

DGUV Forum



Präventionskultur in Bildungseinrichtungen

Aachener Modell

Basis für eine einheitliche Ausrichtung der Gewaltprävention

Master of Public Management

Die Hochschule der DGUV entwickelt ein neues Studienangebot



DGUV

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Kita, Schule oder Hochschule: Wir verbringen einen Großteil unseres Lebens mit dem Lernen. Dabei sind diese Einrichtungen schon längst keine reinen Bildungsorte mehr. Neben dem Elternhaus sind sie entscheidende Orte für die persönliche Entwicklung bis ins spätere Erwerbsleben. Bildungseinrichtungen sind somit auch Lebensräume, die die Gesundheit der dort lernenden und tätigen Menschen fördern oder beeinträchtigen können. Das gilt für Kinder und Jugendliche ebenso wie für die Beschäftigten.



Foto: Jan Roehl/DGUV

Sicherheit und Gesundheit sind grundlegende Voraussetzungen für erfolgreiches Arbeiten und Lernen.

Dafür nimmt die Prävention der gesetzlichen Unfallversicherung im Bildungsbereich nicht nur die Verhältnisprävention, sondern auch die Verhaltensprävention für all diese Zielgruppen in den Blick. Darüber hinaus fördert die gesetzliche Unfallversicherung

die Entwicklung der Kompetenzen für Sicherheit und Gesundheit bereits bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die für deren späteres Erwerbsleben notwendig sind.

„Die Prävention der gesetzlichen Unfallversicherung nimmt im Bildungsbereich nicht nur die Verhältnisprävention, sondern auch die Verhaltensprävention für all diese Zielgruppen in den Blick.“

Damit dies gelingt, ist es wichtig, Sicherheit und Gesundheit im alltäglichen Handeln und Denken zu verankern. Dabei hilft unsere Präventionskampagne **komm**

mitmensch vor allem Unfallschwerpunkte. Im Bildungsbereich sind das in einem ersten Schritt die Schulsportunfälle, genauer Schwimmunfälle.

Diese Ausgabe stellt erste Aktivitäten vor, die Bildungseinrichtungen darin unterstützen, einer ganzheitlichen und nachhaltigen Präventionskultur ein Stück näher zu kommen. Fest steht: Das kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten anpacken und zusammenarbeiten.

Mit den besten Grüßen

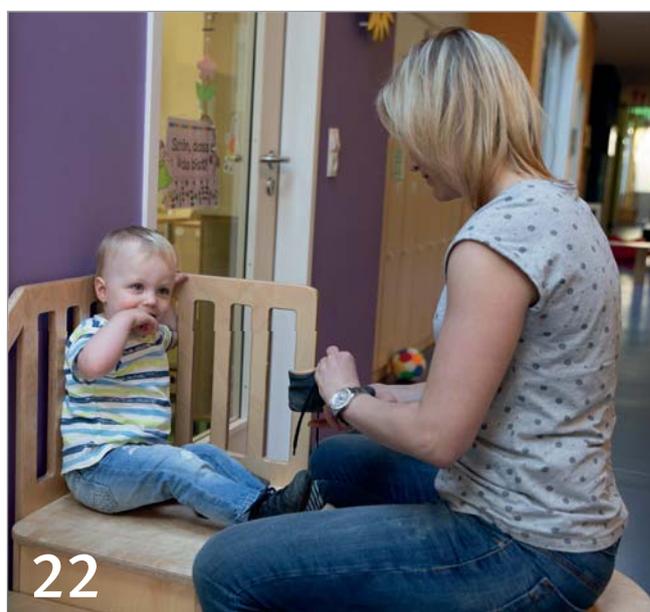
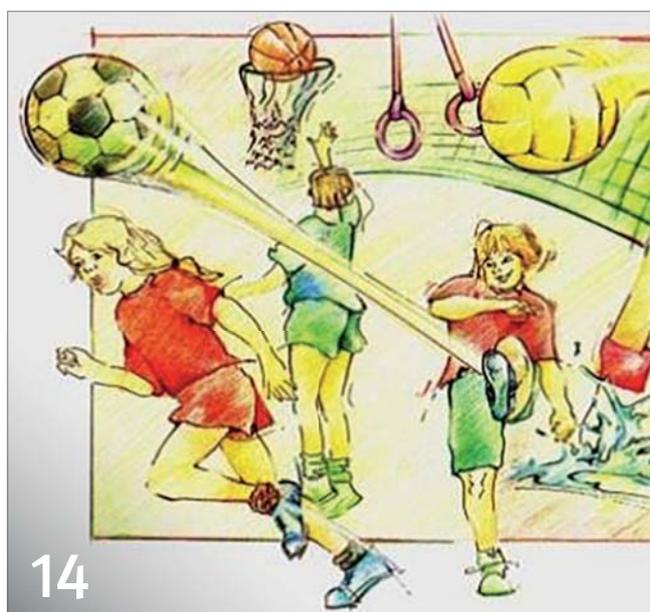
Ihr



