

DGUV Forum

*Sprache ist
für alle da!*

Grundlegende Reform
Das neue Mutterschutzgesetz

Gesetzgebung
Die Vergaberechtsreform 2016

 **DGUV**
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

tagtäglich benutzen wir Sprache, um uns zu verständigen. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Lebens. Dabei geht es immer darum, dass Botschaften vollständig und richtig verstanden werden. Die Basis dafür ist eine klare und eindeutige Sprache. Das klingt einfach, ist aber oft schwieriger als angenommen.

Auch wir als gesetzliche Unfallversicherung kommunizieren tagtäglich – auf verschiedenen Wegen und auf verschiedenen Ebenen – zum Beispiel in persönlichen Beratungen vor Ort in den Betrieben, über Informationsmaterialien zum Versicherungsschutz, über Soziale Medien, über Pressearbeit und wissenschaftliche Studien bis hin zur politischen Kommunikation. Dabei stellen wir unsere Kommunikationskanäle und -instrumente ständig auf den Prüfstand: Wird das, was wir sagen und vermitteln wollen, auch verstanden? Dazu müssen manchmal auch neue Formate entwickelt werden, wie wir es



Foto: DGUV/Stephan Floss

„Die Praxis zeigt: Leicht ist nicht einfach. Aber die Bemühungen lohnen sich, denn Leichte Sprache ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft.“

zum Beispiel mit den Branchenregeln getan haben. Sie sollen mit übersichtlicher Struktur und klarer Sprache dazu beitragen, dass Unternehmerinnen und Unternehmer die Pflichten bezüglich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit noch besser wahrnehmen können.

Doch Sprache ist nicht immer nur Verständigung. Sie kann auch eine Barriere sein – zum Beispiel für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Denn das, was als sprachliche Norm gilt, ist für sie oft eine schwer verständliche Sprache. Daher fordert das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) eine Leichte Sprache, die den Zugang zu Wissen und Information ermöglicht, um selbstbestimmt leben zu können. Denn nur wer um seine Rechte und Möglichkeiten weiß, kann sie auch einfordern.

Schon 2011 hat die gesetzliche Unfallversicherung Leichte Sprache in ihren ersten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK als Maßnahme aufgenommen und damit Neuland betreten. Denn in der Praxis zeigte sich schnell: Leicht ist nicht einfach. Aber die Bemühungen lohnen sich, denn Leichte Sprache ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft.

Mit den besten Grüßen
Ihr



Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ››› 2–3

› Aktuelles ››› 4–7

› Nachrichten aus Brüssel ››› 8

› Titelthema ››› 9–21

Zwischen den Zeilen
Behindernde Sprache 9
Lilian Masuhr

Einblicke in das Forschungsprojekt LeiSA
Teilhabe am Arbeitsleben durch Leichte Sprache 12
Daisy Lange, Anja Seidel

Branchenregeln
Leicht zu lesen 16
Sanja Zec

Leichte Sprache
Von der Praxis in die Wissenschaft 18
Kathrin Baltscheit

Gendermainstreaming
Sprache erzeugt – falsche – Bilder 20
Miriam Becker, Kathrin Baltscheit

› Prävention ››› 22–31

Interview
„Ein Umdenken in der Gesellschaft ist notwendig“ 22
Gespräch mit Bernhard Arenz und Manfred Sterzl

Grundlegende Reform
Das neue Mutterschutzgesetz 25
Robert Kellner

Return on Prevention 2.0
Kosten und Nutzen von Arbeitsschutzmanagementsystemen 30
Dietmar Bräunig, Thomas Kohstall

› Rehabilitation ››› 32–35

Workshop in Rio
Reichlich Spaß für den nötigen Ernst 32
Isabell Wimmer, David Hock

Behindertensport
Paralympics Zeitung goes digital 34
Rebecca Maschke

› Unfallversicherung ››› 36–39

Gesetzgebung
Die Vergaberechtsreform 2016 36
Daniela Matschek



9



30



32

› Personalia ››› 40

› Aus der Rechtsprechung ››› 41

› Medien/Impressum ››› 42

Landesrahmenvereinbarungen zur Prävention

Bessere Gesundheitschancen für alle – mit diesem Ziel hat der Deutsche Bundestag im vergangenen Jahr das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsgesetz) verabschiedet. Das Gesetz schafft die Grundlage für eine Nationale Präventionsstrategie. In deren Rahmen sollen Sozialversicherungsträger, Länder und Kommunen ihre Zusammenarbeit in der Gesundheitsförderung und Prävention verbessern. Die wesentlichen Grundsätze, Ziele, Zielgrup-

pen und Handlungsfelder für die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure sind in den Bundesrahmenempfehlungen beschrieben, die die Nationale Präventionskonferenz im Februar 2016 beschlossen hat. Sie sehen eine Stärkung der Prävention in Lebenswelten vor (siehe dazu „Ein Umdenken in der Gesellschaft ist notwendig“ auf Seite 22 ff.). Zur Umsetzung der Präventionsstrategie auf Länderebene sieht das Gesetz den Abschluss von Landesrahmenvereinbarungen vor. Diese lie-

gen inzwischen unter anderem für die Bundesländer Hessen, Thüringen, Sachsen und Rheinland-Pfalz vor.

Zuletzt unterzeichneten am 26. August 2016 Vertreterinnen und Vertreter der Sozialversicherung und des Landes Nordrhein-Westfalen eine Vereinbarung zur Gesundheitsförderung in dem Bundesland. Weitere Vereinbarungen werden folgen. Aktuelle Informationen hierzu gibt es im Pressebereich der DGUV unter www.dguv.de.

Medizinische Rehabilitation soll sich näher an der Lebenswelt orientieren

Um die Teilhabeorientierung in der medizinischen Rehabilitation in den Fokus zu rücken, veranstaltet die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) vom 14. bis zum 15. November in Berlin den Kongress „Teilhabe – Anspruch und Wirklichkeit in der medizinischen Rehabilitation“. Die Schirmherrschaft wird Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, übernehmen, Kongresspräsident ist Adolf Bauer vom Sozialverband Deutschland (SoVD). Um Teilhabe und Inklusion wirkungsvoll zu unterstützen, möchte der Kongress

erreichen, dass die medizinische Rehabilitation stärker auf die konkreten Bedarfe der Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung ihrer Lebensweise zugeschnitten wird.

Der DVfR-Kongress wird ausloten, wie die medizinischen Rehabilitation weiterentwickelt werden kann und dabei auch den Diskurs des Projekts „RehaInnovativen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgreifen. Neben mehreren Workshops gibt es verschiedene Vorträge

und Podiumsdiskussionen, unter anderem zu aktuellen Herausforderungen in der medizinischen Reha, zu ethischen und gesellschaftlichen Perspektiven sowie zum geplanten Bundesteilhabegesetz.

! Weitere Informationen zur Veranstaltung, die Möglichkeit zur Anmeldung sowie das vorläufige Programm findet man unter: www.dvfr.de/kongress

Internetportal der gesetzlichen Unfallversicherung zur Flüchtlingshilfe

In den vergangenen Monaten sind zahlreiche Menschen aus Krisen- und Kriegsgebieten nach Deutschland geflüchtet. In Kommunen, in Schulen und Unternehmen stehen viele Menschen den Geflüchteten zur Seite und helfen – häufig auch im Ehrenamt – überaus engagiert bei der Integration. Dabei ergeben sich immer wieder Fragen, auch mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit aller Beteiligten.

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben hierzu bereits verschiedene Informationen herausgegeben, diese waren jedoch nicht an einer zentralen Stelle gebündelt. Daher hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ein Internetportal zur Flüchtlingshilfe eingerichtet, das zahlreiche, teils auch mehrsprachige, Informationen enthält und Fragen beantwortet – von Anforderungen in Erstaufnahmeeinrichtungen, Hinweisen



Asylsuchende stehen bei der Teilnahme an Deutschkursen unter Versicherungsschutz, wenn sie durch die Arbeitsagentur gefördert wird.

zum Umgang mit Flüchtlingskindern in Schulen und Kitas bis hin zum Versicherungsschutz der ehrenamtlich Tätigen. Arbeitgeber finden hier Informationen, die sie bei der Integration von Geflüchteten unterstützen, insbesondere mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

! Die Inhalte des Portals zum Thema Flüchtlinge werden laufend erweitert und aktualisiert. Es ist erreichbar unter: www.dguv.de/fluechtlinge

Krach unter Kontrolle

Hätten Sie's gewusst? Schon 15 Minuten täglicher Arbeit mit einem Winkelschleifer können einen Gehörschaden verursachen. Lärm ist trotz technischer Verbesserungen in den vergangenen Jahrzehnten an vielen Arbeitsplätzen nach wie vor ein

Problem. Aus diesem Grund ist im Berufsschuljahr 2016/2017 Lärm das Thema bei „Jugend will sich-er-leben“, das Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung für Auszubildende. „Jugend will sich-er-leben“ stellt Lehrkräften sowie

Ausbilderinnen und Ausbildern Materialien zur Verfügung, mit deren Hilfe sie über Lärm und Gehörschutz in der Ausbildung informieren können. Zentrales Element ist der Film „Krach unter Kontrolle“. Die Inhalte des Films werden in den dafür entwickelten Unterrichtskonzepten aufgegriffen und vertieft. Lehrbeauftragten an Berufsschulen stehen fünf ausgearbeitete Unterrichtsvorschläge zur Verfügung, mit Arbeitsblättern und einem Bereich mit Grundlagenwissen. Das Konzept für die Unterweisung im Betrieb beinhaltet zwei Unterweisungsvorschläge und Informationsblätter. Fünf Animationsfilme veranschaulichen die Inhalte auf leicht verständliche Weise. Begleitet wird die Aktion von einem Kreativwettbewerb und einem Lärm-Quiz.



Foto: DGUV

„Jugend will sich-er-leben“ nimmt die Lärmprävention in den Fokus.



Alle Unterrichtsmaterialien und -medien sind unter www.jwsl.de zu finden. Der Webauftritt wurde neu gestaltet und für den Aufruf mit mobilen Endgeräten optimiert.

Diebe geben sich als SVLFG-Betriebsrevisoren aus

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) warnt vor Dieben, die sich als Mitarbeiter der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft ausgeben. Einige Fälle diesbezüglich sind in Niedersachsen bekannt geworden. Unter dem Vorwand, eine Betriebsrevision durchführen zu wollen, zeigten sie dem Landwirt einen gefälschten Dienstausweis vor, kundschafteten den Hof aus und ließen sich wertvolle Geräte zeigen. Ein paar Tage später waren teure Gegenstände wie Kettensägen oder Fahrräder gestohlen.

Die SVLFG empfiehlt ihren Versicherten, achtsam zu sein. Beschäftigte aus dem Bereich Prävention der SVLFG können sich durch einen Dienstausweis ausweisen, betreten das Betriebsgelände in den meisten Fällen alleine und führen Informationsmaterialien mit sich. Ihr Besuch dient der Beratung mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen. Gespräche beginnen in der Regel mit grundsätzli-

chen Erläuterungen zum Zweck und zum Ablauf des Besuchs. Der Rundgang durch den Betrieb beinhaltet ausschließlich

sicherheitstechnische Aspekte, die von den SVLFG-Beschäftigten ausführlich und fachkundig erklärt werden.



Foto: countypixie/Fotolia.com

In jüngster Zeit geben sich Diebe vermehrt als SVLFG-Betriebsrevisoren aus.

Neue Website für die Kampagne „Runter vom Gas“

Der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) und das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) haben die Webseite für die Kampagne „Runter vom Gas“ überarbeitet. In einer modernen und mobil optimierten Aufmachung bietet sie Reportagen und Geschichten, liefert Informationen und erklärt aktuelle Trends der Verkehrssicherheit. Interaktion und Dialog stehen dabei im Vordergrund. Die Kampagne möchte besonders auf die beiden Hauptursachen von Unfällen aufmerksam machen: Geschwindigkeit und Ablen-

kung am Steuer. „Auf runtervomgas.de schärft die Kampagne online das Bewusstsein für rücksichtsvolles Verhalten im Straßenverkehr“, erläutert Dorothee Bär, parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur, die Ziele der Webseite. „Die Seite beinhaltet neben Informationen und interessanten Artikeln interaktive Tools wie den Bußgeldkatalog“, ergänzt Dr. Walter Eichendorf, Präsident des Deutschen Verkehrssicherheitsrates. Dieser gibt in Sekundenschnelle Auskunft darüber, mit

welcher Strafe zum Beispiel bei einer Geschwindigkeitsüberschreitung zu rechnen ist. Weitere Aktionen wie zum Beispiel der aktuelle Film- und Fotowettbewerb „Mythos Multitasking“ bieten Besucherinnen und Besuchern der Website die Möglichkeit, sich selbst aktiv für das Thema Sicherheit im Straßenverkehr zu engagieren.

! Die Website findet man unter:
www.runtervomgas.de

„Bus-Engel“ und „Busschule“ leisten erfolgreiche Präventionsarbeit

Sie helfen, schlichten und sind Vorbild für alle anderen: Auch dieses Schuljahr zeichnete die Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern (UKMV) in Gadebusch im Rahmen der Verkehrserziehungsprojekte „Bus-Engel“ und „Bus-Schule“ Schüler und Schülerinnen für ihr besonderes Engagement in der Präventionsarbeit aus. Zahlreiche „Bus-Engel“ waren dieses Schuljahr in den Schulbussen des Landkreises Nordwestmecklenburg ehrenamtlich im Einsatz und leisteten ihren Beitrag zur Sicherung des Schulweges. „Wir sind sehr stolz darauf, dass dieses Verkehrserziehungsprojekt seit

zwölf Jahren im Landkreis Nordwestmecklenburg durchgeführt wird“, so Anette Wanserski, Leiterin der Präventionsabteilung. „Dies ist nur durch eine kontinuierliche Zusammenarbeit, auch in bewegten Zeiten, und viel Engagement aller Partner möglich. Wir möchten, dass unsere Kinder sicher und entspannt an ihrer Schule ankommen und Vandalismus im Bus der Vergangenheit angehört.“ Zivilcourage und der gute Draht der jungen Menschen untereinander bilden die Basis des „Bus-Engel“-Konzepts. Sicherheit auf dem Schulweg ist auch das Ziel des zweiten Ver-

kehrserziehungsprojekts der Unfallkasse MV: der „Busschule“. In dem gemeinsamen Projekt des Landkreises Nordwestmecklenburg, der UKMV und des Präventionsbeauftragten der Polizeiinspektion üben bereits Vorschulkinder das richtige Verhalten im Straßenverkehr und speziell im Schülerverkehr mit dem Schulbus. Auf anschauliche Weise lernen sie in der „Busschule“ ganz häufige, für sie aber schlecht erkennbare Gefahren wie etwa den toten Winkel kennen. Praktische Übungen sollen helfen, die Wegeunfälle der Schüler und Schülerinnen zu reduzieren.



Gruppenfoto mit Busschülern und Busschülerinnen der Klasse 1a der Regionalen Schule mit Grundschule Gadebusch, den drei ausgezeichneten „Bus-Engeln“ und den Projektbeteiligten auf der Auswertungsveranstaltung in Gadebusch am 8. Juli 2016

Internationales Media Festival für Prävention

Das Internationale Media Festival für Prävention (IMFP) findet während des XXI. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vom 3. bis zum 6. September 2017 in Singapur statt. Das IMFP bietet einen interessanten Blick auf Film- und Multimediaproduktionen aus aller Welt. Teilnehmende haben die Chance, ihre Produktionen internationalen Fachleuten aus den Bereichen Sicherheit und Gesundheit zu präsentieren.

Das Festival findet seit 1990 regelmäßig im Rahmen der Weltkongresse für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit statt. Ausgezeichnet werden Medienproduktionen, deren Ziel es ist, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Preise werden in den Kategorien „Film“ und „Multimedia“ verliehen. Zugelassen

sind Filme oder Multimedia-Anwendungen in allen Formen wie zum Beispiel Filme, Webseiten, Apps, Web Based Training, Social Media und Software, die seit Januar 2013 produziert wurden. Teilnehmen können nationale und internationale Organisationen, Unternehmen und Institutionen, Agenturen und Filmschaffende.

Die Anzahl der Einsendungen ist unbegrenzt. Jeder Beitrag muss über ein Online-Formular (<http://imfp.online>) angemeldet werden. Dies sollte in einer der vier Kongresssprachen (Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch) ausgefüllt werden.



Logo des Internationalen Media Festivals für Prävention

Die eingereichten Film- und Multimedia-produktionen können in beliebiger Sprache produziert sein. Einsendeschluss ist der 31. Januar 2017.

! Weitere Informationen unter:
www.bgetem.de
(Webcode: 16307622)

BGW forum 2017 widmet sich dem gesunden Arbeiten in der Behindertenhilfe

Vom 4. bis zum 6. September 2017 findet der vom BGW forum organisierte Fachkongress zum „Gesundheitsschutz in der Behindertenhilfe“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW) in Hamburg statt. Gesucht werden jetzt praxisnahe Vorträge und Workshops. Angefangen bei der Gefährdungsbeurteilung sollen sie zeigen, wie sich ein zukunftsorientierter Arbeitsschutz umsetzen lässt.

Was genau bedeutet es, im Hinblick auf die Mitarbeitenden als auch auf die in den

Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderung „Sicherheit und Gesundheit“ im Betrieb weiterzuentwickeln? Welche Rolle spielen die Führungskräfte? Wie können die Zusammenarbeit und die Kommunikation gestaltet werden? Was ist bei psychischen Belastungen oder Aggressionen und Gewalt zu tun? Zu diesen und weiteren Themen sollen Anforderungen, Lösungsansätze, Praxisbeispiele und Handlungshilfen vorgestellt werden. Besonderes Augenmerk liegt außerdem auf der Frage, wie Inklusion gelebter Alltag werden kann.

Der Kongress richtet sich an Leitungen, Fach- und Führungskräfte aus Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie an Ansprechpersonen der Bereiche Arbeitsschutz, betriebliche Interessenvertretung, Verbände und Politik.

! Beiträge zur Veranstaltung können bis zum 28. Oktober 2016 mit einem Formular auf der Informationsplattform eingereicht werden:
www.bgwforum.de

Zahl des Monat: 3.459

3.459 Menschen sind 2015 im Straßenverkehr ums Leben gekommen. Das sind 82 Todesopfer mehr als im Vorjahr. Auf diese jüngst veröffentlichten Zahlen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) weist der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) hin. „Die Entwicklung zeigt, dass stetig sinkende Unfallzahlen kein Selbstläufer sind, sondern kontinuierliche und große Anstrengungen notwendig sind“, kommentierte Dr. Walter Eichendorf, Präsident des DVR, die Unfallzahlen. Besonders gefährdet sind dabei



Foto: Cicero-Kommunikation

Personen, die auf dem Zweirad oder zu Fuß unterwegs sind – also die „schwächeren“ Verkehrsteilnehmenden. Für Radfahrende bekräftigt der DVR in diesem

Zusammenhang daher die Empfehlung, einen Schutzhelm zu tragen, und rief dazu auf, mehr in sichere Radverkehrsinfrastrukturen zu investieren.

ESIP: Kritik an Normung von Gesundheits- und Sozialdienstleistungen

40 Sozialversicherungseinrichtungen aus Europa fordern die EU-Kommission sowie die europäischen und nationalen Normungsinstitute auf, Aktivitäten und Überlegungen zur Normung von Gesundheits- und Sozialdienstleistungen einzustellen.¹ An der Position der Arbeitsgemeinschaft der Europäischen Sozialversicherung (ESIP) hat sich auch

die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) beteiligt. Durch Normung dürfe es nicht dazu kommen, dass auf internationaler Ebene Qualitätsmaßstäbe entstehen, die mit nationalen Anforderungen und von Fachleuten entwickelten Qualitätsvorgaben konkurrieren, so ESIP. Darüber hinaus sei zu befürchten, dass Normen, die von

externen internationalen und europäischen Gremien erarbeitet werden, nicht den auf nationaler Ebene bestehenden, besonderen Anforderungen an medizinische Versorgungs- sowie Rehabilitationsleistungen in der gesetzlichen Unfallversicherung entsprechen. Zwar beabsichtigt die EU-Kommission derzeit nicht, eigene Normungsaufträge an die Europäische Normungsorganisation CEN zu erteilen. Allerdings sind die Normungsinstitutionen frei darin, einen Prozess zur Normung von Gesundheitsdienstleistungen zu initiieren. Diese Freiheit nutzt CEN auch weiterhin: Zum Beispiel wurde kürzlich ein Ausschuss gegründet, in dem Normen und Standards für Pflegedienstleistungen älterer Menschen erarbeitet werden sollen.



