Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung besteht darin, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten können zu Behinderungen im Sinne des Artikels 1 UN-BRK führen. Zur Erfüllung des Präventionsauftrags erbringen die Unfallversicherungsträger eine Reihe von Präventionsleistungen. Sie lassen sich katalogisieren⁷ und Einzelmaßnahmen des UV-Aktionsplans zuordnen (siehe **Tabelle 2**).

Aufsichtspersonen nach § 18 SGB VII spielen bei der Ausgestaltung und Verbreitung von Leistungen der Prävention eine zentrale Rolle. Als besonders geschulte Experten erbringen sie die Präventionsleistungen selbst oder wirken daran entscheidend mit. Aufsichtspersonen sind die Repräsentanten der Prävention der Unfallversicherungsträger und zugleich das Bindeglied zu Unternehmen und Versicherten.

Beratung und Überwachung – Artikel 27 UN-BRK

Für die Präventionspraxis bedeutsam ist insbesondere Artikel 27 UN-BRK, der mit „Arbeit und Beschäftigung“ betitelt ist. Der Artikel regelt verschiedenste Ansprüche von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Berufswelt. An erster Stelle wird das Recht auf Arbeit anerkannt auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Dabei ist klar, dass dieses Recht nicht vor Gericht eingeklagt werden kann. Denn ein Richter kann keine Arbeitsstelle zuweisen oder eine neue Stelle schaffen. Jedoch schreibt der Artikel verbindlich geeignete Schritte fest, mit denen das Recht auf Arbeit gesichert und gefördert werden soll. Davon sind einige mit dem Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung verzahnt, nämlich:

- das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gemäß Art. 27 Abs. 1b UN-BRK
- ein Diskriminierungsverbot aufgrund von Behinderung im Zusammenhang mit sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen gemäß Art. 27 Abs. 1a UN-BRK
- die diesbezügliche Verpflichtung nach Art. 27 Abs. 1i UN-BRK: „sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden“. Das ist ▶

Tabelle 2: Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger (alphabetisch)

Nr.	Präventionsleistung	Rechtsgrundlage SGB VII	UV-Aktionsplan Maßnahmen-Nr.
1	Anreizsysteme	§§ 14, 162	
2	Beratung (auf Anforderung)	§ 17	10.4/Art. 27 UN-BRK
3	Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung	§ 24	12.4
4	Ermittlung	§ 19	
5	Forschung, Entwicklung, Modellprojekte	§§ 1, 9, 14	10.9
6	Information und Kommunikation	§ 14	2.5/4.2/7.3
7	Prüfung/Zertifizierung	§ 14	
8	Regelwerk	§§ 14, 15	7.4/10.3
9	Qualifizierung	§§ 14, 17, 23	1.4/4.4
10	Überwachung einschließlich anlassbezogene Beratung	§ 17, 19	Art. 27 UN-BRK

*

- 1 *Bundesgesetzblatt Jg. 2008 Teil II Nr. 35, 1419.*
- 2 *Breuer, J.: Gesellschaftliche Normbilder verändern. In: DGVU Kompakt 3/2011, S. 3.*
- 3 *Ähnlich Grüber, J.: Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: DGVU Forum 5/2011, S. 12.*
- 4 *BMAS (Hrsg.): Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Berlin 2011, S. 114.*
- 5 *Vgl. BT Drs. 16/10808, S. 59; BR Drs. 760/08, S. 59.*
- 6 *DGVU (Hrsg.): Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. 2012 – 2014, Berlin 2011.*
- 7 *Quelle: IAG der DGVU (Hrsg.): Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger, Dresden 2009.*

eine klassische Beratungs- und Überwachungsaufgabe, die der Gesetzgeber für die Unfallversicherungsträger und ihre Aufsichtspersonen in § 17 und § 19 SGB VII vorsieht – Präventionsleistung 2 und 10. Bei Betriebsberatungen zu Gefährdungsbeurteilungen und bei weiteren Schritten des betrieblichen Arbeitsschutzes haben Aufsichtspersonen die UN-Behindertenrechtskonvention im Einzelfall zu berücksichtigen.