Dr. Stefan Hussy

Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2–3
› Aktuelles ›››	4–6
› Nachrichten aus Brüssel ›››	7
› Titelthema ›››	8–25
komm mit mensch	
Wege zur Kultur der Prävention in Bildungseinrichtungen	8
<i>Diana Herrmann</i>	
Schulsportinitiative SuGiS	
Erste gemeinsame Aktion von Kultusministerkonferenz und DGUV	14
<i>Andrew Orrie</i>	
„Sicher Schwimmen Können“	
Aufgabe körperlicher Grundbildung in der Schule	18
<i>Eckhard Drewicke, Detlef Beise</i>	
MindMatters	
Psychische Gesundheit an Schulen fördern	20
<i>Heinz Hundeloh</i>	
Branchenregeln	
„Kindertageseinrichtung“ und „Schule“	22
<i>Heinz Hundeloh</i>	
› Prävention ›››	26–27
Aachener Modell	
Basis für eine einheitliche Ausrichtung der Gewaltprävention	26
<i>Hannah Huxholl, Just Miels, Christian Pangert</i>	
› Unfallversicherung ›››	28–30
Master of Public Management	
Die Hochschule der DGUV entwickelt ein neues Studienangebot	28
<i>Kathrin Brünner, Harald Becker</i>	
› Personalia ›››	32
› Aus der Rechtsprechung ›››	33
› Medien/Impressum ›››	34



Mit Sicherheit ein Vorbild

Vor großem Publikum hat eine unabhängige Jury auf der Arbeitsschutzmesse A+A fünf Vorbilder für vorausschauenden und effektiven Arbeitsschutz ausgezeichnet: eine Einzelperson, zwei Kleinunternehmen, einen mittelständischen Betrieb und ein Großunternehmen. Insgesamt prüfte die Jury 231 Einreichungen, von denen 13 für den Deutschen Arbeitsschutzpreis 2019 in den Kategorien „strategisch“, „betrieblich“, „kulturell“ und „persönlich“ nominiert wurden. Die Messe Düsseldorf hatte mit „Newcomer“ eine weitere Kategorie gestiftet, sodass Preisgelder in Höhe von 50.000 Euro vergeben werden konnten.



Weitere Informationen

www.deutscher-arbeitsschutzpreis.de



Foto: Stephan Fließ/DGUV

Vorbilder für den Arbeitsschutz: Alle, die sich für den Deutschen Arbeitsschutzpreis 2019 nominieren konnten, wurden bei der Arbeitsschutzmesse A+A gewürdigt.

Der Deutsche Arbeitsschutzpreis wurde zum sechsten Mal vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) und der Deut-

sche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) als branchenübergreifender Wettbewerb unter dem Dach der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ausgerichtet.

Neue Autobahnplakate „Runter vom Gas“

Die Kampagne „Runter vom Gas“ sensibilisiert seit dem Jahr 2008 für Risiken im Straßenverkehr. Das Anliegen ist nach wie vor aktuell: Zwei von drei Autofahrern geben zu, häufig oder hin und wieder schneller zu fahren als erlaubt oder den Sicherheitsabstand zu unterschreiten. Angst, in einen Unfall mit schweren gesundheitlichen Folgen oder in einen Verkehrsunfall mit Todesfolge verwickelt zu werden, haben die meisten der Befragten nicht (71 Prozent). Dies ermittelte eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) und des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR).