Foto: Minerva Studio/Fotolia.com

Fußnote

[1] <http://esip.eu> > Knowledge Centre (Suchbegriff: Standardisation of Health and Social Services)

EU-Kanada Abkommen: Ratifizierung von CETA

Die EU-Kommission hat dem Ministerrat das kanadisch-europäische Freihandelsabkommen CETA als gemischtes und nicht als reines EU-Abkommen vorgelegt. Gemischt bedeutet hier, dass Teile des Vertrages unter die Zuständigkeit der EU-Mitgliedsstaaten fallen. Damit wurde der Weg für eine Mitbestimmung von 42 nationalen und Regionalparlamenten in Europa frei gemacht. Mit ihrem Beschluss reagierte die Brüsseler Behörde auf einen Proteststurm, den Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker Ende Juni mit der

Bemerkung ausgelöst hatte, die Zustimmung der nationalen Parlamente sei für das Inkrafttreten des Abkommens nicht nötig. Ihre Rechtsauffassung hat die Brüsseler Behörde mit der Entscheidung über den Ratifizierungsprozess aber nicht geändert. Sie geht weiter davon aus, dass CETA juristisch in die ausschließliche Kompetenz der EU fällt und damit ein reines EU-Abkommen ist. Aus politischen Gründen und um eine zügige Beratung im Rat sicherzustellen, hat sie CETA jedoch als gemischtes Abkommen vorgelegt.

Ziel der EU-Kommission ist nun, die vorläufige Anwendung von CETA zu erreichen. Bei einem „gemischtem Abkommen“ geht es dabei nur um eine vorläufige Anwendung der Regelungsbereiche, die unbestritten in alleiniger EU-Zuständigkeit liegen. Welche Teile dies sind, wird derzeit geprüft.

Die EU-Kommission strebt zumindest an, alle notwendigen Zustimmungen bis Anfang 2017 zu erhalten, um anschließend die vorläufige Anwendung des Abkommens zu vollziehen.



Schauspielerin Carina Kühne im Interview

Zwischen den Zeilen

Behindernde Sprache

Sprache über Behinderung bedeutet für viele eine Gratwanderung. Was darf ich sagen, was verletzt? Gäbe es mehr Gespräche zwischen Menschen mit und ohne Behinderung, würden Wörter leichter über die Lippen gehen. Über die Macht und Chance der Sprache für eine inklusive Gesellschaft.

„Kleinwüchsige begeistern schon deshalb, weil von ihnen ein märchenhafter Zauber ausgeht. Weil sie wie Erwachsene wirken, die man in Kinderkörper gesteckt hat. Weil sie sich ähnlich komisch bewegen wie die schlaksigen Riesen Stan Laurel oder Jacques Tati. Weil ihre Stimmen piepsen, als hätten sie Helium eingeatmet.“

Mit diesen Worten wollte ein Journalist der Süddeutschen Zeitung im Juni 2016 kleinwüchsige Schauspielerinnen und Schauspieler würdigen. Offensichtlich gelang es ihm nicht, Märchenfiguren und Menschen voneinander zu unterscheiden, und sich vorzustellen, dass kleinwüchsige Menschen Derartiges nicht gerne über sich in

der Zeitung lesen. Es folgte ein Sturm der Entrüstung im Internet und die Kampagne #KeinZwerg, bei der sich Betroffene zu Wort meldeten. Schließlich entschuldigte sich die Süddeutsche Zeitung.¹

Die Diskussion offenbart, wie durch Sprache immer noch Machtverhältnisse zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen verdeutlicht werden. Sie zeigt aber auch, dass behinderte Menschen sich zunehmend dagegen wehren.

Autorin



Foto: Melanie Wehnert

Lilian Masuhr

Leidmedien.de
Sozialhelden e. V.
E-Mail: lili@sozialhelden.de

Behindert werden, nicht behindert sein

Vermutlich hätte es dem Journalisten der Süddeutschen Zeitung geholfen, vorher unmittelbaren Kontakt zu einem kleinwüchsigen Menschen zu haben, um nicht nur an „Zwerge“ zu denken. Dieses Beispiel belegt, dass in den Medien und in der ►

Gesellschaft immer noch über behinderte Menschen statt mit ihnen gesprochen wird. Dass wir uns so selten begegnen, liegt auch daran, dass behinderte Menschen meist in Heimen leben, in Förderschulen lernen und in Werkstätten arbeiten.² Dies sind Umstände, unter denen sie – ebenso wie an fehlender Barrierefreiheit – leiden.

Mit ihrer Behinderung können sie sich irgendwann arrangieren. Doch da Menschen ohne Behinderung sich das nicht vorstellen können, schreiben sie beispielsweise „er leidet an seiner Behinderung“³ oder „tapfer meistert sie ihr Schicksal“. Wer ist jedoch gern für immer der oder die Bemitleidete? Und lenkt dies nicht auch ab von Dingen, die man ändern könnte, angefangen von Stufen am Eingang? Aktivistinnen und Forscherinnen der Disability Studies bestehen daher darauf, dass jemand behindert wird und es nicht nur ist.

„Mit“ – nicht „trotz“ Behinderung

Medien können dadurch behindern, dass sie Vorurteile festigen. Wird etwa behinderten Menschen zugeschrieben, dass sie „gut arbeiten trotz Handicap“,⁴ fragen sich manche Arbeitgebende, was behinderte Angestellte denn überhaupt leisten können. Das „trotz“ des Zweifels könnte also dem „mit“ des Zustands weichen. Denn warum sollte eine rollstuhlfahrende Frau nicht – wie andere Kolleginnen auf ihren rollenden Stühlen – im Büro arbeiten? Kann ein kleinwüchsiger Mann nicht etwas anderes sein als die verkleidete Attraktion einer Veranstaltung?⁵ Die Arbeitslosenquote ist unter behinderten Menschen besonders hoch,⁶ nicht zuletzt deshalb, so der Soziologie Günther Cloerkes, weil ihnen häufig „weitere Unvollkommenheiten und negative Eigenschaften“ zugeschrieben werden.⁷

Auch Beschreibungen wie „die Behinderten“ grenzt sie von anderen Menschen ab. Sie werden auf ein Merkmal reduziert, die Behinderung wird quasi zur „Berufsbezeichnung“ gemacht, denn „es scheint unmöglich, dass behinderte Menschen Parlamentsmitglieder, Künstler oder Hotelangestellte sein können“, so der Pädagoge Christian Mürner.⁸ Daher bieten sich die Alternativen „behinderter Mensch“ oder „Mensch mit Behinderung“ an. Ähnliches ist in der positiven Berichterstattung über „Flüchtlinge“ zu beobachten, wenn Medien häufiger von den „Geflüch-

teten“ schreiben, was aktiver wirkt und Raum für Identifikation schafft.

Zu Wort kommen und sichtbar sein

Vieles in der Sprache über Behinderung läuft unbewusst ab. Sprecher und Sprecherinnen greifen zu Floskeln und diese transportieren weiter das Bild des „Opfers“ – etwa durch die Beschreibung „an den Rollstuhl gefesselt“ statt „mit dem Rollstuhl unterwegs“ zu sein. Sprache offenbart auch, wer in den Medien sprechen darf und wer nicht: Selten sind es Mädchen und Frauen mit Behinderung, denn meist ist von Männern und Kindern die Rede.⁹ Ebenso selten kommen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu Wort. Man duzt sie einfach oder richtet sich an ihre Assistenz. Kinder mit Down-Syndrom werden wiederum als „Downies“, „zutraulich“ wie Tiere¹⁰ oder als „Sonnenblumen“ beschrieben, was ihnen die Menschlichkeit abspricht.¹¹

„Die UN-Behindertenrechtskonvention macht Barrierefreiheit in Medien zum Menschenrecht.“

Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen werden häufig unterschätzt, weil ihr Sprachniveau unter dem Denkniveau liegen kann.¹² Dabei geben einige Menschen

mit Down-Syndrom mittlerweile öffentliche Interviews, etwa die Schauspielerin Carina Kühne¹³ oder der Autor Sebastian Urbanski¹⁴. Auch Menschen, die mit sogenannten Talkern sprechen, oder aufgrund einer Spastik schwer verstanden werden, haben etwas zu sagen – im richtigen Rahmen, mit Geduld.

Neben der Mediensprache über Behinderung kann auch die Bildsprache Klischees transportieren. Behinderte Menschen werden häufig unvorteilhaft dargestellt, zum Beispiel mit Fokus auf vermeintliche Defizite oder Hilfsmittel, sodass sie selbst ganz unsichtbar bleiben. Selten gibt es Bilder, die von einer gelebten Vielfalt erzählen. Zu dem Thema Inklusion in der Schule werden häufig Fotos gezeigt, die Kinder in überdimensional großen Rollstühlen zeigen. Damit wird das Hilfsmittel zu einer Barriere der Inklusion stilisiert, anstatt die Umstände verantwortlich zu machen.

Mit Sprache Brücken bauen

Sprache ist ein Weg, Brücken statt Mauern zu bauen. Eine Gesellschaft definiert, wie „Normalitäten und Abweichungen konstruiert“ und „gesellschaftliche Praktiken der Ein- und Ausschließung gestaltet“ werden, so die Kulturwissenschaftlerin Anne Waldschmidt.¹⁵ Menschen als „psychisch krank“ zu beschreiben, ist in der Medizin



Grafikerin Adina Hermann mit Kollege Raúl Krauthausen (rechts)



Foto: Andri Weiland, www.gesellschaftsbilder.de

Gehörloser Kampfkunstsportler und Schauspieler Benjamin Piwko im Interview

zwar Fachsprache, aber im Alltag und in den Medien – ähnlich wie „hörgeschädigt“ oder „taubstumm“ – oftmals ungenau und zugleich diskriminierend. Das zeigt sich vor allem dann, wenn solche Begriffe im sozialen und politischen Kontext als negative Eigenschaften genutzt werden, etwa „autistisches Sein“¹⁶ oder „schizophrenes Handeln“¹⁷. So wird es den Betroffenen schwerer gemacht, Akzeptanz für ihre Beeinträchtigung zu erfahren.

„Wenn Inklusion als Prozess betrachtet wird, ist es an der Zeit, die Gemeinsamkeiten zu erleben.“

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet Medien aber, nicht nur sprachliche Klischees zu vermeiden und eher die Fähigkeiten der einzelnen Person zu betonen – sie macht Barrierefreiheit in Medien zum Menschenrecht. Es lohnt sich, dies auch als Service zu verstehen. Von Untertiteln und Einfacher Sprache profitieren letztlich alle. Zudem kann jeder einmal von einer Beeinträchtigung betroffen sein. Wenn Inklusion als Prozess betrachtet wird, ist es an der Zeit, die Gemeinsamkeiten zu erleben – aber gleichzeitig auch bestehende Ungerechtigkeit deutlich zu machen. Der Arzt und Dichter Arthur Schnitzler sagte einmal: „Auch das klügste Wort bleibt am Ende nur Geschwätz, wenn es nicht auf irgendeinem Wege zu Taten führt.“

Sprache hat ein hohes Potenzial. Sie kann nicht nur emotional bewegen, sondern auch Menschen aufeinander zu. ●

Fußnoten

- [1] Masuhr, L.: Kleiner Mann, und nun? #KeinZwerg, <http://leidmedien.de/aktuelles/kleiner-mann-und-nun>, 15.6.2016
- [2] Kowitz, D.: Werkstattbericht, www.brandeins.de/archiv/2016/das-neue-verkaufen/behindertenwerkstatt-werkstattbericht, Ausgabe 03/2016
- [3] Frankfurter Rundschau: Ich leide nicht, www.fr-online.de/panorama/interview-mit-peter-radtke-ich-leide-nicht-,1472782,8340728.html, 13.4.2011
- [4] Dietz, Ch.: Gut arbeiten trotz Handicap, www.zeit.de/wirtschaft/2013-08/weltverbesserer-afb-social-and-green-it, 8.8.2013
- [5] Arriens, M.: Warum lassen sich kleinwüchsige Menschen durch Discos jagen?, <http://michelarriens.de/warum-lassen-sich-kleinwuchsige-durch-discos-jagen>, 23.2.2015
- [6] Korrektiv.org: Ein Job? Ein Traum, <https://correctiv.org/recherchen/stories/2016/06/15/inklusion-bundesteilhabegesetz>, 15.6.2016
- [7] Cloerkes, G.; Felkendorff, K.: Soziologie der Behinderten: eine Einführung, Universitätsverlag Winter GmbH, Heidelberg 2007, S. 170
- [8] Mürner, Ch.: Medien- und Kulturgeschichte behinderter Menschen. Sensationslust und Selbstbestimmung, Beltz Verlag, Landsberg 2003, S. 180
- [9] Cloerkes, G.; Felkendorff, K.: Soziologie der Behinderten: eine Einführung, Universitätsverlag Winter GmbH, Heidelberg 2007, S. 194
- [10] von Wrangel, C.: Er ist kein Downie, er ist Mathieu Kneisel, www.faz.net/aktuell/rhein-main/mathieu-kneisel-erfolgreich-mit-downsyndrom-14276938.html, 12.6.2016
- [11] Schönwiese, V.: Be-hindernde Blicke in den Medien, <http://bidok.uibk.ac.at/library/kaltseis-blicke-dipl.html>, Zitat: „kann niemand Mensch sein, wer so ist, vielmehr eben ein Engel, auf das Jenseits bezogen, oder eine Pflanze“, 23.3.2010
- [12] Baur, M. A. Ch.: Geistige Behinderung und Gesellschaft: Down Syndrom und die gesellschaftliche Praxis in Familie, Ausbildungsinstitutionen, Beruf und Alter., Herbert Utz Verlag, München 2003, S. 52
- [13] Kabel, C.: Leben mit Trisomie: 'Ich bin anders, aber es stört mich nicht', www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/down-syndrom-aktivistin-ich-bin-anders-aber-es-stoert-mich-nicht-a-1096737.html, 21.6.2016
- [14] ZDF Aspekte: Am liebsten spiele ich Hamlet!, www.zdf.de/ZDFmediathek/beitrag/video/2489008/Am-liebsten-spiele-ich-Hamlet%21?bc=sts%3Bsuc, 11.9.2015
- [15] Waldschmidt, A. (Hrsg.): Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies, Bifos e. V., Kassel 2003, S. 16–17
- [16] Kocina, E.: Ich bin glücklich, Autistin zu sein, <http://diepresse.com/home/leben/gesundheit/4835134/Ich-bin-gluecklich-Autistin-zu-sein>, 3.10.2015
- [17] Fisser, D.: Deutschland schizophrene: Atomfabriken produzieren weiter, www.noz.de/deutschland-welt/wirtschaft/artikel/733683/deutschland-schizophren-atomfabriken-produzieren-weiter, 24.6.2016

Einblicke in das Forschungsprojekt LeiSA

Teilhabe am Arbeitsleben durch Leichte Sprache

Welche Chancen und Grenzen für die Verbesserung beruflicher Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung ergeben sich durch Leichte Sprache? Ein Abriss erster Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt der Universität Leipzig.

Inklusion und Leichte Sprache

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) fordert deren umfassende Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Voraussetzung dafür ist es, diesem Personenkreis unter anderem ungehindert Zugang zu Informationen und zu den für sie relevanten Kommunikationsbereichen zu verschaffen.

„Welchen Beitrag kann Leichte Sprache zu einem besseren Textverständnis leisten?“

Dies ist umso wichtiger, wenn es darum geht, ihnen in spezifischen, etwa beruflichen Kontexten ein autonomes und verantwortungsvolles Handeln zu ermöglichen. Neben der Verständlichkeit von sicherheitsrelevanten Bestimmungen (Arbeitsschutz, Unfallvermeidung) sind dabei Tätigkeitsbeschreibungen und -anleitungen sowie ein Zugang zu Inhalten arbeitsrechtlicher Bestimmungen von zentraler Bedeutung. Vor allem für Menschen mit Lernschwierigkeiten (MmLs) beziehungsweise

geistiger Behinderung stellen jedoch gerade sprachliche und kommunikative Barrieren – nicht nur im Arbeitsleben – oftmals ein erhebliches Problem dar.

Eine Maßnahme zur Inklusionsförderung auf sprachlicher Ebene ging vornehmlich von Selbstvertretungsorganisationen wie „Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e. V.“ aus, die entscheidend an der Entwicklung und Verbreitung der sogenannten Leichten Sprache beteiligt waren. Es handelt sich dabei um ein Konzept zur Textvereinfachung, welches im Wesentlichen auf einer Zusammenstellung von auf Praxiserfahrungen basierenden Schreibrichtlinien gründet, die Festlegungen für den Gebrauch von Wörtern sowie der grammatikalischen und typografischen Gestaltung von Sätzen und Texten umfassen. Leichte Sprache richtet sich dabei vor allem an MmLs, benennt aber auch funktionale Analphabetinnen und Analphabeten (fA), Deutschlernende oder Demenzkranke als potenzielle Zielgruppe.

Leichte Sprache in der Forschung

Obwohl sich vor dem Hintergrund der politisch eingeforderten Inklusionsbestre-

bungen bereits eine rege Praxis etabliert hat, die sich der Erstellung von Texten in Leichter Sprache widmet, befindet sich die Erforschung ihrer tatsächlichen Wirksamkeit noch am Anfang.¹ Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Forschungsprojekt LeiSA (Leichte Sprache im Arbeitsleben, 2014–2017) an der Universität Leipzig nimmt sich dieses Desiderats an und verfolgt interdisziplinär das Ziel, Voraussetzungen sowie



Foto: DGUV/Wolfgang Belwinkel

Autorinnen



Foto: Privat

Daisy Lange

Institut für Germanistik/Institut für Förderpädagogik
Universität Leipzig
E-Mail: daisy.lange@uni-leipzig.de



Foto: Privat

Anja Seidel

Institut für Förderpädagogik
Universität Leipzig
E-Mail: anja.seidel@uni-leipzig.de



Was kann man an Arbeitsplätzen durch Leichte Sprache besser machen?

Potenziale und Grenzen für eine Teilhabeförderung durch Leichte Sprache zu erforschen und ihre Gebrauchspraxis zu evaluieren – in einem Bereich, der zweifelsohne von Bedeutung für gesellschaftliche Gleichstellung ist: in dem der Arbeit.

„Zur Wirksamkeit von Leichte Sprache-Regeln bestehen uneinheitliche Auffassungen.“

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Förderpädagogik, der Sozialmedizin und der Sprachwissenschaft arbeiten in dem Projekt im Rahmen eines partizipativen Ansatzes eng mit Personen mit geistiger Behinderung zusammen.² Innerhalb einer sogenannten Fokusgruppe diskutieren und beraten akademisch Forschende und Beschäftigte mit Lernschwierigkeiten über inhaltliche und methodische Vorhaben im Projekt, organisieren

gemeinsam Schulungen und versuchen, damit – soweit möglich – auch im Bereich der Wissenschaft Inklusion zu fördern.

Zentral ist die Arbeit mit der Zielgruppe darüber hinaus auch in den einzelnen empirischen Untersuchungen, die in zwei Teilprojekten mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten durchgeführt werden. Das sprachwissenschaftliche Teilprojekt erforscht auf der Grundlage von Lektüresitzungen, Verstehenstests und Befragungen von MmLs und fA, welchen Beitrag Leichte Sprache tatsächlich zu einem besseren Textverständnis leisten kann, wie damit an die kontextuellen und individuellen Voraussetzungen der Zielgruppen angeknüpft wird und inwieweit existierende Regellisten und ihre Umsetzung in Texten angemessen und wirksam sein können.

Das sozialwissenschaftlich-förderpädagogische Teilprojekt geht mithilfe einer

Onlinebefragung und qualitativer Interviews mit Akteurinnen und Akteuren in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), Integrativbetrieben (IB), Integrationsämtern (IÄ) und Agenturen für Arbeit sowie mittels Arbeitsplatzbeobachtungen der Frage nach, wie sich Teilhabe gegenwärtig in den entsprechenden Institutionen gestaltet, ob und wie Leichte Sprache bereits genutzt und wie die jeweilige Textpraxis seitens der Akteure eingeschätzt wird.