Forschung, Entwicklung, Modellprojekte

Bei der Präventionsleistung 5 – „Forschung, Entwicklung, Modellprojekte“ – kann die Aufsichtsperson an Pilotprojekten für Inklusionsmaßnahmen in Betrieben, Verwaltungen oder Bildungsstätten beteiligt sein. Dies gilt zum Beispiel für die Themen Anpassung der Gefährdungsanalyse, Erste Hilfe und Evakuierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung spezifischer Behinderungen. Die Aufsichtsperson bewegt sich hier im Handlungsfeld „Lebensräume und Inklusion“ des UV-Aktionsplans.

Information und Kommunikation

Bei der Präventionsleistung 6 – „Information und Kommunikation“ – beteiligt sich die Aufsichtsperson in ihrer Expertenrolle

an der Herausgabe von Informationsmaterialien. Auf den drei Handlungsfeldern des UV-Aktionsplans „Bewusstseinsbildung“, „Barrierefreiheit“ und „Partizipation“ könnten sich Handlungshilfen und Checklisten bewähren. Diese beschreiben, wie Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsmittel zu gestalten sind, damit eine sichere ergonomische, belastungs- und beanspruchungsgerechte Arbeitsumgebung für Menschen mit Behinderungen entsteht. In die Leistungsgruppe fällt auch die Mitwirkung von Aufsichtspersonen an Kampagnen. Bereits die nächste zentrale Kampagne der Unfallversicherung zur Prävention von Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats wird die UN-BRK einbeziehen.

Regelwerk

Bei der Präventionsleistung 8 – „Regelwerk“ – beteiligt sich die Aufsichtsperson an der Erstellung und Überarbeitung autonomer Vorschriften und technischer Regeln. Hier kann die Aufsichtsperson in die Überprüfung eingebunden sein, ob etwa bei der Arbeitsstättenverordnung oder bei der Norm ISO/TC 159 WG 2 „Prinzipien der Ergonomie und der ergonomischen Gestaltung“ ein Weiterentwicklungsbedarf im Sinne der UN-BRK besteht. Diese Maßnahmen entsprechen den beiden Handlungsfeldern „Partizipation“ sowie „Lebensräume und Inklusion“ des UV-Aktionsplans.

Qualifizierung

Bei der Präventionsleistung 9 – „Qualifizierung“ – beteiligen sich Aufsichtspersonen an Bildungsmaßnahmen, zum Beispiel als Dozent in der Qualifizierung von Fach- und Führungskräften der Unternehmen. Im Tätigkeitsbereich der Aufsichtsperson sind beispielsweise Seminare zur barrierefreien Gestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen denkbar. Explizit sieht der UV-Aktionsplan ein „Modul UN-BRK“ im Rahmen der Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit vor.

Fazit

Aus der UN-BRK ergeben sich auf nationaler Ebene zahlreiche Pflichten für die gesetzliche Unfallversicherung. Eine Schlüsselfunktion bei deren Erfüllung haben die Aufsichtspersonen der Unfall-

versicherungsträger in ihrer Eigenschaft als Repräsentanten für die Prävention. Die Handlungsfelder und Maßnahmen des Aktionsplans der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention lassen sich nahtlos mit dem Katalog der Präventionsleistungen verbinden. In der Aus- und Fortbildung von Aufsichtspersonen muss die Umsetzung der UN-BRK in Zukunft eine viel größere Rolle spielen. An neuen Qualifizierungsangeboten wird im Dresdner Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung bereits gearbeitet. ●

Autoren



Foto: Privat

Dr. Christian Bochmann

Referent für Rechtsfragen im Bereich Bildungsangebote für Personal der UV-Träger, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGVU (IAG)
E-Mail: christian.bochmann@dguv.de



Foto: IAG

Dr. Volker Didier

Leiter des Bereichs Bildungsangebote für Personal der UV-Träger, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGVU (IAG)
E-Mail: volker.didier@dguv.de