„Rund 68.000 Menschen wurden 2018 bei Verkehrsunfällen schwer verletzt“, erklärt der DVR-Präsident Prof. Dr. Walter Eichendorf. „Viele Verkehrsoffer leben mit Schmerzen und Beeinträchtigungen,



Foto: DVR

Neues Plakatmotiv der DVR-Kampagne „Runter vom Gas“

weil sich andere Verkehrsteilnehmer nicht an die Regeln gehalten haben.“ Die Appelle der neuen Plakatserie wie „Weil der andere zu schnell war“ sollen Verkehrsteilnehmenden die möglichen Folgen einer verantwortungslosen Fahrweise zeigen. Den Hintergrund des Aufklärungsspots „Laufen lernen“ und von Reportagen über schwer verletzte Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmer erklärt Bundesverkehrsminister

Andreas Scheuer: „Ein schwerer Verkehrsunfall kann lebenslange Folgen haben. Mit unserer neuen Verkehrssicherheitsaktion geben wir Unfallopfern eine Stimme. Unsere Botschaft an alle, die auf unseren Straßen unterwegs sind: Kein Mensch sollte zweimal im Leben laufen lernen müssen.“

Die Autobahnplakate werden auf mehr als 700 Flächen entlang der deutschen Autobahnen und auf Raststätten zu sehen sein.

Die DGUV unterstützt die Plakatierung finanziell.



Weitere Informationen

- Kampagnen-Website: www.runtervomgas.de
- Facebook: www.facebook.com/RunterVomGas
- Instagram: www.instagram.com/runtervomgas_offiziell

Große Bühne für Arbeitsschutzfilme

Messe und Kongress A+A sind der Branchentreff des Arbeitsschutzes. So kamen im Jahr 2019 mehr als 2.100 Ausstellende und 73.000 Fachbesuchende in Düsseldorf zusammen. Mittendrin informierten die DGUV und ihre Fachbereiche, Berufsgenossenschaften und Unfallkassen auf 2.500 Quadratmetern über ihre Leistungen.

Im angrenzenden **kommmit**mensch Film & Media Festival der A+A 2019 konnte sich das Messepublikum ausgewählte Filme und Videos zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ansehen. Ein Medienworkshop informierte über die Möglichkeiten von Bewegtbildern in der Prävention. Betriebe und öffentliche Einrichtungen, Azubis sowie Schülerinnen und Schüler, Filmschaffende und Studierende waren aufgefordert worden, selbst erstellte Arbeitsschutzfilme im Festival-Wettbewerb einzureichen. Die Preisträger und Preisträgerinnen der in verschiedenen Kategorien ausgewählten Siegerfilme wurden auf der A+A feierlich bekannt gegeben.

Die Preisträgerinnen und Preisträger sind:

In der Kategorie **„Dein Blick“** hat der Film „999“ von BASF Colors & Effects

GmbH gewonnen. Der Preis ist ein Filmworkshop in einem Film-Themenpark, plus 1000 Euro von Arbeitsschutzfilm.de

In der Kategorie **„Mit Sicherheit Kunst“** hat der Film „PSA“ von Baeumler film + tv den ersten Preis geholt. Der Gewinn ist eine Drohne mit 4K Kamera.

In der Kategorie **„Fokus Betrieb“** teilen sich zwei Filme den ersten Platz:

- der Film „Mitarbeiterin des Monats – Pflege Empathie & Belastung“, produziert von Universitätsklinik Bonn, Pflegedirektion und
- der Film „Haarstudio Elisabeth SCI Zugriff“ von Haarstudio Elisabeth

Beide Preisträger dürfen sich auf einen Smartphone-Film-Workshop freuen.