Teilhabesituation an Arbeitsplätzen

Die derzeitige Teilhabesituation von MmLs im Arbeitsleben wird im Projekt hinsichtlich dreier Faktoren untersucht: ihrer Motivation, Fachkompetenz und Zufriedenheit. Insgesamt 60 Personen werden bundesweit zu diesen Schwerpunkten befragt. Auf Grundlage von Arbeitsplatzbeobachtungen wird parallel dazu bei 30 der 60 Teilnehmenden der Bedarf an einer Reduktion kommunikativer Barrieren etwa durch vereinfachte Texte ermittelt. Untersucht wird, ob und wie Leichte Sprache die Kompetenzen der Beschäftigten auf sozialer und individueller Ebene erweitern kann und entsprechende Textangebote zu einem Mehr an subjektiv erfahrener Teilhabe beitragen können.

Die Befragung zu Kompetenzen hat unter anderem Aspekte wie Kenntnisse des Arbeitsschutzes und der Unfallvermeidung, von Rechten und Pflichten sowie Arbeitsabläufen zum Gegenstand. Zu Erstgenanntem hat sich gezeigt, dass fast allen Befragten (55 von 60) Bestimmungen zum Arbeitsschutz sowie das geforderte Verhalten bei Unfällen bekannt sind, Informationen dazu allerdings nur sehr selten lesend rezipiert werden. Nur drei der Beschäftigten geben an, etwa durch Schilder auf Gefahren aufmerksam zu werden. Hauptinformationsquellen (nicht nur) zu diesem Schwerpunkt sind häufig Vorgesetzte, Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter sowie Kolleginnen und Kollegen. Die Kenntnisvermittlung erfolgt üblicherweise mündlich. Von selbstständiger Wissensaneignung mittels Texten – so zeigt die Untersuchung – ist eher selten auszugehen. Zweifelsohne wird damit jedoch immer ein Abhängigkeitsverhältnis zu anderen Personen verstärkt.

Im Projekt wird durch Wiederholungsbefragungen untersucht werden, inwieweit die Bereitstellung von Materialien und

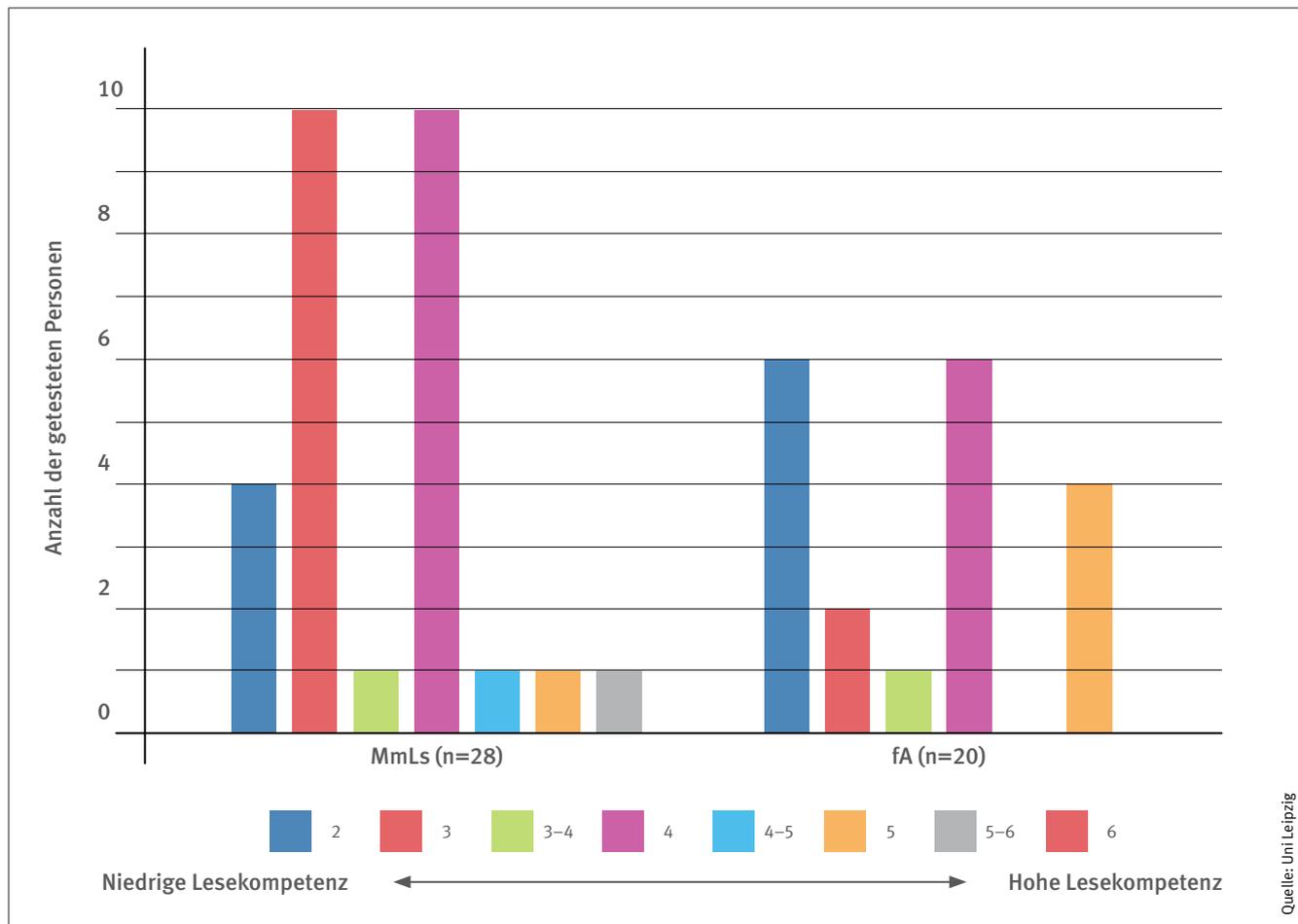


Abbildung 1: Lesekompetenzeinstufung der LeiSA-Probanden und -Probandinnen, wobei MmLs für Menschen mit Lernschwierigkeiten und fA für funktionale Analphabetinnen und Analphabeten steht.

Texten in Leichter Sprache Einfluss auf die Motivation und Zufriedenheit hat und ob dadurch ein Kompetenzzuwachs seitens der Beschäftigten zu erkennen ist. Einbezogen werden dafür auch aktuelle Erkenntnisse aus der linguistischen Forschung zur Wirksamkeit Leichter Sprache.

Leichte Sprache – Regeln, Textpraxis und Wirksamkeit

In der (sprach- oder übersetzungs-) wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Leichter Sprache ist häufig kritisiert worden, dass die vorliegenden Regellisten mit zum Teil sehr vagen und verallgemeinernden Formulierungen nur unzureichend dem Anspruch gerecht werden können, für jede Art von Text angemessene sprachliche Mittel bereitzustellen, die allen potenziellen Lesern und Leserinnen das Verstehen erleichtern. In der Tat ist noch sehr wenig erforscht, welche Lese- und Verstehenskompetenzen MmLs besitzen, um

davon ausgehend adäquate Texte erstellen zu können.³ Schaut man sich verschiedene Regeln oder auch Texte in Leichter Sprache genauer an, lassen diese eher eine Orientierung an einem sehr niedrigen Niveau erkennen: Komplexität in Form von Nebensätzen, langen Wörtern oder bildhafter Sprache soll vermieden werden, Illustrationen sollen Textinhalte zugänglicher machen.

In LeiSA wurden vor diesem Hintergrund von 28 MmLs und 20 fA Leseniveaus mithilfe der lea-Diagnostik⁴ erhoben. Die Ergebnisse lassen weder eine einheitliche Tendenz bezüglich eines Durchschnittsniveaus bei beiden Gruppen erkennen, noch siedeln sich die Probanden und Probandinnen – entgegen der vermeintlichen Annahmen – auf lediglich niedrigen Niveaus (2 bis 3) an (siehe Abbildung 1).⁵ Allerdings sind die Ergebnisse nicht repräsentativ für die gesamte Zielgruppe von MmLs.⁵

Auch hinsichtlich der Lektüreinteressen ergibt sich für die Zielgruppen ein heterogenes Bild: Neben Tageszeitungen, Belletristik und Illustrierten bedienen sich viele der Probanden und Probandinnen auch digitaler Medien und Kommunikationsmöglichkeiten (etwa Facebook und WhatsApp). Kommunikationsbereiche, in denen sich eine besonders große Anzahl an Texten in Leichter Sprache findet, sind hingegen Politik und Verwaltung – meist mit thematischen Schwerpunkten wie Behinderung und Inklusion.⁶ Im Bereich der arbeitsbezogenen Texte besteht noch deutlicher Nachholbedarf.

In der LeiSA-Onlinebefragung konnte zwar belegt werden, dass rund 81,4 Prozent der teilnehmenden Institutionen sich bereits modifizierter Texte bedienen beziehungsweise diese selbst erstellen. In einer Analyse der Materialien hat sich allerdings gezeigt, dass diese vorrangig Informations-

funktionen erfüllen (69,5 Prozent). Tätigkeitsbezogene Texte wie Arbeitsanleitungen oder Sicherheitshinweise, deren Verfügbarkeit autonomes Handeln am Arbeitsplatz steigern könnte, finden sich mit 30,5 Prozent bedeutend weniger.⁷

Herauskristallisiert hat sich aus der Befragung auch, dass bezüglich der Wirksamkeit einiger Leichte Sprache-Regeln uneinheitliche Auffassungen bestehen. Das Ersetzen präziser Zahlen durch ungenaue Formulierungen etwa befinden nur 70,8 Prozent für nutzbringend, 98 Prozent sprechen sich hingegen positiv für den Einsatz von Bildern aus.⁷

„Es wird ein empirisch fundierter und kommentierter Leitfaden zum Verfassen von verständlichen Texten entworfen.“

Die Heterogenität in der Beurteilung kann darin begründet liegen, dass viele der Regeln in beruflichen Domänen nicht gänzlich problemfrei angewendet werden können, ohne den kommunikativen Anforderungen an entsprechende (Fach-)Texte zuwiderzulaufen. Die konsistente Anwendung von Regeln wie „Verwenden Sie keine Fach- oder Fremdwörter“, „Verzichten Sie auf Passiv“ und auch die Vermeidung von präzisen Zahlenwerten entzögen den arbeitsrelevanten Texten ihre Spezifik und Konventionalität. Wenn Fachbegriffe zum Beispiel für MmLs in einem konkreten Arbeitsumfeld stets aufgelöst und umschrieben würden, während andere Beschäftigte ohne Lernschwierigkeiten sich dieser einvernehmlich bedienen, würde Teilhabe in dem Sinne erschwert werden, gar zu Exklusion führen.

Hinsichtlich der Vermeidung von Fachwörtern hat eine der LeISA-Teilstudien mit einem Wortschatztest zudem belegen können, dass MmLs über ein nicht geringes Lexikon verfügen und Wörter großteils richtig in Kontexte einordnen können. Das umfasst auch wenig frequente Wörter des Deutschen, wie „Differenzen“, „Meinungsverschiedenheiten“ oder Fachwörter wie „anreißen“ (Linien anzeichnen, in der Holz- oder Metallverarbeitung).

Neben der Wortverständlichkeit gehen die Leichte Sprache-Regeln wesentlich

auf grammatische Aspekte ein und suggerieren auch für diesen Bereich eher geringe Kenntnisse der Zielgruppen. So wird beispielsweise vom Gebrauch des Genitivs oder der Negation abgeraten. In Einzelstudien zum Verständnis bestimmter grammatischer Strukturen haben sich nur einige der in den Regeln benannten Phänomene als problematisch erwiesen. Getestet wurden darüber hinaus auch Strukturen und Formen, die in den Regeln nicht thematisiert werden. Für die Gruppe der MmLs beispielsweise sind die Negation mit „nicht“, einfache Präpositionen (in, auf, unter, über), Subjunktionen (während, nachdem), Relativsätze und Plural wenig problematisch. Passiv, Perfekt, die Negation mit „weder ... noch ...“ sind mäßig problematisch. Topikalisierungen (etwa „Urlaubstage haben die Beschäftigten noch reichlich“ statt „Die Beschäftigten haben noch reichlich Urlaubstage“) sowie Objektrelativsätze (zum Beispiel „Das Buch, auf dem der Stift ist, ist rot“) scheinen hingegen schwer verständlich zu sein.⁵

Leichte Sprache und ihr Potenzial zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsleben

Leichte Sprache – dies haben Einzelstudien des LeISA-Projekts zeigen können – wird bereits rege in der Praxis gebraucht, wenn auch mitunter große Unsicherheit bezüglich der Umsetzung eingeführter Regellisten besteht. Zweifelsohne bedarf es eines verstärkten Austauschs zwischen Wissenschaft und Forschung, um angemessene und ansprechende Angebote zur Steigerung kommunikativer Teilhabe unterbreiten zu können, die den Kompetenzen der Lesenden gerecht werden und zielführend sind.

In LeISA werden über die benannten Aspekte hinaus auch das Erfassen von Textfunktionen, das Verstehen langer Wörter und Komposita sowie die Effektivität bestimmter Trennverfahren, das Bildverständnis und andere Schwerpunkte untersucht. Im interdisziplinären Austausch beider Teilprojekte soll schließlich ein empirisch fundierter und kommentierter Leitfaden zum Verfassen von für die Zielgruppe(n) verständlichen Texten entworfen werden, der in Weiterbildungskonzepte eingebunden werden wird. Das daraus entstehende Qualifizierungsprogramm für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitgeber und Arbeit-

geberinnen hat zum Ziel, über Möglichkeiten des Einsatzes Leichter Sprache am Arbeitsplatz aufzuklären, aber auch für Grenzen und zu berücksichtigende Faktoren zu sensibilisieren. ●

- Weitere Informationen zum Projekt sowie Publikationen unter: <http://research.uni-leipzig.de/leisa/de>

Fußnoten

- [1] Bock, B. M.: „Leichte Sprache“. Abgrenzung, Beschreibung und Problemstellungen aus Sicht der Linguistik. In: Jekat, S. J.; Jüngst, H. E.; Schubert, K.; Villiger, C. (Hrsg.): Sprache barrierefrei gestalten. Perspektiven aus der Angewandten Linguistik, Frank & Timme, Berlin 2014, S. 17–52
- [2] Schuppener, S.; Bergelt, D.; Goldbach, A.: Die Bedeutung des partizipativen Vorgehens in der Erforschung der Leichten Sprache. In: [8]
- [3] Bock, B. M.: Leichte Texte schreiben. Zur Wirksamkeit von Regellisten Leichter Sprache in verschiedenen Kommunikationsbereichen und im WWW. [www.trans-kom.eu/bd08nr01/trans-kom_08_01_04_Bock_Leichte_Texte.20150717.pdf], 2015; auch Bock, B. M.; Lange, D.: Was ist eigentlich „Leichte Sprache“? Der Blick der Sprachwissenschaft. In: Candussi, K.; Fröhlich, W. (Hrsg.): Leicht Lesen: Der Schlüssel zur Welt. böhlau, Wien 2015, S. 63–80
- [4] Kretschmann, R. et al.: lea-Diagnostik. [<http://blogs.epb.uni-hamburg.de/lea/die-lea-diagnostik/>], 2011
- [5] Bock, B. M.; Lange, D.: Empirische Studien zum Leseverstehen bei Menschen mit geistiger Behinderung und funktionalen Analphabeten. In: [8]
- [6] Lange, D.; Bock, B. M.: Was heißt „Leichte“ und „einfache Sprache“? Empirische Untersuchungen zu Begriffsssemantik und tatsächlicher Gebrauchspraxis. In: Mälzer, N. (Hrsg.): Barrierefreie Kommunikation – perspektiven aus Theorie und Praxis. Frank & Timme, Berlin 2016, S. 117–134
- [7] Bergelt, D.; Goldbach, A.; Seidel, A.: Leichte Sprache im Arbeitsleben. Analyse der derzeitigen Nutzung von Texten in Leichter Sprache im beruflichen Kontext von Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Teilhabe. Ausgabe 3/2016, Berlin (in Druck), S. 106–113
- [8] Bock, B. M.; Fix, U.; Lange, D. (Hrsg.): „Leichte Sprache“ im Spiegel theoretischer und angewandter Forschung. Frank & Timme, Berlin (in Vorbereitung)

Branchenregeln

Leicht zu lesen

Mit der Branchenregel veröffentlichte die DGUV im Frühjahr 2016 ein neues Format in ihrem Vorschriften- und Regelwerk. Ziel ist es, insbesondere den Informationsbedürfnissen kleiner und mittlerer Unternehmen entgegenzukommen. Die Branchenregel ist eine Weiterentwicklung des Regelwerks. Mit übersichtlicher Struktur und klarer Sprache hilft sie Unternehmerinnen und Unternehmern dabei, die Pflichten bezüglich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wahrzunehmen.

„Durch die vorgenommene Sperrung der Kreuzung Luxemburger Straße wurde die Senkung der Unfallquote an diesem Gefahrenpunkt auf Null erreicht.“ Ein Satz, wie er typischerweise in einer behördlichen Schrift stehen könnte. Charakteristisch ist die Verwendung von Füllwörtern und Substantiven. Sie macht es Leserinnen und Lesern schwer, den Inhalt auf Anhieb zu verstehen. Leichter hätten sie es gehabt, wenn der Satz wie folgt formuliert gewesen wäre: „Seit die Kreuzung Luxemburger Straße gesperrt ist, geschehen dort keine Unfälle mehr.“¹

Eine klare und einfache Sprache ist die Basis guter Kommunikation. Wer möchte, dass seine Botschaft vollständig verstanden wird, muss sich mit Sprache auseinandersetzen. Dabei gilt: Je allgemeiner die Zielgruppe, desto einfacher sollte die Sprache sein.

Eindeutig und verständlich

Diesem Prinzip folgt auch die neue Publikationsreihe der gesetzlichen Unfallversicherung. Im Frühjahr 2016 veröffentlichte die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) unter dem Titel „Gewinnung und Aufbereitung mineralischer Rohstoffe“ die erste Branchenregel.

Dem vorausgegangen waren verschiedene Überlegungen zu Sprache, Form und Inhalt der neuen Publikationsreihe, die erstmals alle Anforderungen des betrieblichen Arbeitsschutzes in den verschiedenen Branchen zusammenfassen wird.²

„Branchenregeln sollen den verschiedenen Erwartungen der Zielgruppe in Form, Inhalt und Sprache gerecht werden.“

„Branchenregeln sollen eindeutig formuliert und in einer für die Zielgruppe verständlichen Sprache abgefasst sein“,³ so eine Vorgabe für das neue Format. Zielgruppe sind dabei in erster Linie Unternehmerinnen und Unternehmer. Dabei handelt es sich um Personen, die unterschiedliche Informationsbedürfnisse, Zeitbudgets und Vorkenntnisse haben, was die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz angeht. Der eine sucht einen kurzen Überblick, die andere vielleicht die Antwort auf eine konkrete Frage. Branchenregeln sollen den verschiedenen Erwartungen der Nutzer und Nutzerinnen in Form, Inhalt und Sprache gerecht werden.

Dieser Herausforderung hat sich die DGUV mit der Branchenregel „Gewinnung und Aufbereitung mineralischer Rohstoffe“ gestellt. Die Regel folgt sechs sprachlichen Prinzipien, die im Folgenden erläutert werden. Ziel ist es, sie auf alle künftigen Branchenregeln anzuwenden.

Sprachliche Prinzipien der Branchenregeln

1. Persönliche Anrede

„Als Unternehmerin oder Unternehmer sind Sie für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten in Ihrem Unternehmen verantwortlich. Dazu verpflichtet Sie das Arbeitsschutzgesetz“, heißt es etwa in der Branchenregel. Immer wieder werden die Leserinnen und Leser persönlich angesprochen. Das sorgt für Aufmerksamkeit und macht unmissverständlich deutlich, wer handeln muss.