Arbeitsunfall

Zur Frage der Anerkennung eines Schülerunfalls im Waschraum der Schule als Arbeitsunfall

§ (Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 9.06.2011 – L 10 U 1533/10 –, UV-Recht Aktuell 017/2011, S. 1143 – 1151)

Streitig war die Anerkennung eines Schülerunfalls als Arbeitsunfall. Weil ihm kurz vor Unterrichtsbeginn schwindlig wurde, begab sich der Kläger in einen Wasch(Toiletten-)raum der Schule, um sich dort zu erfrischen. Dabei wurde er ohnmächtig und schlug im Fallen auf das Waschbecken.

Das Landessozialgericht hat einen Arbeitsunfall verneint. Zwar sei der Kläger bei versicherter Tätigkeit gewesen. Die Erfrischung mit kaltem Wasser sollte der Wiederherstellung der Teilnahmefähigkeit am Unterricht dienen. Grundsätzlich gehörten solche Maßnahmen zwar zum unversicherten persönlichen Bereich. Wenn aber – wie hier – die Gesundheitsstörung plötzlich und unerwartet eintrete und der Versicherte mit der Maßnahme eine rasche Besserung anstrebe, um seine versicherte Tätigkeit unverzüglich fortsetzen zu können, sei ausnahmsweise der innere/sachliche Zusammenhang der unfallbringenden Verrichtung zur versicherten Tätigkeit gegeben.

Der Kläger habe auch einen Unfall erlitten. Der Aufschlag auf das Becken sei ein von außen wirkendes Ereignis. Bei einem Sturz und Aufschlag auf den Boden sei dies immer zu bejahen, unabhängig von der Frage nach der Ursache des Sturzes, also auch bei einer allein hierfür verantwortlichen inneren Ursache.

Es fehle jedoch an der erforderlichen Unfallkausalität. Diese sei vorliegend eingehend zu prüfen, da mit der inneren Ursache – der Kreislaufinstabilität – eine Konkurrenzursache neben der versicherten Ursache – der Erfrischung am Waschbecken – wirksam geworden sei. Der inneren Ursache komme hier schließlich im Vergleich auch die überragende Bedeutung für den Sturz zu. Konkrete schulische Umstände für den Schwindelanfall seien nicht festzustellen. Ferner sei der Kläger durch die versicherte Tätigkeit auch keiner besonderen Gefahr ausgesetzt gewesen. Nach der Rechtsprechung des BSG bestehe beim Sturz auf ein Toilettenbecken oder auf Steinfliesen zwischen der Beschaffenheit der Unfallstelle und der Verletzung oder ihrer Schwere grundsätzlich kein rechtlicher Zusammenhang. Gleiches gelte für das Waschbecken im vorliegenden Fall.

Hinterbliebenenrente

Die Anrechnung eines wegen einer verhängten Sperrzeit nur dem Grunde nach bestehenden (fiktiven) Arbeitslosengeldanspruchs auf eine Witwenrente ist nicht möglich.

§ (Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 7.11.2011 – L 1 U 2751/11 –, UV-Recht Aktuell 003/2012, S. 177 – 182)

Streitig war bei einer Witwenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung der Umfang des anzurechnenden Einkommens. Die Beklagte hatte, nachdem die Klägerin arbeitslos geworden war, eine Neuberechnung der Rente vorgenommen. Dabei hatte sie eine von der Bundesagentur für Arbeit verhängte zwölfwöchige Sperrzeit des Arbeitslosengeldes bei der Einkommensanrechnung einbezogen. Maßgeblich sei allein der (fiktive) Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung und nicht die tatsächliche Auszahlung. Es dürften nicht Leistungen, welche von einem Träger aufgrund bestehender Rechtsvorschriften versagt würden, durch einen anderen Träger aufgefüllt werden.