Der A+A Sonderpreis **„Hauptsache Sicher“** ging an HAIX Schuhe, Produktions- und Vertriebs GmbH für ihren Film „CONNEXIS Safety“. Die Preisträger sind eingeladen, an der internationalen A+A Partner-Messe OS+HA teilzunehmen, die vom 26. bis 28. August 2020 in Singapur stattfindet.

Der **Publikumspreis** – für ihn konnte man online abstimmen – fiel auf den Beitrag „999“ von BASF Colors & Effects GmbH – der schon in der Kategorie „Dein Blick“ erfolgreich war. Die Gewinnerinnen und Gewinner freuen sich hier über eine kompakte Kamera von GoPro.

„Gemeinsam erfolgreich“ – der Beitrag der Bayernoil Raffineriegesellschaft mbH wurde mit dem **Spezialpreis** belohnt: Einer Reise zum International Mediafestival for Prevention IMFP, anlässlich des 22. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Toronto/Kanada. Der Preis wurde von der Sektion „Elektrizität, Gas und Wasser“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit/dem International Mediafestival for Prevention IMFP zur Verfügung gestellt und verlost.



Weitere Informationen:

www.kommmitmensch-festival.de

Publikumsliebling: Der Film „999“ von BASF Colors & Effects GmbH

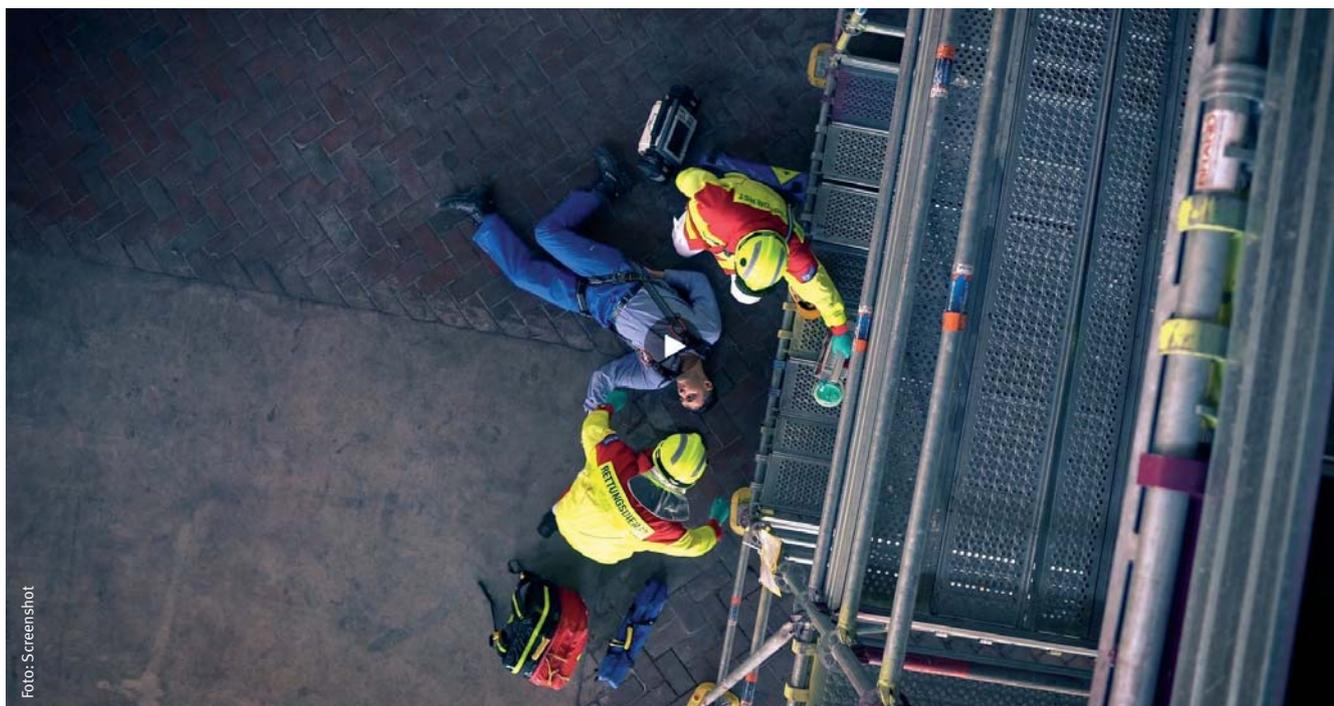


Foto: Screenshot

Kinder forschen zu Prävention

Eine Unfallkasse und eine Forschungseinrichtung der DGUV haben sich zusammengetan, um Kinder für Sicherheit und Gesundheit zu sensibilisieren – und zwar in Kitas und Schulen, wo Kinder erstmals zu „Versicherten“ werden und für Präventionsmaßnahmen direkt erreichbar sind. Wichtig ist hier noch mehr als bei betrieblichen Maßnahmen, dass die Inhalte auf die Zielgruppe zugeschnitten sind. Deshalb sind die Unfallkasse Rheinland-Pfalz (UK RLP) und das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) die Präventionsthemen spielerisch angegangen und haben altersgerechte Experimente zu Alltagsthemen wie Lärm, Sichtbarkeit im Straßenverkehr, Haushaltsgifte entwickelt. Die Experimente sind auf Karten erhältlich unter dem Titel des Projektes: „Kinder forschen zu Prävention“. Das Material kann auch privat zu Hause eingesetzt werden.



Foto: UK RLP

Kinder forschen an der Lärmampel.

Forschungsprojekt zu inklusiver Unternehmenskultur