2. Verständliche Begriffe

Soweit dies möglich ist, verzichten Branchenregeln auf Substantivierungen. Diese können meist durch Verben ersetzt werden. Dieses Beispiel macht es deutlich: Statt „Bei der Beschaffung von Arbeitsgeräten kann die Einhaltung der Mindestanforderungen an Sicherheit und Ergonomie durch das GS-Zeichen nachgewiesen werden“ heißt es nun: „Sichere und ergonomische Arbeitsgeräte erkennen Sie am GS-Zeichen.“

3. Kurze Sätze

Lange Sätze mit komplizierten Konstruktionen unterbrechen den Lesefluss. In den Branchenregeln finden sich daher eher kurze Hauptsätze, die jeweils einen Gedanken wiedergeben. Umfangreiche Informationen lassen sich besser in zwei bis drei kurzen Sätzen formulieren. Entbehrliche Inhalte können ganz weggelassen

Autorin



Sanja Zec

Fachredaktion Crossmedia
Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)
E-Mail: s.zec@bghw.de

sen werden. Wie in diesem Beispiel: Statt „In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Berücksichtigung der im Unternehmen bestehenden Verhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsorganisation Sicherheitsbeauftragte in der erforderlichen Anzahl zu bestellen“ heißt es nun: „Arbeiten in Ihrem Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte, müssen Sie Sicherheitsbeauftragte bestellen.“

„Normtexte unterbrechen den Lesefluss und stehen den sprachlichen Prinzipien der Branchenregel entgegen.“

4. Passivkonstruktionen vermeiden

Eine weit verbreitete Gewohnheit in der Verwaltungssprache sind Passivkonstruktionen. Dazu gehören zum Beispiel Sätze wie „Es ist sicherzustellen, dass die Personen mit Aufgaben im Arbeitsschutz ausreichend qualifiziert sind.“ Aktiv formulierte Sätze lesen sich dagegen leichter als passive. In Verbindung mit der oben beschriebenen persönlichen Anrede lassen sich solche Passivumschreibungen leicht auflösen: „Stellen Sie sicher, dass die Personen mit Aufgaben im Arbeitsschutz ausreichend qualifiziert sind.“

5. Kein Normtext

Branchenregeln führen die notwendigen Rechtsquellen auf, zitieren diese jedoch nicht. Normtexte wie: „Der Unternehmer oder die Unternehmerin hat dafür zu sorgen, dass Abraum- und Abbauwände über Arbeitsplätzen und Verkehrswegen vor Beginn der Arbeit und nach Bedarf auf das Vorhandensein von losen Massen oder Steinen geprüft und erforderlichenfalls beräumt werden“ unterbrechen den Lesefluss und stehen den sprachlichen Prinzipien der Branchenregel entgegen. Wo der Inhalt zum Beispiel einer Vorschrift wichtig ist, übersetzt ihn die Branchenregel ins Konkrete: „Können Sie die Gefährdungen durch abrutschende Massen nicht ausreichend beurteilen, müssen Sie Fachleute

hinzuziehen. (...) Beachten Sie, dass insbesondere die Beseitigung von losen Steinen oder Massen gefährlich sein kann. Die Verfahrensweise muss genauestens geplant und beurteilt werden.“

6. Gendergerechte Sprache

Fast jedes dritte Unternehmen in Deutschland leitet eine Frau. Wer also Männer UND Frauen ansprechen will, darf das auch im gesamten Text tun.

Gegenargumente

Mithilfe dieser einfachen Prinzipien lesen sich nicht nur die Branchenregeln, sondern alle Arten von Texten leichter, verständlicher und klarer. Zuweilen führen manche Autorinnen und Autoren an, dass sich diese Regeln nicht auf ihre speziellen Anforderungen oder Zielgruppen übertragen lassen. Sie behaupten, ihre Inhalte seien zu komplex und könnten nicht kurz formuliert werden. Sie übersehen: Gerade bei komplizierten Inhalten sind kurze, aktive Sätze angebracht. Häufig wird auch die Befürchtung geäußert, dass einfache Formulierungen einen juristischen oder technischen Sachverhalt zu sehr verkürzen könnten. Im Einzelfall mag es Mühe kosten, verständliche „Übersetzungen“ zu finden. Aber sie wird mit einer größeren und besser informierten Leserschaft belohnt.

Zudem besteht die Sorge, klare und einfach formulierte Texte würden nicht ernst genommen werden. Doch auch dies stimmt nicht. Denn Verständlichkeit ist die Basis aller guten Texte. Im Gegenteil erfordert es oftmals mehr Geschick, einen komplexen Text einfach zu formulieren und diesen auf den Kern zu beschränken. Dabei gilt der Satz des spanischen Schriftstellers Enrique Jardiel Poncela: „Wenn etwas leicht zu lesen ist, dann war es schwer zu schreiben.“ ●



„Im Einzelfall mag es Mühe kosten, verständliche ‚Übersetzungen‘ zu finden. Aber sie wird mit einer besser informierten Leserschaft belohnt.“

Fußnoten

[1] Beispiel entnommen aus: Salchert, M.: Selbstlernheft zum Thema: „Verständliches Schreiben – Mehr Erfolg durch gute Texte“, Brühl 2012

www.bakoev.bund.de > Publikationen > Selbstlernheft „Verständliches Schreiben“

[2] Vgl. Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz, 31.8.2011

[3] Hussing, M.; Kolbinger, T.: „Die Branchenregel – Ein neues Präventionsinstrument“, in: DGUV Forum 3/2012, S. 18

Leichte Sprache

Von der Praxis in die Wissenschaft

Leichte Sprache gibt es seit mehr als 15 Jahren in Deutschland. Entstanden aus den Reihen der Betroffenen – Menschen mit Lernschwierigkeiten – ist sie ein Schlüssel zur „Enthinderung“ in der Kommunikation. Mit der gesetzlichen Verpflichtung zu Angeboten in Leichter Sprache müssen die Regeln für Leichte Sprache verbindlicher sein und empirisch geprüft. Ein neues Forschungsfeld für die Wissenschaft ist entstanden.

Für Menschen, für die „schwere“ Sprache tagtäglich eine Hürde bedeutet, eröffnet Leichte Sprache die Chance, an Informationen zu gelangen und diese auch zu verstehen. Diese sprachliche Teilhabe ist die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben.¹ Bereits in der Barrierefreien-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) rechtlich verankert, erfährt Leichte Sprache mit dem Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsgesetzes seitens der Bundesregierung eine Aufwertung und Stärkung: „Künftig sollen Behörden damit noch mehr Informationen in Leichter Sprache zur Verfügung stellen. Bereits ab 2018 sollen Bescheide – je nach Bedarf – auch kostenfrei in Leichter Sprache erläutert werden. Gerade im Sozialverfahrensverfahren ist dies wichtig für Menschen mit Behinderungen“.²

Status quo

Aber wie verbindlich und wie gut sind die bestehenden Regelwerke? „Die Regeln sind intuitiv konzipiert und bieten bislang keinen ausreichend präzisen Rahmen“, schreiben Christiane Maaß und Ursula Bredel in einem kürzlich erschienenen Fachbuch zur Leichten Sprache.³ Es besteht also Handlungsbedarf. Bredel und Maaß fordern „eine Klarstellung des tatsächlichen Status der aktuellen Regeln“.⁴

Nur so könne sich Leichte Sprache langfristig und textsortenübergreifend etablieren. Im Status quo besteht zwischen dem rechtlichen Status der Leichten Sprache und einem fundierten, wissenschaftlich geprüften Regelwerk für die Erstellung und Prüfung von Texten in Leichter Sprache eine Diskrepanz.

Abgrenzung

Diese Diskrepanz muss überwunden werden, denn im Sinne der Inklusion und damit im Sinne der Adressaten und Adressatinnen von Leichter Sprache – und schon hier fehlt aufgrund der Heterogenität eine klare Definition – ist es wichtig, dass die verfügbaren Instrumente zu dem gewünschten Ergebnis führen: Informationen können rezipiert werden und werden verstanden. Im besten Falle so, wie es die sendende Person beabsichtigt hat, denn dann ist Kommunikation erfolgreich. Aber was macht einen Satz verständlich? Ist es die Anzahl der Wörter? Wann ist ein Wort einfach? Auf welchen Annahmen die Vorgaben beruhen, wird im Regelwerk nicht erklärt. Auch die Abgrenzung zwischen Leichter und einfacher Sprache ist nicht definiert, die Übergänge sind fließend.

Komplexe Wirklichkeit

Die Herausforderung ist groß: die Abbildung unserer komplexen Wirklichkeit in

leichten und einfachen Worten und Sätzen. Inhaltliche Verkürzungen sind fast zwangsläufig, der Vorwurf einer möglichen Verfälschung geht damit einher. „Eine Vereinfachung der Sprache führt deshalb unweigerlich zu einer Vereinfachung der Inhalte, sodass beim Zuschnitt von Äußerungen auf bestimmte Adressatenkreise immer eine Abwägung zwischen Verständlichkeit und Genauigkeit getroffen werden muss.“⁵ Diese Balance ist eine Herausforderung. Leichte Sprache setzt eine intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten und der Sprache an sich voraus. Aus der Praxis heraus hat auch die DGUV Hinweise für die redaktionelle Vorarbeit formuliert:⁶ Vor der Übersetzung eines Textes in Leichte Sprache ist eine redaktionelle Bearbeitung nötig:

- Setzen Sie inhaltliche Schwerpunkte
- Bauen Sie den Text logisch auf (das Wichtigste zuerst)
- Kürzen Sie den Text

Fehlende Standards

Unterstützen können dabei Büros für Leichte Sprache, die in den vergangenen Jahren einen enormen Aufschwung bekommen haben. Für die Seite der Auftraggebenden aber ist es schwierig, bei fehlenden Ausbildungs- und Qualitätsstandards für Übersetzungsdienstleistungen in Leichte Sprache die Qualität objektiv zu bewerten. Auch dafür wäre ein verbindliches und umfassendes Regelwerk, welches Basis aller Übersetzungen sein könnte, von Vorteil. Das gilt ebenso für ein bisher noch fehlendes offizielles Gütesiegel für Leichte Sprache und für die geforderten Prüfungen der Übersetzungen durch geschulte Prüfer und Prüferinnen. Sie sind Menschen mit Lernschwierigkeiten und damit Teil der Zielgruppen. Die Prüfungen sind individuell und somit nicht immer transparent.

Autorin



Kathrin Baltscheit

Stabsbereich Kommunikation der DGUV
E-Mail: kathrin.baltscheit@dguv.de



Die gesetzliche Unfallversicherung hat eine Bildmarke entwickelt, um auf Angebote in Leichter Sprache hinzuweisen.

Interdisziplinäre Forschung

Es gibt viele offene Fragen. Diese werden interdisziplinär aufgegriffen und zum Gegenstand verschiedenster Forschungsprojekte, wie zum Beispiel LeiSa – Leichte Sprache im Arbeitsleben an der Universität Leipzig. „Ziel der LeiSA-Studie ist es zu erforschen, wie Leichte Sprache im Arbeitsumfeld die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten verbessern kann.“⁷ Interdisziplinäre Fachtagungen wie die im April 2016 an der Universität Leipzig („Leichte Sprache“ im Spiegel theoretischer und angewandter Forschung)⁸ zeigen sehr deutlich, dass der fachliche Austausch notwendig und gewinnbringend ist. Ob Linguistik, Didaktik, Psychologie oder Sozialwissenschaften – es gibt auf vielen Ebenen Berührungspunkte mit dem Konzept Leichte Sprache. Es ist zu überprüfen, ob vorhandene Erkenntnisse zum Beispiel in der Verständlichkeitsforschung oder über den Spracherwerb anwendbar sind. Vorhandene Bedenken und Vorbehalte, „dass der Begriff Leichte Sprache verwässert wird oder dass durch die Einvernahme insbesondere durch die Sprachwissenschaft und verwandte Fächer Forderungen der selbstbetroffenen Menschen weniger Gehör finden“, sind ernst zu nehmen.⁹ Dass das nicht sein muss, zeigt zum Beispiel das oben erwähnte inklusive Forschungsprojekt LeiSa. ●

Fußnoten

- [1] Vgl. Baltscheit, K.: Angebote in Leichter Sprache für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: DGUV Forum. Ausgabe 7-8/2013, Wiesbaden
- [2] www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/behindertengleichstellungsgesetz.html, 10.8.2016
- [3] Bredel, U.; Maaß, C.: Leichte Sprache: Theoretische Grundlagen, Orientierung für die Praxis, Berlin 2016, S. 14
- [4] Bredel, U.; Maaß, C.: Leichte Sprache: Theoretische Grundlagen, Orientierung für die Praxis, Berlin 2016, S. 109
- [5] Stefanowitsch, A.: Leichte Sprache, komplexe Wirklichkeit. In „APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte“, Ausgabe 9-11/2014, Bonn (www.bpb.de/apuz-aktuell)
- [6] Handbuch Corporate Design der DGUV, Kapitel 8.3, <http://uv-net.dguv.de/index.jsp> (Webcode: u706167)
- [7] <http://research.uni-leipzig.de/leisa/de>, 10.8.2016, siehe Beitrag S. 12 diesem Heft
- [8] <http://home.uni-leipzig.de/fix/>, 10.8.2016
- [9] Kellermann, G.: Leichte und Einfache Sprache – Versuch einer Definition. In „APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte“, Ausgabe 9-11/2014, Bonn (www.bpb.de/apuz-aktuell)

Die Regeln für Leichte Sprache

Die Regeln für „Leichte Sprache“ sind sehr umfangreich und betreffen mehrere Ebenen, zum Beispiel:

Wortebene

Es sollen möglichst kurze und einfache Wörter verwendet und auf Fremd- und Fachwörter verzichtet werden. Lange zusammengesetzte Wörter werden für eine bessere Lesbarkeit mit einem Bindestrich getrennt und schwere Wörter erklärt. Redewendungen und Wortspiele sollten vermieden werden, da sie doppeldeutig oder missverständlich sein können.

Satzebene

Pro Satz soll nur eine Aussage getroffen werden.

Textebene

Die Leser und Leserinnen sollten immer persönlich in der Sie-Form angesprochen werden. Fragen sollte man vermeiden – sie wirken oft belegend. Auch Verweise sind zu vermeiden, da sie Texte komplexer werden lassen.

Gestaltung

Hier gibt es Vorgaben für Schriftgrößen, Schriftarten, Zeilenabstände, Umbrüche, Hervorhebungen, Papierarten sowie Vorgaben für die Verwendung von Bildern oder Illustrationen.

Verwendung von Zahlen und Zeichen

Genauere Zahlenangaben sind oft problematisch, da Menschen mit Lernschwierigkeiten oft keine genaue Vorstellung von Größen- und Zeitanangaben haben.

Informationen in und über Leichte Sprache

www.leichtesprache.org
www.leichte-sprache.de
uv-net.dguv.de/index.jsp
 Webcode: u706167
 (Handbuch Corporate Design)

www.gemeinsam-einfach-machen.de ›
 Leuchttürme › Ratgeber

www.hurraki.de

www.kobinet-nachrichten.org
uv-net.dguv.de/index.jsp
 Webcode: u1012950

www.nachrichtenleicht.de

Quelle: www.leichtesprache.org ›
 Regeln für Leichte Sprache

Gendermainstreaming

Sprache erzeugt – falsche – Bilder

Unser Gehirn setzt Sprachinformationen in Bilder um. So sehen wir vor unserem geistigen Auge eine Frau, wenn nur von Frauen gesprochen wird, aber auch ein Mann „mitgemeint“ sein könnte. Viel häufiger jedoch ist der umgekehrte Fall: Es wird die männliche Form benutzt, auch wenn Frauen damit gemeint sind. Die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen erzeugt präzisere Bilder im Kopf und macht Frauen und Männer sichtbar, wo sie es bisher nicht sind.

Im Jahr 1999 bekennt sich die Europäische Union mit dem Amsterdamer Vertrag zum Konzept der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Damit wird das „Gendermainstreaming“ zum gleichstellungspolitischen Instrumentarium, um die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen.

Es geht dabei nicht vorrangig um die Rolle der Frau, sondern um die gesellschaftliche Einbeziehung beider Geschlechter. Ein Beispiel macht das deutlich: Meist wird das Personal von Kindertageseinrichtungen als „Erzieherinnen“ bezeichnet, obwohl immer mehr Männer dort tätig sind. Vor dem geistigen Auge tauchen jedoch nur Frauen auf. Ebenso erzeugt der Begriff „Ingenieur“ kein Bild einer Frau, die diesen Beruf ausübt, obwohl auch dies inzwischen keine Seltenheit mehr ist.

Regierungsauftrag „Gender-Mainstreaming“

Mit der Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages ging der Auftrag an staatliche Institutionen unter anderem in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, eine geschlechtersensible Sprache zu verwenden. Im Jahr 2013 nimmt die

DGUV als Spitzenverband die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in das Corporate Design Handbuch auf. Das Ziel ist eine sprachliche Gleichbehandlung in allen internen und externen Publikationen.

„Sprachliche Gleichbehandlung, die ohne Sinn für Sprache durchgezogen wird, schadet dem Anliegen mehr, als es nützt.“

Damit nimmt die DGUV ihre Rolle als gesellschaftliche Akteurin wahr, die sich der Gleichbehandlung verpflichtet sieht – auch in der Kommunikation. „Das traditionelle Mitgemeintsein von Frauen führt nachweislich zu Benachteiligungen. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form, wenn Personen beiderlei Geschlechts gemeint sind, wird dem Anspruch einer sprachlichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht gerecht“, heißt es dazu in Kapitel 8.2 des Corporate Design Handbuchs der DGUV.

Das generische Maskulinum, das immer die männliche Form wählt, wenn es sich um gemischte Gruppen handelt oder das

Geschlecht der bezeichneten Person unbekannt oder nicht relevant ist, hat demnach ausgedient. Auch der Griff zu vermeintlich geschlechtsneutralen Pluralformen wird dem Anliegen nicht gerecht. Vorrangig sollen beide Geschlechter genannt – wenn beide gemeint sind – oder eine neutrale Formulierung verwendet werden. Dabei werden die weibliche und die männliche Form in zufälliger Reihenfolge gesetzt – es kann also auch „Lehrer und Lehrerinnen“ heißen oder „Kollegen und Kolleginnen“. Im Zuge der Gleichberechtigung fällt das Prinzip „Ladies first“ unter den Tisch.

Sichtbarmachen oder Neutralisieren

Auch erklärte Befürworterinnen und Befürworter der Gleichberechtigung tun sich mit der sprachlichen Umsetzung zum Teil schwer. Sprachliche Gleichbehandlung, die ohne Sinn für Sprache durchgezogen wird, schadet dem Anliegen mehr, als es nützt. Manche Texte werden durch die konsequente Nennung beider Geschlechter geradezu unleserlich, beispielweise Sätze, in denen kurz hintereinander die Wortungen „Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ und „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ auftauchen. Es geht zweifelsohne besser, denn die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung ist eine redaktio-

Autorinnen



Foto: Marc Ruske/Universum Verlag

Miriam Becker

Becker Kommunikation
E-Mail: miriam@becker-kommunikation.com



Foto: DGUV/Nikolaus Brade

Kathrin Baltscheit

Stabsbereich Kommunikation
der DGUV
E-Mail: kathrin.baltscheit@dguv.de



Foto: Ivgenia Knobloch

Die Realität: In Kindertageseinrichtungen arbeiten Erzieherinnen und Erzieher – Bernhard Baron aus Wiesbaden ist einer von ihnen.

nelle Kompetenz, die jeder und jede erwerben kann, zum Beispiel mithilfe von Schulungen. Die DGUV Hochschule hat entsprechende Seminare im Angebot. Auch über die Sprache hinaus gilt es, Klischees zu vermeiden, zum Beispiel wenn es um die bildliche Darstellung von Männern und Frauen geht – auch in Berufen. Denn mehr noch als die Sprache prägen Bilder unsere Wahrnehmung. Hier gilt es, die Realität abzubilden und nicht überholte Rollenbilder zu wiederholen: Krankenpfleger, Chefärztinnen, Dachdeckerinnen oder Grundschullehrer sind keine Ausnahmen mehr.