Das Landessozialgericht hat demgegenüber einen Rentenanspruch der Klägerin ohne Berücksichtigung eines fiktiven

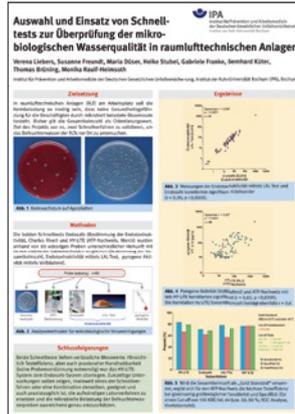
Arbeitslosengeldanspruchs bejaht. Nach §§ 18a, 18d SGB IV sei Arbeitslosengeld als Erwerb ersatz Einkommen zu berücksichtigen, „solange diese Leistung gezahlt“ werde. Dem Wortlaut der Vorschrift nach könne also Arbeitslosengeld, welches nicht gezahlt werde, nicht angerechnet werden. Die anzurechnende Leistung müsse tatsächlich bezogen werden. Dies werde auch von der Literatur so gesehen. Der Wortlaut der Norm sei eindeutig und stelle die Grenze jeder Auslegung dar. Jedenfalls decke das geltende Recht nicht die von der Beklagten vorgeschlagene Auslegung.

Ob eine leistungsmindernde Berücksichtigung von Sperrzeiten auch im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung „sozialpolitisch begrüßenswert“ wäre, sei dagegen nicht streitbar. Im Wege der Auslegung dürfe einem nach Wortlaut und Sinn eindeutigen Gesetz nicht ein entgegengesetzter Sinn verliehen werden.

Poster zu raumlufttechnischen Anlagen ausgezeichnet

In raumlufttechnischen Anlagen (RLT) am Arbeitsplatz soll die Keimbelastung so niedrig sein, dass keine Gesundheitsgefährdung für die Beschäftigten durch mikrobiell belastete Bioaerosole besteht. Das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA) hat zusammen mit dem Fachausschuss Druck und Papierverarbeitung Schnelltests zur Überprüfung der Keimbelastung verglichen.

Die Ergebnisse wurden auf einem wissenschaftlichen Poster zusammengestellt, das als eines von drei Postern vom Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit mit einem Preis ausgezeichnet wurde. Die Prüf- und Zertifizierungsstelle des Fachausschusses Druck und Papierverarbeitung prüft und zertifiziert Luftbefeuchtungssysteme. Neben dem Gesundheitsschutz sind Servicefreundlichkeit und Wirtschaftlichkeit Teil der Prüfungen. Bei bestandener Prüfung werden Luftbefeuchtungssysteme mit dem DGUV Test-Zeichen „Optimierte Luftbefeuchtung“ ausgezeichnet, das als umfassendster Nachweis dafür gilt, dass ein Luftbefeuchtungssystem dauerhaft hygienisch und funktionssicher betrieben werden kann.



Das Poster zum Download: www.dguv.de > Webcode 12690277

Rezension: Sicherheit und Gesundheit in Kitas

Sicherheit und Gesundheit in der Kita berührt viele unterschiedliche Aspekte: von der Arbeitsorganisation über die bauliche Sicherheit bis zu Fragen der Sicherheits-erziehung – nicht zu vergessen die Gesundheit der Beschäftigten selbst. Torsten Kunz behandelt in seinem neuen Buch eine Fülle von Einzelaspekten und Fragen, die sich aus den täglichen Herausforderungen im Kita-Alltag ergeben. Seine Ausführungen sind umfassend und verständlich, sie eignen sich als praktisches Nachschlagewerk zum Themenkomplex Sicherheit, Gesundheit und Aufsicht. Auch Rolle und Aufgaben der Unfallversicherung werden erläutert.