Die Hochschule der DGUV (HGU) startet in Kooperation mit dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) das Forschungsprojekt „Die inklusiv geprägte Unternehmenskultur als Grundlage für ausgewogene und nachhaltige Personalentscheidungen“.

Das gemeinsame Lehr-Forschungsprojekt von Prof. Dr. Katrin Kanzenbach und Prof.

Dr. Uwe Sewerin untersucht, ob eine inklusiv gestaltete Unternehmens- und Organisationskultur dazu beitragen kann, Benachteiligungen und soziale Ungleichheit abzubauen und die Anerkennung besonderer Bedürfnisse von Menschen in speziellen Lebenslagen zu fördern. Dazu erfolgt die Identifikation unterschiedlicher Gruppen von Beschäftigten sowie deren spezifischer Bedürfnisse. Unterschiede und Gemeinsamkeiten sollen in diesem

Kontext aufgezeigt und Möglichkeiten zur Förderung von Akzeptanz innerhalb der Organisation über eine inklusiv geprägte Unternehmenskultur dargestellt werden. Das Projekt startet im Jahr 2020.

i Weitere Informationen
www.dguv.de/hochschule

Zahl des Monats: 70 Prozent

70 Prozent aller Beschäftigten haben im Jahr 2018 mit einem „Normalarbeitsverhältnis“ ihr Einkommen verdient, also in Vollzeit und fest angestellt. Sie waren weder in Teilzeit mit 20 oder weniger Wochenstunden tätig noch in geringfügiger oder befristeter Beschäftigung oder in einem Leiharbeitsverhältnis. Dies geht aus einer Antwort der Bundesregierung (19/13048) auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke hervor.



Quelle: LIEBCHEN + LIEBCHEN

EuGH konkretisiert die Arbeitszeitrichtlinie

Im vergangenen Jahr hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der Rechtsache Matzak entschieden, dass die von Feuerwehrleuten abgeleisteten Bereitschaftsdienste auch dann als Arbeitszeit anzusehen sind, wenn sie die Zeit zu Hause verbringen und im Notfall innerhalb von Minuten einsatzbereit sein müssen.

Immer häufiger ist die Frage aufgeworfen worden, ob das Urteil vom 21. Februar 2018 (Rs C-518/15, Matzak) auf alle Fälle der Freiwilligenarbeit mit Bereitschaftsdienst übertragbar ist und damit auch Bereitschaftsdienste anderer Berufsgruppen betroffen wären. Das Europäische Parlament hat diese Frage nun an die Europäische Kommission herangetragen.