„Auch über die Sprache hinaus gilt es, Klischees zu vermeiden, zum Beispiel wenn es um die bildliche Darstellung von Männern und Frauen geht.“

Am besten ist die sprachliche Gleichbehandlung gelungen, wenn beim Lesen eines Textes gar nicht auffällt, dass er die-

sem Anspruch genügt. Das gelingt, indem das Geschlecht einer Person nicht benannt, also sprachlich neutralisiert wird. Oder indem explizit geschrieben wird, um wen es geht. Aus der Fülle an sprachlichen Möglichkeiten gilt es, die für den Text geeigneten auszuwählen. Die Erfahrung zeigt, dass nachträgliches „Gendern“ fertiger Texte sehr viel schwieriger ist, da es eben nicht nur um das Ersetzen durch Paarformen geht. In vielen Medien der DGUV wie etwa der Zeitschriften DGUV Arbeit & Gesundheit und DGUV Forum wird dies konsequent angewendet. So wird Sprache nicht nur geschlechtsneutral, sondern auch präziser. Und damit auch die Bilder, die sie im Kopf erzeugt. ●

Weiterführende Informationen

Handbuch Corporate Design der DGUV, Kapitel 8.3 unter: <http://uv-net.dguv.de> (Webcode: u706167)

So geht's – eine Auswahl an Möglichkeiten der sprachlichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Paarformulierungen sind:

- im Singular und im Plural möglich
- es wird jeweils die weibliche und die männliche Form verwendet (Reihenfolge variabel)
- können mit „und“ beziehungsweise „oder“ verbunden werden; nur in Formularen ist auch die Ausnahme mit Schrägstrich möglich – die/der Verwaltungsangestellte

Neutrale Formulierungen werden erreicht durch:

- Gebrauch von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen
- Vermeiden von Personenbezeichnungen

Beispiele:

- Geschlechtsneutrale Substantive: die Person, der Mensch, das Mitglied
- Geschlechtsneutraler Plural: die Leute, die Eltern, die Geschwister
- Abgeleitete Personenbezeichnungen aus Adjektiven und Partizipien: die Studierenden, die Interessierten, die Teilnehmenden, die Beschäftigten

Wer, alle, niemand:

- Ein Unternehmer muss Steuern zahlen. → Wer ein Unternehmen hat, muss Steuern zahlen.
- Der Komponist des Stücks ist unbekannt. → Es ist nicht bekannt, wer das Stück komponiert hat.

Ableitungen auf -ung, -ion, -ium, -kraft, -schaft:

- Wir suchen kompetente Sprachberater → Wir suchen Fachleute für die Sprachberatung.

Formulierungen im Passiv:

- Die Antragsteller müssen viele Formulare ausfüllen. → Für den Antrag sind viele Formulare auszufüllen.

Partizipienbildung:

- Herausgeber → herausgegeben von ...
- Interpret → interpretiert von ...

Zu vermeiden:

Splitting und „Binnen-I“: ein /e Mitarbeiter/in oder MitarbeiterInnen
Genitive – stattdessen Adjektive und Substantiv › der ärztliche Rat statt: der Rat eines Arztes

„Wenn wir künftig Prävention stärker an Lebenswelten ausrichten, dann bedeutet das, dass wir die Chancen der Vernetzung noch stärker nutzen können.“

Manfred Sterzl



Foto: Tom Maelsa

Interview

„Ein Umdenken in der Gesellschaft ist notwendig“

Das Präventionsgesetz will „Prävention in Lebenswelten“ fördern. Was heißt das und welche Chancen eröffnet das Gesetz? Ein Interview mit Bernhard Arenz, Leiter der Prävention der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), und Manfred Sterzl, Leiter der Prävention der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW).

Herr Arenz, Herr Sterzl, am 25. Juli 2015 ist das Präventionsgesetz in Kraft getreten. Ziel ist es, „Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten“ einen höheren Stellenwert zu geben. Was ist darunter zu verstehen?

ARENZ: Die BG BAU als Berufsgenossenschaft kümmert sich ihrem Auftrag nach primär um die Lebenswelt Arbeit. Aber eine erfolgreiche Prävention muss viel früher beginnen. Die Versicherten von morgen sollten mit den Werten von Si-

cherheit und Gesundheit bereits vertraut sein, bevor sie in die Lebenswelt Arbeit eintreten. Hier setzt das Präventionsgesetz an. Es eröffnet die Möglichkeit, die Prävention für verschiedene Lebenswelten stärker zu verzahnen.

STERZL: Als Unfallkasse sind wir hinsichtlich der Versichertengruppen breit aufgestellt. Nicht nur die Lebenswelten Kita und Schule zählen zu unserem Aufgabenbereich. Hinzu kommen zum Bei-

spiel die pflegenden Angehörigen und die vielen ehrenamtlich Tätigen. Wenn wir künftig Prävention stärker an Lebenswelten ausrichten, dann bedeutet das, dass wir die Chancen der Vernetzung noch stärker nutzen können. Erfolgreiche Kooperationen gibt es ja auch schon, zum Beispiel mit den Krankenkassen beim Thema Gesundheitsförderung im Betrieb oder beim Landesprogramm Bildung und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen.

„Die Bundesrahmenempfehlung nennt drei Ziele: gesund aufwachsen, gesund leben und arbeiten sowie gesund im Alter.“

Bernhard Arenz



Foto: Tom Maelsa

ARENZ: Ziel des Gesetzes ist es, Gesundheitsgefahren zu minimieren. Dazu müssen wir einerseits wirksame Strukturen schaffen. Jeder Sozialversicherungsträger kann seine Kompetenzen einbringen und seinen Beitrag leisten. Aber ebenso wichtig ist die „Förderung der gesundheitlichen Eigenkompetenz und Eigenverantwortung“, wie es in Paragraph 1 SGB V heißt.

Wie kann das gelingen? Können Sie ein Beispiel nennen?

ARENZ: In der Bauwirtschaft ereignen sich im Vergleich zu den übrigen Branchen mehr Unfälle. Dies hat seinen Grund. Die Dynamik der Bauprozesse in Verbindung mit wechselnden Randbedingungen auf jeder einzelnen Baustelle erfordert ein ständiges Anpassen an neue Situationen. Das Arbeitsschutzgesetz ist jetzt 20 Jahre alt und wir müssen erkennen: Verhältnisprävention alleine reicht nicht aus. Auch Gefährdungsbeurteilungen stoßen an Grenzen. Das Risikoverhalten ist oft noch erschreckend hoch. Es kommt immer wieder vor, dass Unternehmer, Unternehmerinnen oder Versicherte aus „falscher

Motivation“ ohne jegliche Sicherungsmaßnahmen Dachflächen betreten oder in ungesicherte Gräben steigen. Es mangelt schlicht an Risikobewusstsein. Wie können wir das ändern? Die BG BAU richtet sich zum Beispiel ganz bewusst an die Gruppe der Azubis. Sie macht Informationsveranstaltungen in den Ausbildungszentren, um die Beschäftigten möglichst frühzeitig in der Lebenswelt Arbeit zu erreichen. Aber ich würde mir wünschen, dass die Sensibilisierung viel weiter geht – hinein in die Familien und in den Freizeitbereich.

Das klingt fast so, als könne man Gesundheit verordnen.

STERZL: Nein, das natürlich nicht. Aber wir müssen auf allen Ebenen deutlich machen: Gesundheit ist ein hohes Gut, das es zu schützen gilt. Dafür ist auch ein Umdenken in der Gesellschaft notwendig. „Sicherheit und Gesundheit immer mitdenken“, das ist ein Leitsatz der nächsten Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung. Das ist der Kern einer „Kultur der Prävention“. Natürlich braucht man einen langen Atem, um das umzusetzen.

ARENZ: Ja, aber das Präventionsgesetz kann diesen Prozess unterstützen. Die Bundesrahmenempfehlung nennt drei Ziele: gesund aufwachsen, gesund leben und arbeiten und gesund im Alter. Für mich heißt das: Wir müssen bereits in Kita und Schule anfangen, Gesundheitsfragen ganz selbstverständlich miteinzubeziehen. Wie verhalte ich mich sicher im Straßenverkehr? Wie kann ich mich vor zu viel Sonne schützen? Warum muss ich mich gut warm machen, wenn ich mich beim Fußball nicht verletzen will?

Sie haben es bereits erwähnt: Das Präventionsgesetz setzt auf eine stärkere Zusammenarbeit aller So- zialversicherungsträger. Welche Stärken kann die Unfallversicherung einbringen?

ARENZ: Man muss zunächst differenzieren: Es gibt die auf eine Lebenswelt zugeschnittene Prävention, und da haben wir natürlich ganz klar unsere Kompetenzen in den Bereichen Arbeit und Bildung. In einem Unternehmen lässt sich der Arbeitsschutz nicht isoliert betrachten oder „von oben“ ▶

„Warum nicht mal die Persönliche Schutzausrüstung und persönliche Schutzmaßnahmen in der Kita zum Thema machen?“

Manfred Sterzl

verordnen. Dies wäre von Anfang an zum Scheitern verurteilt. Gefragt sind Lösungen, die bei Beschäftigten sowie Unternehmerinnen und Unternehmern auf Akzeptanz stoßen und die es erlauben, notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen in bestehende Arbeitsabläufe zu integrieren. Das ist nicht immer einfach und erfordert neben beruflicher Erfahrung spezielle Kenntnisse der jeweiligen Verfahrenstechnik. Hier liegt eindeutig die Stärke der Unfallversicherungsträger mit ihrer branchenorientierten Ausrichtung. Darüber hinaus gibt es dann noch die alle Sozialversicherungszweige überspannenden Präventionsziele, die die Nationale Präventionskonferenz (NPK) ausarbeiten wird.

STERZL: Nehmen wir zum Beispiel ein Thema wie „Bewegung“. Das spielt für die Gesundheit in allen Lebenswelten eine Rolle. Bislang sind häufig Kampagnen zu ähnlichen Themen nebeneinander hergelaufen. Das hat auch zu Verwirrung und Aufmerksamkeitsverlust geführt. In Zukunft können wir das im Rahmen des Präventionsgesetzes besser abstimmen.

ARENZ: Wir müssen schauen: Wo gibt es gemeinsame Elemente? Wie können wir uns ergänzen? Wie können wir unsere Botschaften verständlich übermitteln? Ich würde mir eine Gesamtstrategie wünschen.

Was gehört für Sie zu einer guten Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger?

ARENZ: Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) haben wir ein gutes Fundament. Wir arbeiten auf dieser Ebene ja bereits gemeinsam an Themen wie psychische Belastungen oder Muskel-Skelett-Erkrankungen. Aber das kann nur ein Anfang sein für ein übergreifendes Handeln aller Beteiligten.

STERZL: Die Zusammenarbeit wird noch strukturierter werden müssen. Wichtig ist mir dabei auch die regionale Sicht. Wie können wir bundesweite Ziele regional umsetzen? Wie können wir vor Ort unsere Zielgruppen erreichen? In Nordrhein-Westfalen haben wir zum Beispiel die Gesundheitskonferenzen auf kommunaler Ebene, die uns dabei helfen können.

Wie sieht es mit der Zusammenarbeit innerhalb der Unfallversicherung aus? Ergeben sich da aufgrund des Präventionsgesetzes neue Möglichkeiten?

ARENZ: Die Möglichkeit der Zusammenarbeit innerhalb der Unfallversicherungsträger ist ja ohnehin gegeben. Das Präventionsgesetz kann allerdings dabei helfen, die Aktivitäten der einzelnen Träger – noch besser als bisher – aufeinander abzustimmen.

STERZL: Auch für die regionale Umsetzung des Präventionsgesetzes ist bereits eine gute Abstimmung und Zusammenarbeit der Unfallversicherungsträger eingeleitet. Diese bietet Möglichkeiten, die Kompetenzen und Stärken der gesetzlichen Unfallversicherung zur Erreichung der Präventionsziele in der betrieblichen Gesundheitsförderung, in der Pflege und in den Lebenswelten Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen einzubringen.

Können Sie sich da konkrete Projekte der BG BAU und der UK NRW vorstellen?

ARENZ: Ja, auf jeden Fall. Das ist eine Chance, um die am Bau Beschäftigten von morgen zu erreichen. Da würden mir aus dem Stegreif einige Projekte zu Themen wie Lärm, UV-Schutz oder Verkehr einfallen.

STERZL: Es gibt genügend branchenübergreifende Themen, die in Kita und Schule vermittelt werden könnten. Warum nicht mal die Persönliche Schutz-

ausrüstung und persönliche Schutzmaßnahmen zum Thema machen. Der Umgang damit hat Relevanz für verschiedene Lebenswelten. Aktuell ist der Schutz vor natürlicher UV-Strahlung ein übergreifendes Thema.

Die nächste Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung widmet sich der „Kultur der Prävention“. Welche Schnittmengen gibt es zu den Zielen des Präventionsgesetzes?

STERZL: Der Gedanke, dass wir Sicherheit und Gesundheit in allen Lebenswelten verankern und ein Risikobewusstsein schaffen wollen, ist für mich der verbindende Punkt. Wir können die Kampagne auch nutzen, um die Kooperation mit den im Präventionsgesetz angesprochenen anderen Beteiligten zur Erreichung der Kampagnenziele weiter voranzutreiben.

ARENZ: Die Kultur der Prävention fällt ja nicht vom Himmel. Auch für die Kampagne gilt im Prinzip: Wir müssen versuchen, Gesundheitskompetenz so früh wie möglich in den Köpfen der Menschen zu verankern.

Wenn Sie sich von der Nationalen Präventionskonferenz etwas wünschen könnten. Wie sähe Ihr Wunsch aus?

ARENZ: Ich würde mir wünschen, dass man nicht gleich über Budgets spricht, sondern zunächst über gemeinsame Ziele und konkrete Maßnahmen nachdenkt. Dafür wäre es wichtig, Berührungspunkte zu überwinden. Nur dann können wir eine gemeinsame Strategie entwickeln.

STERZL: Dem kann ich mich nur anschließen: Alle Beteiligten sollten sich mit ihren Kompetenzen und Stärken einbringen. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV.

Grundlegende Reform

Das neue Mutterschutzgesetz

Das bestehende Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist 1952 in Kraft getreten und bisher nur in wenigen Regelungsbereichen geändert worden. Inzwischen besteht wegen der Veränderung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen ein Bedarf an einer grundlegenden Reform.

Zum 1. Januar 2017 wird voraussichtlich das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts in Kraft treten. Kernstück dieses Artikelgesetzes ist mit dem „Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium“ eine Neufassung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Die bisherige Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) wird inhaltlich in das neue Mutterschutzgesetz integriert und aufgehoben.

1 Ziele der Reform

Ziel des Gesetzes ist es, einerseits den Gesundheitsschutz für eine schwangere oder stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind sicherzustellen und andererseits die erforderlichen Rahmenbedingungen für den Wunsch der Frau nach einer weiteren Erwerbstätigkeit zu schaffen. Mit der Reform soll berufsgruppenunabhängig ein für alle Frauen einheitliches Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sichergestellt werden. Auch Schülerinnen und Studentinnen sollen in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle (zum Beispiel Schule oder Hochschule) Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt. Das MuSchG soll durch die Reform zeitgemäß und verständlicher gefasst werden. Ein weiteres wesentliches Ziel der Reform ist die bessere Umsetzung des Mutterschutzes. Hierzu soll ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet werden. Die von ihm erarbeiteten Empfehlungen sollen der Praxis Hilfestellungen bei der Umsetzung der mutter-

schutzrechtlichen Regelungen geben. Außerdem sind unionsrechtliche Vorgaben, zum Beispiel die Änderung der EU-Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG durch die Richtlinie 2014/27/EU umzusetzen.

2 Aufbau des Mutterschutzgesetzes

Das neue Mutterschutzgesetz ist untergliedert in die Abschnitte „Allgemeine Vorschriften“, „Gesundheitsschutz“, „Ärztlicher Gesundheitsschutz“, „Kündigungsschutz“, „Leistungen“, „Durchführung des Gesetzes“ und „Schlussvorschriften“. Neben Regelungen zum Gesundheitsschutz wird das Mutterschutzgesetz damit (wie bisher) sozialpolitische Regelungen zum Kündigungsschutz und zu finanziellen Leistungen enthalten.

„Ein wesentliches Ziel der Reform ist die bessere Umsetzung des Mutterschutzes.“

3 Wesentliche Inhalte und Änderungen

3.1 Anwendungsbereich

Das Mutterschutzgesetz gilt bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, und für in Heimarbeit beschäftigte Frauen. Der Anwendungsbereich wird im neuen Mutterschutzgesetz wesentlich ausgeweitet. Das neue Mutterschutzgesetz soll nun unabhängig vom Beschäftigtenstatus grundsätzlich auch für Frauen in betrieblicher Berufsbildung, Praktikantinnen, behinderte Frauen in Behindertenwerkstätten, Entwicklungshelferinnen, Frauen im Jugend- oder Bundesfreiwilligendienst, Frauen in einer geistlichen Genossenschaft sowie für Schülerinnen und Studentinnen gelten. Allerdings gelten die Abschnitte zum Kündigungsschutz und Leistungen (insbesondere Lohnersatzleistungen wie Mutterschutzlohn und

Mutterschaftsgeld) nicht für Schülerinnen und Studentinnen, bestimmte Leistungen auch nicht für Entwicklungshelferinnen.

3.2 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

Die allgemeine Schutzfrist vor und nach der Entbindung mit dem Beschäftigungsverbot sechs Wochen vor der Entbindung (es sei denn, die Frau erklärt sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit) und acht Wochen nach der Entbindung hat sich nicht geändert. Allerdings soll die erweiterte Schutzfrist mit zwölf Wochen nach der Entbindung außer bei Frühgeburten und Mehrlingsgeburten jetzt auch bei einem Kind mit Behinderung gelten. Schülerinnen und Studentinnen können auf ihren ausdrücklichen Wunsch unmittelbar nach der Entbindung ihre Ausbildung fortsetzen.

3.3 Verbot von Mehr- und Nachtarbeit

An dem Verbot der Mehrarbeit, also der maximalen Arbeitszeit von schwangeren oder stillenden Frauen unter 18 Jahren von 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche beziehungsweise von schwangeren oder stillenden Frauen mit mindestens 18 Jahren von 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hat sich nichts geändert.

Schwangere oder stillende Frauen dürfen zukünftig nicht von 22 bis 6 Uhr beschäftigt werden. Von 20 bis 22 Uhr wird dies möglich sein, wenn sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und Alleinarbeit für Schwangere ausgeschlossen ist. Das Nachtarbeitsverbot erstreckt sich bisher auf die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr, Ausnahmen gelten allerdings für die Gast- und Landwirtschaft, für das Beherbergungswesen sowie für Künstlerinnen. ▶

Autor

Dr. Robert Kellner

Referat Vorschriften und Regeln der DGUV
E-Mail: robert.kellner@dguv.de

3.4 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist bisher grundsätzlich für werdende oder stillende Mütter verboten. Ausnahmen bestehen etwa im Verkehrswesen, im Gaststätten- und Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in der Krankenpflege, in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten, wenn in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird. Solche branchenbezogenen Ausnahmen sind unions- und gleichheitsrechtlich nicht mehr zu rechtfertigen und wurden deshalb in der Neufassung nicht übernommen. Im neuen Mutterschutzgesetz soll nun Sonn- und Feiertagsarbeit möglich sein, wenn Schwangere oder Stillende sich ausdrücklich dazu bereit erklären. Mit diesem neuen Mitspracherecht soll die Position der schwangeren oder stillenden Frauen im Beruf gestärkt werden.

3.5 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Wie bisher hat das beschäftigende Unternehmen eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung von Schwangerschaftsuntersuchungen erforderlich sind. Außerdem hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin wie bisher eine stillende Frau auf ihr Verlangen für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden sind dies mindestens zweimal 45 Minuten oder einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten. Neu ist die konkretisierende Regelung, dass die Frau während der ersten 12 Monate auf ihr Verlangen zum Stillen freigestellt werden muss. Hierdurch darf wie bisher kein Entgeltausfall eintreten. Außerdem sind die Freistellungszeiten weder vor- noch nachzuarbeiten.

4 Betrieblicher Gesundheitsschutz

4.1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber nach § 9 MuSchG für jede Tätigkeit jetzt auch die Gefährdun-

gen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Dabei ist zu ermitteln, ob a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden, b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich oder c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird. Die Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert werden und die Beschäftigten sind über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu informieren. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat er oder sie die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu konkretisieren und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung ist mit den festgelegten Schutzmaßnahmen zu dokumentieren und die werdende oder stillende Frau ist über das Ergebnis der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung einschließlich der Schutzmaßnahmen zu informieren.