Torsten Kunz:
Sicherheit und Gesundheit
in Kindertagesstätten,
Kommunal- und Schul-
Verlag 2011, 19,80 Euro.
www.kommunalpraxis.de
> Neuerscheinungen

Kunz spricht sowohl Kita-Leitung, Gruppenleitung, Erzieherinnen und Erzieher als auch Träger an. Themen wie Belastungen durch Lärm, Delegation der Unternehmerverantwortung, Recht auf Information und Mitwirkung, Sicherstellung des Mutterschutzes, Übertragung der Aufsichtspflicht und vieles mehr kann das Kita-Team auf der Grundlage dieses Buches gut besprechen. Die klare Gliederung erleichtert die Orientierung und prädestiniert das Buch für den Einsatz in der Praxis.

Sabine Margraf, Kita-Leiterin in Wehrheim/Taunus und Mitglied des Redaktionsbeirats DGUV Kinder, Kinder.

Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention,
Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de
3. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Mittelstraße 51, 10117 Berlin-Mitte, www.dguv.de

Chefredaktion • Gregor Doepke (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, Manfred Rentrop, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Natalie Peine, Franz Roiederer (stv. Chefredakteur), Wiesbaden

Redaktionsassistenz • Andrea Hütten, redaktion@dguv-forum.de

Verlag und Vertrieb • Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer • Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, info@universum.de, www.universum.de

Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Anzeigen • Anne Prautsch, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-246, Telefax: -247

Herstellung • Harald Koch, Wiesbaden

Druck • ColorDruck Leimen, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

Grafische Konzeption und Gestaltung • Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt am Main

Titelbild • Fotolia/rroob

Typoskripte • Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: www.dguv-forum.de

Rechtliche Hinweise • Die mit Autorennamen versehenen Beiträge in dieser Zeitschrift geben ausschließlich die Meinungen der jeweiligen Verfasser wieder.

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

Preise • Im Internet unter: www.dguv-forum.de

In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf Frauen und Männer, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

© DGUV, Berlin; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers und des Verlags.

Über 35 x in Deutschland:



Viele neue Möglichkeiten?

Kennen Sie die neuen Möglichkeiten, die Ihnen Arbeitsbühnen heute bieten? Möglichkeiten die Ihnen Zeit, Geld und Nerven sparen? Fragen Sie doch einfach einmal einen unserer Spezialisten.

Bei Gardemann haben Sie die Wahl unter 4.000 Arbeitsbühnen. Eine unserer über 35 Mietstationen ist auch in Ihrer Nähe. Und kompetente Beratung sowie zuvorkommender Service werden bei uns groß geschrieben.

Möchten Sie über die neuen Einsatzmöglichkeiten informiert werden?
Dann schicken Sie eine Mail oder rufen Sie uns einfach an.

Und schon können Sie sagen:
Gardemann gefragt. Erledigt. Haken dran.

 **Gardemann**
Der bundesweite Mietservice
HochProfessionell

Gardemann Arbeitsbühnen GmbH
Weseler Straße 3a • 46519 Alpen
freecall 0800 3 227 227
info@gardemann.de • www.gardemann.de



WO ENTLASTET MAN FUßGELENK, KNIE, HÜFTE UND RÜCKEN? UNTER DEM FUß NATÜRLICH.



1. GELENKSTÜTZE MIT
DÄMPFUNGSELEMENT



2. PU-ZWISCHENSOHLE



3. TUNNELSYSTEM®



SAXA ESD S2



YORA ESD S2

Mit mehr als 85 Jahren Erfahrung ist Bata Industrials einer der führenden Spezialisten für bequeme Sicherheitsschuhe. Nun verfügen unsere Modelle über eine innovative 3-stufige Dämpfungskonstruktion. Nach offizieller Testmethode (EN ISO 20344) erreichen wir eine doppelt so hohe Energieaufnahme im Fersenbereich als gefordert. Dadurch neutralisieren bzw. reduzieren wir weitestgehend die Stöße und Kräfte, die auf den gesamten biomechanischen Bewegungsapparat vom Fußgelenk bis zum Halswirbel wirken. Das Ergebnis: geringere Ermüdung, weniger Beschwerden und Ausfallzeiten. Bata. The Energy Footwear.

Mehr Informationen: www.bataindustrials.com/broschuere



Bata Industrials®
THE ENERGY FOOTWEAR