Die noch amtierende Kommissarin für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Marianne Thyssen, positionierte sich hierzu eindeutig. Beim Fall Matzak handle es sich um eine individuelle Einzelfallentscheidung. Der EuGH hat in diesem Urteil festgestellt, dass der Kläger als Angehöriger der freiwilligen Feuerwehr als Arbeitnehmer im Sinne der Ar-



Foto: Werner/stock.adobe.com

Zu Hause geleistete Bereitschaftsdienste sind nur als Arbeitszeit anzusehen, wenn es sich wie bei Feuerwehrleuten um Beschäftigung im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie handelt.

beitszeitrichtlinie gilt, da er für seine Tätigkeiten in der freiwilligen Feuerwehr eine Vergütung erhalten hat. Dies bedeutet jedoch nicht, dass jeder Bürger, der in der EU freiwillig einen Bereitschaftsdienst zu Hause erbringe, automatisch

als „Arbeitnehmer“ eingestuft werden könne. Es müsse also immer differenziert werden, ob es sich tatsächlich um eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie handle.

Ökonomie des Wohlbefindens

Alle sechs Monate übernimmt ein Land der EU den Vorsitz im Rat der Europäischen Union. Noch bis Ende des Jahres ist das Finnland. Schon im Sommer hatte Finnland angekündigt, seine Ratspräsidentschaft zu nutzen, um Wirtschaft und Soziales besser miteinander zu verknüpfen. In einer „Ökonomie des Wohlbefindens“ sei dies kein Widerspruch. Investitionen in Gesundheit und soziale Nachhaltigkeit, also in

das „Wohlergehen des Menschen“ machten sich bezahlt und müssten im Mittelpunkt der Politik und Entscheidungsfindung stehen.

Die Beschäftigungs- und Sozialminister haben sich im Oktober mit diesem Thema befasst und deutlich gemacht, dass der horizontale kollaborative Politikansatz schon in den Europäischen Verträgen und auch der Europäischen Sozial-

charta aus dem Jahre 1961 enthalten sei. Insofern bedürfe es keiner neuen Strukturen. Die Impulse, die von der „Ökonomie des Wohlbefindens“ ausgingen, seien ohne Abstriche an die Kompetenzen der Mitgliedstaaten und unter vollem Respekt der Autonomie der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene umsetzbar.

komm**mit**ensch

Wege zur Kultur der Prävention in Bildungseinrichtungen

Die Präventionskampagne **komm**mit**ensch** möchte auch Bildungseinrichtungen darin unterstützen, eine Präventionskultur zu etablieren. Dieser Beitrag skizziert Anknüpfungspunkte zwischen der Kampagne, den Fachkonzepten zur guten gesunden Kita und Schule sowie der Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger.

Warum ist eine Kultur der Prävention in Bildungseinrichtungen so bedeutsam?

Zusammenhang Gesundheit und Bildungsqualität

Eine Kultur der Prävention berücksichtigt den Zusammenhang zwischen der Gesundheit der Beschäftigten, Kinder und Jugendlichen einer Bildungseinrichtung und der Bildungsqualität der Einrichtung. Studien aus der Bildungs- und Gesundheitsforschung belegen, dass Sicherheit und Gesundheit Voraussetzungen für erfolgreiches Arbeiten, Lernen und die Bildung sind. Umgekehrt ist die Bildung Voraussetzung für Sicherheit und Gesundheit.

Mit Sicherheit und Gesundheit die Bildungsqualität fördern

Vor diesem Hintergrund sollten sich Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit an den Bildungsaufträgen der Einrichtungen orientieren und ihre Bildungsqualität fördern. So kann langfristig eine Präventionskultur geschaffen werden. Damit dies gelingt, müssen Sicherheit und Gesundheit grundlegende Bestandteile einer Einrichtung sein – sowohl in deren Prozesse und Strukturen als auch im