4.2 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Sowohl die Gefährdungsbeurteilung als auch die getroffenen Maßnahmen müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom neuen Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Von diesen Regeln und Erkenntnissen geht die Vermutungswirkung aus, das heißt bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse kann davon ausgegangen werden, dass die im Mutterschutzgesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

4.3 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen mit einer unzumutbaren Gefährdung sind

unzulässig. Eine unzumutbare Gefährdung führt nicht automatisch zu einem Beschäftigungsverbot, sondern erfordert geeignete Maßnahmen in der Reihenfolge: 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, 2. Arbeitsplatzwechsel und erst als ultima ratio 3. ein betriebliches Beschäftigungsverbot. Schwangere und Stillende dürfen keine Tätigkeiten durchführen und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt sein können, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Bei dieser Prüfung sind insbesondere Gefahrstoffe zu berücksichtigen, die im Anhang I oder II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG aufgelistet sind. Eine unzumutbare Gefährdung schwangerer Frauen wird im beispielhaften Katalog nach § 10 MuSchG gesetzlich vermutet bei Gefahrstoffen, die als reproduktionstoxisch Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für



Foto: detailblick-foto/Fotolia.com



Das Ziel der Reform: Der Gesundheitsschutz für schwangere oder stillende Frauen soll sichergestellt werden.

Wirkungen auf oder über die Laktation, keimzellmutagen oder karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B, als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3 eingestuft sind.

Für stillende Frauen geht eine unzumutbare Gefährdung durch reproduktionstoxische Gefahrstoffe nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation aus. Von dieser gesetzlichen Vermutung kann im Einzelfall nur dann abgewichen werden, wenn alle Vorgaben eingehalten werden, die dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird. Ein Beispiel hierfür sind Stoffe mit der Bemerkung „Y“ nach TRGS 900, bei denen Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) und Biologischer Grenzwert (BGW) eingehalten sind. Wei-

terhin ist eine unverantwortbare Gefährdung nicht gegeben bei Stoffen, die die Plazentaschranke nachweislich nicht überwinden können, zum Beispiel bei krebserzeugenden Hartholzstäuben oder bei Tätigkeiten, bei denen Quarzstaub freigesetzt wird.

Weiterhin geht für Schwangere von Gefahrstoffen mit der Bemerkung „Z“ nach TRGS 900 oder der Schwangerschaftsgruppe „B“ der MAK-Kommission, für Schwangere oder Stillende von Blei und Bleiverbindungen, soweit sie bioverfügbar sind, eine unzumutbare Gefährdung aus.

Eine unzumutbare Gefährdung liegt außerdem vor, wenn die schwangere oder stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen der Risikogruppe 4 in Kontakt kommen kann, wenn kein Immunschutz besteht; für Schwangere

gilt dies zusätzlich für Rötelnvirus und den Parasit *Toxoplasma gondii*. Darüber hinaus dürfen schwangere oder stillende Frauen nicht in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppen 2, 3 oder 4 in Kontakt kommen können, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt, wenn kein Immunschutz besteht.

„Sobald eine Frau mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist, muss die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich konkretisiert werden.“

Schwangere oder Stillende dürfen keine Tätigkeiten durchführen und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt sein können, dass dies für sie oder für ihr Kind eine ►

unverantwortbare Gefährdung darstellt. Hierbei sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlung zu berücksichtigen, für Schwangere zusätzlich Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe.

Weiterhin dürfen Schwangere oder Stillende keiner Arbeitsumgebung ausgesetzt sein, die eine unzumutbare Gefährdung darstellt. Hierzu zählen Arbeiten in Räumen mit Überdruck und Arbeiten im Bergbau unter Tage, für Schwangere jetzt auch neu bei Arbeiten in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre.

Zudem ist es Schwangeren nicht erlaubt, Tätigkeiten durchzuführen und Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt sein können, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung besteht. Hierzu zählen wie bisher regelmäßige Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentliche Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht, die von Hand gehoben, gehalten, bewegt oder befördert werden. Des Weiteren zählen hierzu häufig erhebliches Strecken, Beugen, dauerndes Hocken, Sich-gebückt-Halten oder sonstige Zwangshaltungen sowie der Einsatz auf Beförderungsmitteln mit einer unzumutbaren Gefährdung (bisher generell nach dem 3. Schwangerschaftsmonat).

Weiterhin dürfen sie nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen

- Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tötlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
- eine belastende Schutzausrüstung getragen werden muss,
- eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung und
- nach dem 5. Schwangerschaftsmonat täglich mehr als vier Stunden gestanden werden muss.

Weiterhin sind für Schwangere oder Stillende Akkord- und Fließbandarbeit verboten.

4.4 Mitteilungen und Nachweise

Wie bisher soll eine schwangere Frau, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist, ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin soll sie ein entsprechendes Attest vorlegen. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

„Schwangere oder Stillende dürfen keine Tätigkeiten durchführen, die für sie oder für ihr Kind eine Gefährdung darstellen.“

4.5 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Wie bisher darf ein Unternehmen eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Außerdem darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

4.6 Kündigungsverbot

Wie bisher darf einer Frau während ihrer Schwangerschaft und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung grundsätzlich nicht gekündigt werden. Außerdem darf einer Frau zukünftig bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche nicht gekündigt werden.

4.7 Leistungen: Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld

Frauen, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden dürfen, erhalten wie bisher von ihren Arbeitgebern Mutterschutzlohn. Er berechnet sich aus dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate vor der Schwangerschaft. Ebenso erhalten Frauen wie bisher innerhalb der Schutzfristen Mutterschaftsgeld von der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse (wie bisher maximal 13 Euro pro Tag) oder ersatzwei-

se vom Bundesversicherungsamt (wie bisher maximal 210 Euro) sowie einen Zuschuss vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin bis zum durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate vor der Schwangerschaft.

5 Neuer Ausschuss für Mutterschutz

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) soll ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet werden, der

- Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen ermittelt und begründet,
- sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufstellt und
- das BMFSFJ in allen mutterschutzbezogenen Fragen berät.

„Schwangere oder Stillende dürfen keiner Arbeitsumgebung ausgesetzt sein, die eine unzumutbare Gefährdung darstellt.“

Die aufgestellten Regeln und Erkenntnisse werden vom BMFSFJ im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

6 Neuer Evaluationsbericht

Bis zum 1. Januar 2021 soll dem Deutschen Bundestag ein Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vorgelegt werden. Geplante Schwerpunkte sind die Handhabbarkeit in der Praxis, Auswirkungen in Hinblick auf den Anwendungsbereich, Regelungen zur Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des neuen Ausschusses für Mutterschutz. ●

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – Mutterschutzgesetz (unter anderem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts): www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=3264.html



Änderungen können Konsequenzen haben!



REGEL-RECHT
aktuell

Damit Sie nichts verpassen!

Neues aus Gesetzen, Verordnungen
und Regeln im Arbeitsschutz.
Kompakt in einem Newsletter.

Kostenfreies Abo:

www.regelrechtaktuell.de

Ein Produkt der Universum Verlag GmbH



Return on Prevention 2.0

Kosten und Nutzen von Arbeitsschutzmanagementsystemen

Was nützen Arbeitsschutzmanagementsysteme wirklich? Diese Frage stellte sich die VBG und führte von Januar 2014 bis Juni 2015 ein Forschungsprojekt durch. Die Ergebnisse sind interessant.

In verschiedenen Studien wurde bislang untersucht, ob sich Arbeitsschutz für die Unternehmen „lohnt“. Methodisch beruhen sie auf zweckmäßig modifizierten Kosten-Nutzen-Betrachtungen. Auf der Nutzenseite spielen insbesondere die mittelbaren Wirkungen von Maßnahmen des Arbeitsschutzes eine wichtige Rolle. Beispielsweise führen weniger Arbeitsunfälle zu weniger Betriebsstörungen, fördert das Streben nach sicheren Arbeitsplätzen ein motivierendes Betriebsklima und unterstützt eine gelebte Sicherheitskultur ein positives Bild des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Zusammenfassend stellen Ausgaben für den Arbeitsschutz wertschöpfende Investitionen dar, die aus einzelwirtschaftlicher Sicht mit einem vorteilhaften „Return on Prevention“ im Sinne eines ökonomischen Erfolgspotenzials einhergehen.

Forschungsprojekt der VBG

Es stellt sich die Frage, ob sich auch Arbeitsschutzmanagementsysteme für Unternehmen lohnen. Im Duktus bisheriger Untersuchungen soll vom „Return on Prevention 2.0“ gesprochen werden. Zur Beantwortung der Frage führte die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Hamburg, von 01/2014 bis 06/2015 ein Forschungsprojekt durch. Befragt wurden

261 Mitgliedsunternehmen der VBG, davon 81 mit und 180 ohne Arbeitsschutzmanagementsystem. Es handelte sich um Unternehmen verschiedener Größenordnungen und Branchen der VBG. Die Befragungen fanden persönlich in Form von Interviews oder schriftlich statt. Die Antworten beruhen auf Einschätzungen fachkundiger Beschäftigter.

„Ausgaben für den Arbeitsschutz stellen wertschöpfende Investitionen dar, die mit einem ‚Return on Prevention‘ einhergehen.“

Die Befragung erstreckte sich auf vier Bereiche: wie Arbeitsschutz (tatsächlich) umgesetzt wird, wie Arbeitsschutzmanagementsysteme dabei helfen, was sie beitragen, um Arbeitsschutzziele und einzelwirtschaftliche Ziele zu erreichen. Außerdem interessierte das Nutzen-Kosten-Verhältnis für Arbeitsschutzmanagementsysteme.

Die Skalierung der Ausprägungen der Merkmale basiert auf dem Schema der klassischen Schulnoten. Für Zwecke der statistischen Aufbereitung der Befragungsergebnisse werden ordinale Daten metrisch interpretiert. Im Fokus der Auswertung

steht ein Vergleich der Befragungsergebnisse zwischen Unternehmen mit und ohne Arbeitsschutzmanagementsystem. Verglichen werden stets Mittelwerte.

Umfrageergebnisse²

Unternehmen, die bereits ein Arbeitsschutzmanagementsystem eingeführt haben, begründen dies mit der Kundenerwartung und dem Image. Unternehmen, die die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems derzeit planen, verfolgen hauptsächlich die Motive der Rechtssicherheit und der Systemoptimierung. Außerdem zeigt sich, dass Unternehmen mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem häufig bereits über Erfahrung mit Managementsystemen und insbesondere Qualitätsmanagementsystemen verfügen.

Die Umsetzung des Arbeitsschutzes fällt bei Unternehmen mit Arbeitsschutzmanagementsystem bezüglich aller untersuchten Merkmale besser aus als bei Unternehmen ohne Arbeitsschutzmanagementsystem. Als Ergebnis lässt sich schlussfolgern, dass Arbeitsschutzmanagementsysteme tendenziell zu einer besseren Umsetzung des Arbeitsschutzes führen.

Das Ergebnis erfährt eine Bestätigung insofern, dass der Beitrag von Arbeitsschutz-

Autoren



Prof. Dr. Dietmar Bräunig

Professur für Management personaler Versorgungsbetriebe
Justus-Liebig-Universität Gießen
E-Mail: dietmar.braeunig@haushalt.uni-giessen.de



Dr. Thomas Kohstall

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
E-Mail: thomas.kohstall@dguv.de



Arbeitsschutzmanagementsysteme zahlen sich für Betriebe aus.

managementsystemen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes von Unternehmen mit einem solchen grundsätzlich – das heißt mit Ausnahme von zwei von 15 Merkmalen – besser als von Unternehmen ohne Arbeitsschutzmanagementsystem bewertet wird.

Sowohl beim Erreichen der Arbeitsschutzziele als auch einzelwirtschaftlicher Ziele bewerten Unternehmen mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem den Beitrag des Systems ausnahmslos besser als Unternehmen ohne ein solches. Damit lässt sich aufzeigen, dass Arbeitsschutzmanagementsysteme tendenziell die Erreichung der Arbeitsschutzziele und einzelwirtschaftlichen Ziele unterstützen.

Aufgrund der Bedeutung dieser Ergebnisse für die Präventionsarbeit der Unternehmen empfiehlt es sich, ausgewählte Ergebnisse auf Merkmalsebene exemplarisch zu erörtern.

Beim Vergleich der Befragungsergebnisse zeigen sich besonders große Verbesserungen bei folgenden Merkmalen im Kontext der Arbeitsschutzziele: systematischer Arbeitsschutz als Bestandteil der Führungsprozesse, Optimierung der Organisation des Arbeitsschutzes zur Vermeidung eines Organisationsversagens, kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes. Offen-

sichtlich fördern Arbeitsschutzmanagementsysteme eine wirksame Verankerung des Arbeitsschutzes im Unternehmen.

„Zusammenfassend lässt sich die Frage, ob sich die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems für Unternehmen lohnt, grundsätzlich bejahen.“

Entsprechend können besonders große Verbesserungen bei folgenden Merkmalen im Kontext der einzelwirtschaftlichen Ziele ausgemacht werden: Verbesserung der Beziehungen zu Kunden, der Klarheit der Ziele bei der Unternehmensplanung und Verbesserung der Unternehmensorganisation. Wie schon beim Arbeitsschutz sind es die mittelbaren Wirkungen, die betriebswirtschaftlich interessante Entwicklungen anstoßen. Vereinfacht lässt sich sagen: Unternehmen führen ein Arbeitsschutzmanagementsystem ein, überprüfen dadurch automatisch auch ihre Arbeitsprozesse und Unternehmensstrukturen ... und werden besser.

Unterschied KMU und Großunternehmen

Die beschriebenen Wirkungen fallen bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen

deutlich größer aus als bei großen Unternehmen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass große Unternehmen über mehr fachliche und personelle Ressourcen für den Arbeitsschutz und über ein Arbeitsschutzmanagementsystem ähnliche Strukturen verfügen. Es erschließt sich, dass kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) mit einem Arbeitsschutzmanagementsystem ihre Potenziale bezüglich der Erreichung der Arbeitsschutzziele und einzelwirtschaftlichen Ziele noch besser erschließen können.

Eine Schätzung des Nutzen-Kosten-Verhältnisses für Arbeitsschutzmanagementsysteme gaben 52 Unternehmen ab. Die Zahlenreihe wurde bereinigt und geglättet, so dass die Ermittlung des Mittelwertes auf lediglich 43 Werten beruht. Danach ergibt sich ein Return on Prevention für Arbeitsschutzmanagementsysteme in Höhe von 2,3. Aufgrund geringer Grundgesamtheit und hoher Standardabweichung soll es sich um einen vorläufigen Wert handeln.

Die einzelwirtschaftliche Betrachtung der Arbeitsschutzmanagementsysteme sowie des gesamten Arbeitsschutzes stellt eine weitere Säule der Prävention dar. Selbstverständlich besteht ein Vorrang ethischer und humanitärer sowie gesellschaftlicher und rechtlicher Dimensionen des Arbeitsschutzes. Zusammenfassend lässt sich die Frage, ob sich die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems für Unternehmen lohnt, grundsätzlich bejahen. ●

Fußnoten

[1] Ein Überblick findet sich bei Bräunig, D.; Kohstall, T.: Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit des betrieblichen Arbeitsschutzes – Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2006 bis 2012. In: iga.Report 28, 2015, S. 111-127, www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte.

[2] Diagramme zur Verdeutlichung der Ergebnisse und weitere Informationen (z. B. bezüglich der Ergebnisse auf Merkmalsebene und Interpretation der Ergebnisse) finden sich bei Bräunig, D.; Kohstall, T.: Return on Prevention 2.0, Kosten und Nutzen von Arbeitsschutzmanagementsystemen für Unternehmen (Ergebnisbericht). VBG (Hrsg.), 2015, www.vbg.de/ams.

Workshop in Rio

Reichlich Spaß für den nötigen Ernst

Vom 7. bis zum 18. September 2016 ist es so weit: Rio de Janeiro steht ganz im Zeichen der Paralympischen Spiele. Junge Nachwuchs-journalisten und -journalistinnen aus Deutschland, England und Brasilien werden dabei sein.

Seit 2004 gibt es eine besondere Zeitung, die Paralympics Zeitung. Sie wird alle vier Jahre während der Paralympics vom Berliner Tagesspiegel Verlag in Zusammenarbeit mit der DGUV produziert. Nachwuchsjournalisten und -journalistinnen schauen zu, führen Interviews und schreiben Artikel, unterstützt von der Redaktion des „Tagesspiegel“.

Der Sport baut Brücken. Diese Überzeugung begleitet das Projekt von Anfang an. Sport hilft Menschen mit Behinderung, ihr Leben aktiv zu gestalten, und er bringt Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Die jungen Redakteurinnen und Redakteure schauen mit frischem Blick auf die sportlichen Leistungen. Ihre Neugier und Begeisterung vermitteln sich den Leserinnen und Lesern. Sie schafft Aufmerksamkeit – nicht nur für den Sport, sondern auch für die Hintergründe.

Wie kann der Sport Menschen mit Behinderung unterstützen? Warum ist Sport unverzichtbar für jede gute Rehabilitation? Wo gibt es Barrieren für Sportlerinnen und Sportler mit Behinderung? In der Themenvielfalt der Paralympics Zeitung spiegelt sich auch das Engagement der gesetzlichen Unfallversicherung für Inklusion und Rehabilitation. Im Mai traf sich die Redaktion der aktuellen Paralympics Zeitung Rio 2016 zu einem ersten gemeinsamen

Workshop. Auf dem Programm standen das Schreiben von Artikeln und das gegenseitige Kennenlernen. Isabella Wimmer und David Hock waren dabei.

Ankunft am Arbeitsort

Eine Busfahrt in Brasiliens Metropole Rio de Janeiro kann dauern. Nachdem wir, das Team der deutschen Zeitungsmacher, erschöpft und glücklich gelandet waren, trennte uns noch eine einstündige Fahrt vom Pontal Hostel, unserer Unterkunft außerhalb des Stadtzentrums, direkt am Strand. Die ersten Minuten in der unbekannteren Stadt waren noch sehr aufregend, aber dann gewann die Müdigkeit: Bis zur Ankunft waren wir fast alle eingeschlafen.

„Es war eine herausfordernde Erfahrung, die Sportlerin unmittelbar nach einem Negativerlebnis zu befragen!“

Zu dem Programm der kommenden Tage gehörten weiterhin längere Busfahrten. Gemeinsam mit den Brasilianern vergingen diese aber deutlich schneller: Die Reisezeit nutzten wir meist für gegenseitige Lehrstunden in der Sprache des Landes: Die Brasilianer brachten uns unter anderem bei, auf Portugiesisch ein Geburtstagsständchen zu singen. Andersherum be-

antworteten unsere Kollegen die Frage nach der Stimmung im Team bald nahezu akzentfrei mit „Ausgezeichnet!“.

Themensuche

Bald gab es einen Vorgeschmack auf die Wettkämpfe bei den Paralympics. Bei den Test-Events der Leichtathletik wurden wir im Stadion auf die Athleten und Athletinnen losgelassen. Das erste Mal auf uns alleingestellt, machten wir uns einen Nachmittag lang auf die Suche nach spannenden Geschichten für unsere Artikel und wurden fündig: Tillmann Bauer ergatterte ein Interview mit der deutschen Leichtathletin Isabelle Foerderer, nachdem diese die Qualifizierung für die Paralympics knapp verpasst hatte. Der 19-jährige Redakteur aus Heidelberg lernte dabei die Kehrseite des Leistungssports kennen: „Es war eine herausfordernde Erfahrung, die Sportlerin unmittelbar nach einem Negativerlebnis zu befragen!“

Auszeit für die journalistische Distanz

Für Natália Belizario aus der Redaktion des Jornal Paralímpico, so der Name der brasilianischen Ausgabe der Paralympics Zeitung, gab es ein bewegendes Wiedersehen mit ihrer ehemaligen Schulfreundin Verônica Hipólito. Die 20-Jährige hatte ursprünglich gar nicht vor, Leichtathletin zu werden. Mit 10 Jahren begann

Autorin und Autor



Foto: Thilo Rückels/Tagesspiegel

Isabella Wimmer

Redaktion Paralympics Zeitung

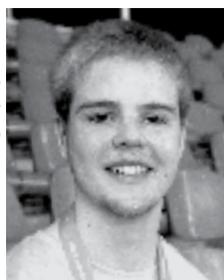


Foto: Thilo Rückels/Tagesspiegel

David Hock

Redaktion Paralympics Zeitung



Die „Paralympics“-Redaktion beim Workshop in Rio de Janeiro

sie mit Judo, musste das Training jedoch nach einem Hirntumor und einem Schlaganfall niederlegen, bei dem sie eine halbseitige Lähmung davontrug. Durch Leichtathletik bekam Verônica eine zweite Chance im Leistungssport. Obwohl sie ihren ersten Wettkampf verlor und auf ihrem Weg vielen Zweiflern begegnete, gab sie nicht auf. Inzwischen hat die Brasilianerin zahlreiche Medaillen gewonnen und gilt als eine von Brasiliens größten Hoffnungen für die Paralympics. Auf dem Test-Event war Verônica erstmals nach einer Krankheitspause wieder auf der Laufbahn. Nach zwei erfolgreichen Rennen umarmte sie Natália – eine begründete Ausnahme, bei der sonst für uns Reporter und Reporterinnen geltende Distanz.