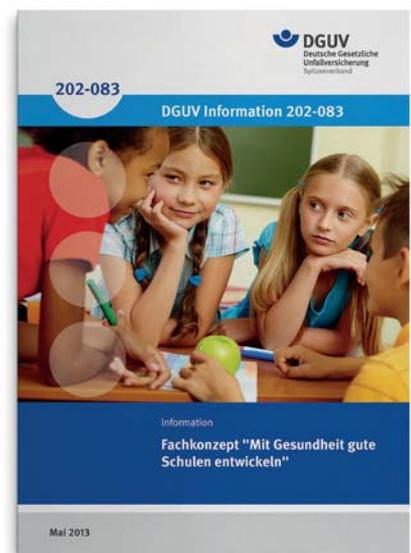


Abbildung 1: DGUV-Fachkonzepte zur guten gesunden Kita¹ und Schule²

Handeln, Entscheiden und in den Werten ihrer Beschäftigten, Kinder und Jugendlichen. Dieses Ziel einer guten integrativen Gesundheits- und Bildungsqualität verfolgt die Präventionskampagne **komm**mit**ensch** der DGUV.

Um Einrichtungen besser darin unterstützen zu können, diesen Zusammenhang zwischen Gesundheit und Bildung zu berücksichtigen, hat die gesetzliche Unfallversicherung ihr Präventionsverständnis weiterentwickelt. Dabei umfasst die Prävention in Bildungseinrichtungen nicht mehr nur eine technisch-organisatorisch-verhältnisorientierte, sondern auch eine pädagogisch-verhaltensorientierte Perspektive. In den DGUV-Fachkonzepten zur guten gesunden Kita und Schule (Abbildung 1) wird diese Perspektive beschrieben. Sie geben den Unfallversicherungsträgern Anknüpfungspunkte, wie durch Sicherheit und Gesundheit die Bildungsqualität der Einrichtungen mitgedacht und gefördert werden kann, um eine Kultur der Prävention zu erreichen. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Berücksichtigung der Qualitätsbereiche einer guten