Alle müssen ihren Weg finden

Alle aus der Paralympics-Redaktion strebten nach einer guten Geschichte, von Kon-

kurrenzkampf war im Team aber nichts zu spüren. Im Gegenteil: Beim Interview mit der kubanischen Sprinterin Omara Durand übersetzten die Brasilianer bereitwillig für uns. Der Besuch der Leichtathletik-Testwettkämpfe war auch für uns als junge Journalisten und Journalistinnen ein guter Test: Auch wenn im September die sogenannte Mixed Zone – der Bereich, in dem die Athleten und Athletinnen interviewt werden – bei den Paralympics wohl deutlich voller sein wird, so erlebten wir hier schon jetzt gelebte Vielfalt: Fotografinnen und Fotografen mit Sehbehinderung, Berichtende im Rollstuhl oder ohne Arme.

Genau wie die Athleten routiniert ihre Leistungen abrufen, haben auch hier alle ihren eigenen Weg gefunden, professionell die Fotos zu machen oder Statements der Sportler und Sportlerinnen aufzunehmen. Die Erlebnisse im Stadion und auch

in unserem heterogenen Team veränderten unseren Blick auf das, was möglich ist und wo wir noch über eigene Vorurteile stolpern. Zurück in der Unterkunft verbrachten wir den ganzen Abend damit, unsere Artikel zu schreiben, denn schon am nächsten Tag bekamen wir nach einer Führung durch das Gebäude der brasilianischen Partnerzeitung „O Globo“ ein ausführliches Feedback zu unseren Interviews und Texten sowie wertvolle Tipps von erfahrenen Journalisten.

Bald wird es ernst!

Am Ende sind die fünf Tage Workshop schnell vergangen – Abschiedstränen flossen dennoch nicht. „See you in September!“ lautete stattdessen der allgemeine Tenor. Mit der Eröffnung der Paralympischen Spiele wird es dann für uns beim Berichten wirklich ernst. Mit so viel Freude im Team wie bisher sind wir für unsere Aufgaben aber gut gewappnet! ●

Behindertensport

Paralympics Zeitung goes digital

Die Paralympics Zeitung ist als etabliertes Projekt in der Berichterstattung über die Paralympischen Spiele anerkannt. Bisher ist sie alle zwei Jahre zu den Spielen als Beilage in großen Tageszeitungen erschienen – mit den Paralympics in Rio wird das Projekt um Social Media erweitert.

Die Geschichte

Seit 2004 gibt die DGUV zusammen mit dem Verlag Der Tagesspiegel GmbH die Paralympics Zeitung heraus, langjähriger ideeller Partner des Projekts ist zudem der Deutsche Behindertensportverband e. V. (DBS). Die Paralympics Zeitung erscheint alle zwei Jahre als Beilage zu den paralympischen Spielen. Zu den Spielen in Rio de Janeiro 2016 wird sie mit zwei deutschen Ausgaben im Tagesspiegel, in den Potsdamer Neuesten Nachrichten, der ZEIT und dem Handelsblatt erscheinen. Die portugiesischen Ausgaben werden in der brasilianischen Tageszeitung O GLOBO veröffentlicht und die englischsprachige Ausgabe Paralympic Post wird an europäische und internationale Institutionen verteilt.

Was ist das Besondere an der Paralympics Zeitung? Üblicherweise werden Zeitungen von Journalistinnen und Journalisten gefüllt. Da ist die Paralympics Zeitung ganz anders: Alle Artikel, alle Interviews werden von Nachwuchsredakteurinnen und -redakteuren recherchiert und geschrieben, die in einem bundesweiten Schreibwettbewerb ausgewählt werden. Die Gewinnerinnen und Gewinner fahren dann zu den Spielen, um live vor Ort zu berichten. Parallel wird auch im Gastland der Spiele – in diesem Jahr Brasilien – ein

Schreibwettbewerb ausgeschrieben, um dort ein Redaktionsteam zu bilden, das in der Muttersprache des Gastlandes berichtet. 2016 sind auch zwei britische Redakteurinnen dabei, die Texte für die englischsprachige Ausgabe verfassen werden.

„Social Media soll die Print-Ausgaben der Paralympics um die Echtzeitberichterstattung ergänzen.“

Die Botschaft

Die DGUV hat das Projekt „Paralympics Zeitung“ nicht nur initiiert, um den Behindertensport mehr in den öffentlichen Fokus zu stellen, sondern auch, um den Beitrag, den die gesetzliche Unfallversicherung im Bereich der Rehabilitation leistet, ins Bewusstsein zu bringen. Einer der Leistungsgrundsätze der gesetzlichen Unfallversicherung heißt „Reha vor Rente“. Dies bedeutet, nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit steht im Vordergrund, die Gesundheit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen und die Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft zu sichern oder wieder zu ermöglichen.¹ Ein wichtiger Aspekt der Rehabilitation ist der Sport: Er fördert nicht

nur die körperliche Fitness, sondern auch die gesellschaftliche Teilhabe. Mit der Paralympics Zeitung will die DGUV aber nicht nur auf ihre Arbeit aufmerksam machen. Sie will darüber hinaus auch Menschen, die einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit erlitten haben, Mut zusprechen und sie anhand von positiven Beispielen motivieren, selbst sportlich aktiv zu werden.

Warum Social Media?

In diesem Jahr werden nicht nur zehn deutsche, zwei britische und zehn brasilianische Redakteurinnen und Redakteure von den Spielen berichten, sondern auch ein deutsches Social Media Team. Es besteht hauptsächlich aus Nachwuchsredakteurinnen und -redakteuren vergangener Ausgaben der Paralympics Zeitung. Social Media soll die Print-Ausgaben der Paralympics um die Echtzeitberichterstattung ergänzen (in Social Media gibt es keinen Redaktionsschluss!). Aber warum überhaupt Social-Media-Berichterstattung? Print ist nach wie vor ein wichtiges Medium, um bestimmte Zielgruppen zu erreichen. Die großen Tageszeitungen sind immer noch wichtig für die Newsrooms der deutschen Politik und deren Meinungsführer. Gedruckte Zeitungen werden wahrscheinlich nie aussterben – aber sie werden in der Tat von immer weniger Menschen gelesen.

Zielgruppe der Paralympics Zeitung in Social Media sind die Menschen, die man nicht über Tageszeitungen erreicht. Das sind vor allem jüngere Menschen (die sogenannten „Digital Natives“) und solche, die keine oder nur noch selten (Print-)Zeitungen lesen.

Ziel der Social-Media-Kommunikation ist es, Aufmerksamkeit und Begeisterung sowohl für den paralympischen als auch den Breitensport zu erzeugen sowie Teil-

Autorin**Rebecca Maschke**

Referentin Social Media der DGUV
E-Mail: rebecca.maschke@dguv.de



Foto: Bastian Pusch

Bastian Pusch, Nationalspieler im Amputierten-Fußball

habe und Inklusion nicht nur im Sport, sondern in allen Lebensbereichen zu fördern. Ein schöner Nebeneffekt, über den das Social Media Team sich besonders freut: Auch Menschen, die selbst mit einer Behinderung leben, können motiviert werden, sportlich aktiv zu werden.

Die Kampagne

Wie wird in Social Media kommuniziert? Die Antwort: multimedial. Die Inhalte, die veröffentlicht werden, bestehen aus Text, Bild, Ton und Film. Immer wichtiger in der Online-Kommunikation wird das Bewegtbild: Insgesamt 17 Prozent der im Internet verbrachten Zeit im Jahr 2015 wurde für die Nutzung von Videoinhalten verwendet.² Und ganz ohne Bilder geht in Social Media sowieso nichts.

Aber nicht nur die Form der Inhalte ist wichtig, sondern auch ihre Qualität. Der Schwerpunkt der Kommunikation bei der Paralympics Zeitung liegt auf dem Sport: Jede Woche wird eine andere paralympische Sportart vorgestellt und dazu eine Sportlerin oder ein Sportler, die oder der diese Sportart ausübt. Die Idee dahinter: den Followern der Social-Media-Seiten die Paralympics über persönliche Geschichten näherzubringen.

Auch Geschichten aus der Welt der gesetzlichen Unfallversicherung stehen im Fo-

„Ziel der Social-Media-Kommunikation ist es, Aufmerksamkeit und Begeisterung sowohl für den paralympischen als auch den Breitensport zu erzeugen.“

kus, zum Beispiel die von Bastian Pusch, Versicherter des Braunschweigischen Gemeinde Unfallversicherungsverbandes (BS GUV). Bastian verlor mit 18 Jahren bei einem Autounfall auf dem Weg zur Berufsschule sein Bein und wird bis heute vom BS GUV betreut. Vor zwei Jahren hat er Amputierten-Fußball entdeckt und ist seitdem leidenschaftlicher Spieler. „Das war ein unglaubliches, tolles Gefühl, wieder gegen den Ball zutreten“, sagt er. „Ich kann nur jedem empfehlen, der nach einer Amputation erstmal in ein Loch fällt, sich nicht zu ergeben, einfach rauszugehen. Also runter vom Sofa, rauf auf den Platz!“

Ein anderes Beispiel ist Maya Lindholm. Sie hat mit der deutschen Rollstuhlbasketballnationalmannschaft bei den Paralympics 2012 in London die Goldmedaille gewonnen. Neben ihren sportlichen Erfolgen erzählt sie in den Videos der Paralympics Zeitung auch von ihrer Arbeit als Ergotherapeutin im BG Klinikum Hamburg: „Begonnen bei der Ergotherapie bis hin zur Arbeitstherapie, wo wir die Patienten letztendlich wieder auf die Arbeit vorbereiten. Unser übergeordnetes Ziel ist, die Patienten in ihren alten Beruf wieder einzugliedern.“ Als Rollstuhlfahrerin, sagt sie, könne sie ein gutes Beispiel dafür sein, dass man alles schaffen kann, wenn man wirklich will.

In Social Media wird auch über die Arbeit der Redakteurinnen und Redakteure aus ihrer eigenen Sicht erzählt: Print- und die Social-Media-Redakteurinnen und -Redakteure berichten von ihrer Arbeit: davon, wie sie Sportlerinnen und Sportler interviewen, wie die deutschen und brasilianischen Teams aufeinandertreffen und sich kennenlernen, was sie antreibt. So können die Follower hinter die Kulissen blicken. Das macht das Projekt menschlicher und greifbarer für sie.

Ganz im Sinne von Social Media sollten die Follower selbst eine aktive Rolle bei der Paralympics Zeitung spielen. Deswegen sind nicht nur „Likes“ und Kommentare bei einzelnen Berichten willkommen und erwünscht: Mit dem Hashtag #SchreibGeschichte sind alle eingeladen, ihre eigene Geschichte zu teilen. Eine #SchreibGeschichte kann zum Beispiel ein sportlicher oder persönlicher Erfolg sein. Es kann auch ein prägendes Ereignis sein oder etwas, worauf man stolz ist. Den Geschichten sind keine Grenzen gesetzt.

Schauen Sie vorbei!

Mit der Paralympics Zeitung ist die DGUV auf Facebook, Instagram Twitter und Snapchat unterwegs. Das Redaktionsteam freut sich über alle, die vorbeischauchen und mitmachen!

Weitere Informationen

Facebook: www.facebook.com/ParalympicsZeitung

Instagram: www.instagram.com/ParalympicsZeitung

Twitter: www.twitter.com/ParaZeitung

Snapchat: www.snapchat.com/add/parazeitung

Wer allen Kanälen gleichzeitig folgen möchte, bekommt im Social Media Newsroom den Überblick: www.dguv.de/pz

Fußnoten

[1] www.dguv.de/de/reha_leistung/grundsaeetze/reha_rente/index.jsp (abgerufen am 25.7.2016)

[2] www.tns-infratest.com/presse/presseinformation.asp?prID=3445 (abgerufen am 25.7.2016)

Gesetzgebung

Die Vergaberechtsreform 2016

Seit April gilt das neue Vergaberecht. DGUV Forum stellt die wichtigsten Änderungen vor.

Seit April 2016 gilt das neue Vergaberecht, dem eine der größten Reformen der vergangenen zehn Jahre vorausgegangen ist. Bereits am 17. April 2014 trat nach einem aufwändigen Trilogverfahren das neue Richtlinienpaket der EU zum Vergaberecht in Kraft, welches zum 18. April 2016 in deutsches Recht umzusetzen war.

Das Richtlinienpaket umfasst:

- die Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates über die öffentliche Auftragsvergabe,
- die Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und
- die Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates über die Konzessionsvergabe.

Mit der Modernisierung des Vergaberechts soll das Regelwerk für die Vergaben entsprechend den aktuellen Bedürfnissen des Binnenmarktes weiterentwickelt und innerhalb der Europäischen Union stärker vereinheitlicht werden. Vergabeverfahren sollen einfacher, effizienter und flexibler gestaltet und die Teilnahme kleiner und mittlerer Unternehmen an öffentlichen Vergabeverfahren erleichtert werden. Vor allem soll öffentlichen Auftraggebern stärker ermöglicht werden, öffentliche Verga-

ben intensiver zur Unterstützung strategischer Ziele zu nutzen – wie vor allem soziale, ökologische und innovative Aspekte. Der nachfolgende Artikel gibt einen Einblick in einen Teil der neuen Regelungen zur klassischen Auftragsvergabe, das heißt zu den in deutsches Recht umgesetzten Regelungen der Richtlinie 2014/24/EU. Nicht thematisiert werden Konzessionsvergaben und Vergaben von Sektorauftraggebern (im Bereich Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung) sowie Vergaben im verteidigungs- und sicherheitsspezifischen Bereich.

1 Neue Struktur und Verfahrensaspekte

Zuerst fällt auf, dass die bisherige Struktur des Vergaberechts (Kaskadenprinzip) zu einem großen Teil aufgegeben wurde und die Regelungen aus den Vergabe- und Vertragsordnungen sowohl für Liefer- Dienstleistungen (VOL/A) als auch für freiberufliche Leistungen (VOF) in das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und die Vergabeverordnung (VgV) integriert wurden. Das heißt, bei Vergabeverfahren oberhalb der Schwellenwerte gibt es nach neuem Recht weder eine Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL/A) noch eine Vergabeordnung für freiberufliche Leistungen (VOF).

Lediglich die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB/A), die bereits im Januar reformiert wurde, ist als

einzig ihrer Art neben dem GWB und der VgV übrig geblieben. „Neu hinzugekommen sind die Konzessionsvergabeverordnung (KonzVgV) sowie die Vergabestatistikverordnung (VergStatVO). Wesentliche gesetzliche Vorgaben bleiben weiterhin im GWB verankert. Einzelheiten zu den Vergabeverfahren sind in der VgV und der VOB/A geregelt.

„Vergabeverfahren sollen einfacher, effizienter und flexibler werden.“

Unterhalb der Schwellenwerte, das heißt für nationale Vergabeverfahren gelten die VOL/A 1. Abschnitt und die VOB/A 1. Abschnitt unverändert fort. Nach der vollständigen Umsetzung im Oberschwellenbereich ist jedoch eine zeitnahe Prüfung des Anpassungsbedarfes im Unterschwellenbereich sowie eine „soft harmonization“ beabsichtigt.

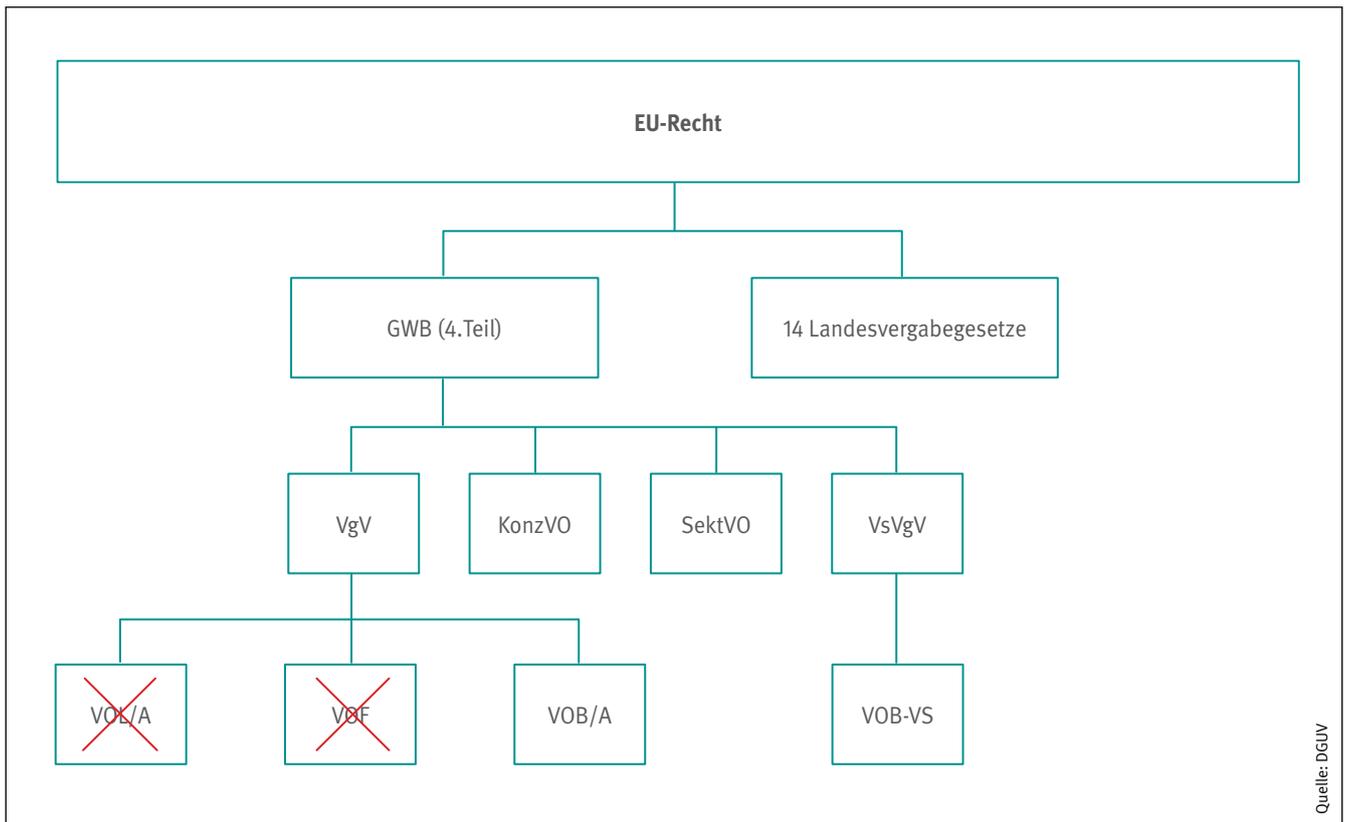
Neben der neuen Wahlfreiheit zwischen offenem und nicht offenem Verfahren gibt es auch eine neue Verfahrensart, nämlich die Innovationspartnerschaft, die an das Verhandlungsverfahren angelehnt ist. Ziel der neuen Verfahrensart ist es, die Entwicklung und den anschließenden Kauf eines „innovativen“ Produktes zum Gegenstand nur eines Vergabeverfahrens zu machen. Außerdem wurden die Mindestfristen der Verfahren auf 35 beziehungsweise 30 Kalendertage verkürzt. Gleichzeitig wurden aber mehrere Verlängerungspflichten aufgenommen. So sind die Angebotsfristen zum Beispiel zu verlängern, wenn zusätzliche Informationen trotz rechtzeitiger Anforderung des Bieters verspätet zur Verfügung gestellt wurden oder wenn der öffentliche Auftraggeber wesentliche Änderungen an den Vergabeunterlagen vorgenommen hat oder aber auch wenn die Vergabeunterlagen nicht auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt werden.

Autorin



Daniela Matschek

Referat Vergaberecht der DGUV
E-Mail: daniela.matschek@dguv.de



Neue Struktur im Oberschwellenbereich

2 Soziale und andere besondere Dienstleistungen

Die bislang bestehende Unterscheidung zwischen prioritären und nicht-prioritären Dienstleistungen existiert in den neuen Vergaberechtsregeln in der Form nicht mehr. Allerdings unterliegt ein Großteil der bisherigen nicht-prioritären (privilegierten) Dienstleistungen nur einem abgeschwächten Vergaberegime, das auch als „Vergaberecht light“ bezeichnet wird. Welche Dienstleistungen in den Anwendungsbereich der Sonderregelungen fallen, ist im Anhang XIV der Richtlinie 2014/24/EU definiert. Hierunter fallen zum Beispiel Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens und zugehörige Dienstleistungen, Beihilfen, Unterstützungsleistungen und Zuwendungen, Gaststätten und Beherbergungsdienstleistungen, ein Großteil der Dienstleistungen im juristischen Bereich oder etwa Postdienste. Bei der Vergabe dieser Dienstleistungen, für die erfreulicherweise ein höherer Schwellenwert in Höhe von 750.000 Euro gilt, hat der öffentliche Auftraggeber grundsätzlich die freie Wahl

der Verfahrensarten; ausgenommen hiervon ist das Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb (§ 130 Abs. 1 GWB), das nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen gewählt werden darf.

„Die bisherige Unterscheidung zwischen prioritären und nicht-prioritären Dienstleistungen existiert nicht mehr.“

Daneben sind längere Laufzeiten bei Rahmenverträgen zulässig, nämlich sechs statt vier Jahre, und der öffentliche Auftraggeber kann – allerdings nur unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Dienstleistungsauftrages –, abweichende Bewerbungs- oder Angebotsfristen bestimmen. Zudem gilt nach § 130 Abs. 2 GWB eine höhere Schwelle hinsichtlich nachträglicher Auftragsänderungen. Auch die Einheitliche Europäische Eigenerklärung (vgl. später Nr. 5.) muss nicht akzeptiert werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Erweiterung der

zulässigen Zuschlagskriterien dahingehend, dass auch der Erfolg und die Qualität bereits erbrachter Leistungen des Bieters oder des vom Bieter eingesetzten Personals berücksichtigt werden dürfen.

3 Öffentlicher Auftrag

Öffentliche Aufträge sind wie bisher auch als entgeltliche Verträge zwischen öffentlichen Auftraggebern oder Sektorenauftraggebern und Unternehmen über die Beschaffung von Leistungen definiert, die die Lieferung von Waren, die Ausführung von Bauleistungen oder die Erbringung von Dienstleistungen zum Gegenstand haben. Erfreulicherweise enthält die Begründung zu den §§ 103, 130 GWB die Klarstellung, dass einfache Zulassungssysteme, die keine Auswahlentscheidung des öffentlichen Auftraggebers beinhalten, nicht in den Anwendungsbereich des Vergaberechts fallen. In der Gesetzesbegründung findet sich hierzu folgende Formulierung:

„Fälle, in denen alle Wirtschaftsteilnehmer, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, zur Wahrnehmung einer bestimm-



Bei Reinigungsdienstleistungen gilt ein Schwellenwert von 209.000 Euro.

ten Aufgabe – ohne Selektivität – berechtigt sind, sollen nicht als Auftragsvergabe verstanden werden, sondern als einfache Zulassungssysteme (zum Beispiel Zulassung für Arzneimittel oder ärztliche Dienstleistungen). Daraus lässt sich schließen, dass die Zulassung von Dienstleistungserbringern im sozialhilferechtlichen Dreiecksverhältnis nicht der Richtlinie 2014/24/EU unterfällt. Gleiches gilt für die Zulassung von Pflegeeinrichtungen sowie die Feststellung der fachlichen Eignung im Rahmen der Zulassung besonderer Dienste oder besonderer Einrichtungen.“

Jüngst hat auch der EuGH in seinem Urteil am 2. Juni 2016 (Az:C-410/14) klargestellt,

dass es bestimmte Konstellationen von Zulassungssystemen gibt, die nicht als öffentlicher Auftrag zu qualifizieren sind, obwohl sie zum entgeltlichen Erwerb von Waren führen. Darüber hinaus hat er die Voraussetzungen solcher vergaberechtsfreien Zulassungssysteme näher beschrieben.

4 Elektronische Vergabe

Mit Umsetzung der neuen Richtlinie in deutsches Recht wird nun für alle Vergabeverfahren oberhalb des jeweils geltenden Schwellenwertes die e-Vergabe verpflichtend. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Vergabeverfahren seit April 2016 vollständig elektronisch durchgeführt werden müssen. Vorerst muss der öff-

entliche Auftraggeber lediglich für alle nach dem 18. April 2016 bekanntgegebenen Vergabeverfahren bereits in der Auftragsbekanntmachung oder der Aufforderung zur Interessensbestätigung eine elektronische Adresse angeben, unter der die Vergabeunterlagen unentgeltlich, uneingeschränkt, vollständig und direkt abgerufen werden können.

Diese neue Verpflichtung hat bereits hinsichtlich der Frage, welche Unterlagen im Rahmen zweistufiger Verfahren zu welchem Zeitpunkt zur Verfügung zu stellen sind, für viele Diskussionen gesorgt. Mit Blick in die Gesetzesbegründung zu § 41 VgV wird die Frage aber wohl dahinge-



Foto: photo 5000/fotolia.com

„Die Vergabeunterlagen müssen mit dem Zeitpunkt der Bekanntmachung unentgeltlich, uneingeschränkt, vollständig und direkt abgerufen werden können.“

Etwas anderes gilt für zentralen Beschaffungsstellen, die nur noch bis zum 18. April 2017 die Angebotskommunikation, die Übermittlung der Angebote, Teilnahmeanträge und Interessensbestätigungen auch auf dem Postweg, einem anderen geeigneten Weg, per Fax oder durch die Kombination dieser Mittel verlangen dürfen.

„Öffentliche Auftraggeber müssen die Einheitliche Europäische Eigenerklärung (EEE) grundsätzlich akzeptieren.“

5 Eignung

Bei den Eignungskriterien sind vor allem folgende Änderungen zu erwähnen: Zum einen darf der geforderte Mindestumsatz von Bietern grundsätzlich das Zweifache des geschätzten Auftragswertes nicht übersteigen – es sei denn, es bestehen aufgrund der Art des Auftragsgegenstands spezielle Risiken. Diese Risiken sind vom öffentlichen Auftraggeber in den Vergabeunterlagen oder im Vergabevermerk hinreichend zu begründen. Zum anderen hat der öffentliche Auftraggeber nun zum vorläufigen Nachweis der Eignung die Einheitliche Europäische Eigenerklärung (EEE) zu akzeptieren. Hierbei handelt es sich um ein Standardformular, das die Nachweise zur Eignung vereinheitlichen und Bürokratie abbauen soll. Lediglich der Bestbieter oder die Bestbieterin, der oder die den Zuschlag erhalten soll, muss vor Zuschlagserteilung die gemachten Angaben in der EEE durch Vorlage von Nachweisen und einer Erklärung verifizieren.

Bei der Prüfung der Angebote im offenen Verfahren kann der öffentliche Auftraggeber neuerdings wählen, ob er die Angebotsprüfung vor der Eignungsprüfung

durchführt und somit nur noch ein Angebot, nämlich das des Bestbieters oder der Bestbieterin, vollständig prüfen muss.

6 Zuschlagskriterien

Der Zuschlag wird auf das wirtschaftlichste Angebot erteilt, wobei die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots auf der Grundlage des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses erfolgt. Soweit nichts Neues. Seit April 2016 können jetzt allerdings bei den Kosten die gesamten Lebenszykluskosten berücksichtigt werden, und auch soziale und umweltbezogene Aspekte (früher: vergabefremde Aspekte) sind als Zuschlagskriterien möglich. Ferner dürfen nun die Organisation, Qualifikation und Erfahrung des mit der Ausführung des Auftrags betrauten Personals als Zuschlagskriterien berücksichtigt werden, sofern die Qualität der eingesetzten Personen erheblichen Einfluss auf das Niveau der Auftragsausführung haben kann. Zudem sieht die neue VgV die Möglichkeit vor, dass durch den öffentlichen Auftraggeber auch Festpreise oder Festkosten vorgegeben werden können, sodass das wirtschaftlichste Angebot ausschließlich nach qualitativen, umweltbezogenen oder sozialen Zuschlagskriterien bestimmt wird.

7 Auftragsänderungen während der Vertragslaufzeit

Das GWB enthält nun in § 132 GWB eine explizite Regelung, unter welchen Voraussetzungen Auftragsänderungen während der Vertragslaufzeit auch ohne Vergabeverfahren zulässig sind.

8 Erstes Fazit

Das neue Vergaberecht macht einiges leichter, vieles bleibt gleich, und gleichzeitig stellt es sowohl den öffentlichen Auftraggeber als auch den Bieter vor zahlreiche neue Herausforderungen. ●

hend zu beantworten sein, dass auch im Rahmen von zweistufigen Verfahren die kompletten Vergabeunterlagen bereits zum Zeitpunkt der Bekanntmachung mittels elektronischer Mittel abgerufen werden können müssen. Für den Zugang sowohl zur Auftragsbekanntmachung als auch zu den Vergabeunterlagen darf von den Bietern keine Registrierung mehr gefordert werden.

Die weiteren Verfahrensschritte wie zum Beispiel die Angebotskommunikation, die Entgegennahme von Angeboten, die Vorabinformation sowie der Zuschlag müssen erst ab 19. Oktober 2018 mittels elektronischer Mittel erfolgen.

Sylvia Langer übernimmt Geschäftsführung am BG Klinikum Hamburg

Sylvia Langer wird zum 1. Oktober 2016 Geschäftsführerin des BG Klinikums Hamburg. Die Sportwissenschaftlerin und Gesundheitsökonomin verfügt über viel Erfahrung im Krankenhausmanagement: Zuletzt war sie kommissarisch Kaufmännischer Vorstand der Universitätsmedizin Greifswald, davor mehrere Jahre für die Klinikgruppe MediClin tätig. Langer leitet in Hamburg das operative Klinikgeschäft neben Dr. Hubert Erhard, der zukünftig verstärkt strategische Aufgaben in der Konzernführung der berufsgenossenschaftlichen Akut- und Rehakliniken übernimmt.



Foto: BG Kliniken

Sylvia Langer



Foto: BG Klinikum Bergmannstrost Halle

Dr. Frank Siemers

Frank Siemers wird Professor für Plastische Chirurgie an der Universität zu Lübeck

Privatdozent Dr. Frank Siemers, Spezialist für Plastische und Handchirurgie am BG Klinikum Bergmannstrost Halle, wurde jüngst von der Universität zu Lübeck zum außerplanmäßigen Professor für Plastische Chirurgie ernannt. Siemers ist seit 2012 Direktor der Klinik für Plastische und Handchirurgie im Bergmannstrost. Zuvor war er mehr als zehn Jahre am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein in Lübeck tätig, wo er sich 2011 habilitierte und die Lehrberechtigung für das Fach Plastische Chirurgie erhielt. „Ich freue mich über den Titel, er ist eine Anerkennung für meine wissenschaftliche Arbeit und meine Lehrtätigkeit in den letzten Jahren“, so Prof. Siemers, der Studierende sowohl in Lübeck als auch an der Medizinischen Fakultät in Halle unter anderem im Fach Handchirurgie unterrichtet. Themen seiner wissenschaftlichen Arbeit sind unter anderem die Dokumentation und Behandlung von Wunden sowie die Nervenchirurgie, zu denen er regelmäßig publiziert.

Wolfgang Spellbrink übernimmt Vorsitz des 2. Senats des Bundessozialgerichts

Prof. Dr. Wolfgang Spellbrink hat am 16. August 2016 den Vorsitz des 2. Senats am Bundessozialgericht in Kassel übernommen. Der 2. Senat ist für die gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Spellbrink studierte Rechtswissenschaften und Psychologie in Berlin und Lausanne. Nach einer Laufbahn in der niedersächsischen Sozialgerichtsbarkeit wurde er 1998 ans Bundessozialgericht berufen. Dort war er seither Mitglied verschiedener Senate und bekleidete bereits seit 2011 die Position des stellvertretenden Vorsitzenden des 2. Senats. Prof. Dr. Spellbrink ist durch zahlreiche Beiträge in Handbüchern und Fachzeitschriften hervorgetreten, zuletzt als Mitherausgeber der Denkschrift anlässlich des 60-jährigen Bestehens des Bundessozialgerichts.

Im Februar 2010 wurde ihm durch die Universität Kassel eine Honorarprofessur verliehen. Zuvor hat er den kooperativen Masterstudiengang „Sozialrecht und Sozialwirtschaft“ der Universität Kassel und der Hochschule Fulda mitentwickelt.



Foto: Privat

Prof. Dr. Wolfgang Spellbrink

Was D-Ärzte und -Ärztinnen nicht können und ein Widerspruch nicht auslöst

D-Ärzte und -Ärztinnen (und auch H-Ärzte und H-Ärztinnen) haben keine „Verwaltungsaktkompetenz“, etwa über das Vorliegen eines Arbeitsunfalls, über Erstschäden oder Unfallfolgen verbindlich zu entscheiden. Ein Widerspruch gegen einen Verwaltungsakt, der die zukünftige Übernahme von Behandlungskosten ablehnt, hat keine aufschiebende Wirkung.

 Bayerisches Landessozialgericht,
Beschluss vom 19.5.2016 –
L 2 U 121/16 B ER – juris

Der Beschwerdeführer (Bf.) erlitt am 12.8.2015 einen sturzbedingten Arbeitsunfall mit Verletzungen des linken Knies. Zwei Tage später diagnostizierte der H-Arzt Dr. P. eine Knieprellung links, ordnete allgemeine Heilbehandlung durch sich selbst an und verneinte in seinem H-Arzt-Bericht die Frage, ob Her gang und Befund gegen einen Arbeitsunfall sprächen. Nach Ermittlungen lehnte die Beschwerdegegnerin (Bg.) mit Verwaltungsakt vom 14. 1.2016 die Übernahme weiterer Behandlungskosten ab, weil der Arbeitsunfall nur zu einer Knieprellung geführt habe, nicht aber zu darüber hinausgehenden Gesundheitsschäden; zu viel gezahlte Kosten brauche der Bf. aber nicht zurückzahlen. Mit Schreiben vom selben Tag wurde unter anderem Dr. P. mitgeteilt, dass keine Behandlungen mehr zu ihren Lasten durchzuführen seien. Hiergegen legte der Bf. Widerspruch ein und wies auf die seines Erachtens aufschiebende Wirkung seines Widerspruchs hin, die dazu führe, dass die Bg. während der Durchführung des Widerspruchsverfahrens die weitere ärztliche Behandlung seines geschädigten Knies bezahlen müsse. Immerhin habe Dr. P. damals einen Arbeitsunfall bejaht und die berufsgenossenschaftliche Heilbehandlung eingeleitet; die Bg. habe daraufhin monatelang die Heilbehandlung bezahlt; das könne doch jetzt nicht einfach so gestoppt werden. Als das SG Augsburg dies mit Beschluss vom 6.4.2016 anders sah, kam die Angelegenheit durch Beschwerdeeinlegung zum Bayerischen LSG, welches ebenso entschied wie vorher das SG Augsburg.

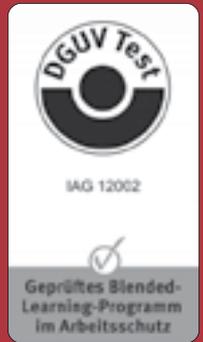
So simpel die Fragestellung hier scheinen mag, so drängend ist diese Frage doch in der täglichen Praxis der Unfallversicherungsträger. Auf den ersten Blick scheint doch der Bf. Recht zu haben mit seinem Hinweis auf die aufschiebende Wirkung seines Widerspruchs, denn gem. § 86a Abs. 1 Satz 1 SGG hat (jeder) Widerspruch aufschiebende Wirkung i. d. S., dass der angegriffene Verwaltungsakt während des Widerspruchsverfahrens nicht vollzogen werden darf (vgl. auch Keller, in: Meyer-Ladewig et al., SGG Kommentar, 11. Aufl. 2014, § 86a Rn. 5). Das ist allerdings nur die halbe Wahrheit, denn wir müssen auf die Situation vor dem leistungsversagenden, mit Widerspruch angegriffenen Verwaltungsakt abstellen. Allein,

wenn hier eine Rechtspflicht zur Leistung (= Heilbehandlung) bestand, würde die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs greifen. Im hiesigen Fall aber bestand – so das Bayerische LSG – keine solche Rechtspflicht. Eine Heilbehandlung habe zwar zu Lasten der Bg. stattgefunden; dies aber nur faktisch. Es gebe keine Bewilligung/Anordnung einer solchen Leistung; insbes. nicht durch einen Verwaltungsakt. Dr. P. als H-Arzt (bis zum 31.12.2015 – ab da gibt es kein H-Arzt-Verfahren mehr; nur noch D-Ärzte) übte zwar damals ein öffentliches Amt aus, könne aber mangels „Verwaltungsaktkompetenz“ keine Verwaltungsakte in Richtung Arbeitsunfall und Heilbehandlung erlassen. Auch die Bg. selbst habe weder explizit noch konkludent durch das (temporäre) Bezahlen der Heilbehandlung einen solchen Verwaltungsakt erlassen. Letztlich habe hier auch die Regelung des § 14 SGB IX (Zuständigkeit bei Leistungen zur Teilhabe) keine Relevanz, weil es ersichtlich nicht um Leistungen zur medizinischen Rehabilitation gehe, sondern um Kranken- respektive Heilbehandlung.

Das ist alles logisch nachvollziehbar und einleuchtend. Ein Aspekt soll aber kurz beleuchtet werden. Wir hatten ja gesehen, dass die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs hier „gegriffen“ hätte, wenn es einen Verwaltungsakt gegeben hätte, der (damals) die Heilbehandlung bewilligte. In der Praxis allgemeiner bundesdeutscher Verwaltung mag das zwar der Regelfall sein, nämlich dass vor tatsächlicher Leistung (nach Ermittlung und Prüfung) ein die Leistung bewilligender Verwaltungsakt ergeht. Das ist hier allerdings offensichtlich nicht möglich, weil die (akute) Heilbehandlung sofort beginnen muss; dies auch in einem Stadium, in dem konkrete Rechtsansprüche noch nicht geprüft sind. Daraus kann sich dann aber nicht eine Rechtsposition der Person herleiten, der gerade geholfen wird. Allerdings müssen wir hier schon ein wenig vorsichtig sein. Es öffnet sich hier nämlich ein mögliches Tor zur Manipulation: Wenn die aufschiebende Wirkung eines Widerspruchs gegen einen leistungsversagenden und auch leistungsentziehenden Verwaltungsakt mangels vorherig existierendem leistungsgewährenden Verwaltungsakt nicht greift, läge doch die Erwägung nahe, in größerem Maße Leistungen ohne Verwaltungsakt zu gewähren, um dann im späteren Versagungsfall bei einem Widerspruch einer aufschiebenden Wirkung nicht ausgesetzt zu sein. Ein solches Feld tut sich eventuell bei der Gewährung von Verletztengeld auf – aber das ist ein anderes Thema ...



Kontakt: Prof. Dr. Laurenz Mülheims, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg,
E-Mail: laurenz.muelheims@h-brs.de



Elektronische Unterweisung auf CD – nach DGUV-Test zertifiziert!



Schulen Sie Ihre Mitarbeiter in nur 20 Minuten in den Grundlagen des Arbeitsschutzes gemäß § 12 des Arbeitsschutzgesetzes. Das Gelernte wird durch einen Abschlusstest für Ihre Unterlagen dokumentiert. Als CD-ROM oder Intranetsoftware.

Verfügbare Themen der Reihe „Unterweisung interaktiv“:

- Grundregeln
- Brandschutz
- Ladungssicherung
- Erste Hilfe
- Hautschutz
- Persönliche Schutzausrüstungen
- Bildschirmarbeit
- Elektrische Geräte und Anlagen
- Gefahrstoffe
- Lärmschutz
- Gesunder Rücken
- Basic Principles

Alle CD-ROMs
ab sofort zum
Dauertiefpreis
von **39 €**!

Weitere Informationen: www.unterweisungs-manager.de



- Erste Hilfe
- Brandschutz
- Hygiene



Mehrsprachige Plakate und Aufkleber mit verständlichen Illustrationen – jetzt auch als Paket mit Preisvorteil

www.universum-shop.de

Thema Fremdsprachen