Autorin



Dr. Diana Herrmann

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV

E-Mail: diana.herrmann@dguv.de

Foto: Privat

Quelle: DGUV

<h2 style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 5px;">FÜHRUNG</h2> <p>Die Leitungen sind Vorbilder und machen Sicherheit und Gesundheit zu zentralen Themen in der Bildungseinrichtung.</p> <p>Wer führt, prägt den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit einer Bildungseinrichtung. Viele Leitungskräfte engagieren sich über gesetzliche Vorgaben hinaus, indem sie Sicherheit und Gesundheit sowohl zu ihrem persönlichen Anliegen als auch zu einem wichtigen Ziel für alle Beschäftigten, Kinder, Jugendliche und Eltern erklären – und dies selbst vorleben.</p> <p style="text-align: right;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p>	<p style="text-align: center;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p> <p>Checkliste: Merkmale einer gesundheitsorientierten Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> » Grundsätze des Leitungshandelns sind im pädagogischen Konzept der Bildungseinrichtung beschrieben. Sie spiegeln Werte wie Sicherheit und Gesundheit wieder. » Leitungskräfte nehmen ihre Vorbildfunktion wahr. » Gesundheitsorientierte Selbstführung sowie gesundheitsorientiertes Handeln werden gefördert. » Leitungskräfte begegnen den Beschäftigten, Kindern, Jugendlichen und Eltern mit Wertschätzung und unterstützen sie. » Kooperatives, mitarbeiter- und mitwirkungsorientiertes Verhalten wird gefördert, zum Beispiel durch Ideentreffs. » Es gibt kontinuierliche Fortbildungsmaßnahmen, die Aspekte der Sicherheit und Gesundheit beinhalten. <p style="text-align: right;">UK BG Unfallkassen und Berufsgenossenschaften für gesetzliche Unfallversicherung</p>	<h2 style="background-color: #800080; color: white; padding: 5px;">KOMMUNIKATION</h2> <p>Reden ist das A und O – damit alle in der Bildungseinrichtung sicher und gesund lernen und arbeiten können</p> <p>„Man kann nicht nicht kommunizieren“, sagte einst der Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick. Das gilt insbesondere in Bildungseinrichtungen. Kolleginnen oder Kollegen, die nicht grüßen und Leitungen, die Probleme nicht ansprechen, senden Botschaften ohne Worte aus. Es kommt also darauf an, Informationen, die für einzelne Beschäftigte, Kinder, Jugendliche oder Eltern wichtig sind, gezielt weiterzugeben und sich auf Augenhöhe auszutauschen.</p> <p style="text-align: right;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p>	<p style="text-align: center;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p> <p>Checkliste: Merkmale einer gesundheitsorientierten Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> » Es ist klar, wo und wie relevante Informationen verfügbar sind. » Beschäftigte, Kinder, Jugendliche sowie Eltern haben Zugang zu den für sie relevanten Informationen. » Ein wertschätzendes Kommunikationsverhalten wird gepflegt und gefördert. » Beschäftigte, Kinder und Jugendliche erhalten eine Rückmeldung über die eigene Arbeitsleistung. » Jahresmitarbeitergespräche werden eingeführt oder verbessert. » Regelmäßige Teambesprechungen oder andere Formen der regelmäßigen Kommunikation untereinander finden statt. » Es bestehen Möglichkeiten zum informellen Austausch. <p style="text-align: right;">UK BG Unfallkassen und Berufsgenossenschaften für gesetzliche Unfallversicherung</p>
<h2 style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 5px;">SOZIALES KLIMA</h2> <p>Ein gutes soziales Klima in einer Bildungseinrichtung entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.</p> <p>Jede Bildungseinrichtung hat ihren eigenen Charakter. Er wird geprägt vom sozialen Klima, das dort herrscht und für alle spürbar ist. Ein gutes soziales Klima beeinflusst Gesundheit und Sicherheitsverhalten der Beschäftigten, Kinder und Jugendlichen positiv und ist zugleich ein Qualitätsmerkmal der Bildungseinrichtung.</p> <p style="text-align: right;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p>	<p style="text-align: center;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p> <p>Checkliste: Merkmale eines gesundheitsorientierten sozialen Klimas.</p> <ul style="list-style-type: none"> » Es herrscht ein Klima sozialer Unterstützung und Wertschätzung. » Das Zusammenarbeiten und -lernen sowie die Kultur einer Bildungseinrichtung beruht auf gemeinsamen Regeln und Werten. » Führungskräfte, Beschäftigte, Kinder und Jugendliche sowie deren Eltern gehen offen und bewusst miteinander um, auch in Konfliktsituationen. » Der Umgang mit Konflikten ist konstruktiv und offen. » Es werden gemeinsame Aktivitäten wie Feste, Gesundheitstage und Sport angeboten und gefördert. » Unterschiedlichkeiten werden als bereichernd für das Miteinander verstanden und genutzt. <p style="text-align: right;">UK BG Unfallkassen und Berufsgenossenschaften für gesetzliche Unfallversicherung</p>	<h2 style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px;">FEHLERKULTUR</h2> <p>Wer Fehler offen anspricht, kann daraus lernen und Risiken vermeiden.</p> <p>Eine offene Fehlerkultur trägt viel zu Sicherheit und Gesundheit bei: Fehler werden nicht verheimlicht, sondern als Entwicklungs- und Lernchancen für alle begriffen und genutzt, um eine Bildungseinrichtung sicherer und gesünder zu gestalten. Kommittmenschen setzen auf eine Kultur des Bessermachens.</p> <p style="text-align: right;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p>	<p style="text-align: center;">komm mit mensch Sicher. Gesund. Miteinander.</p> <p>Checkliste: Merkmale einer offenen Fehlerkultur</p> <ul style="list-style-type: none"> » Führungskräfte, Beschäftigte sowie Kinder und Jugendliche gehen gleichermaßen offen mit Fehlern um. » Eine konstruktive Fehlerkultur ist in das pädagogische Leitbild einer Bildungseinrichtung aufgenommen. » Fehler und Fehlerrisiken werden transparent gemacht, bewertet, Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. » Beinahe-Unfälle werden erfasst und ausgewertet. Präventionsmaßnahmen werden abgeleitet. » Kontinuierliche Verbesserungssysteme und -prozesse sind eingeführt und werden umgesetzt. » Gespräche werden ohne Schuldzuweisung und konstruktiv durchgeführt, um Lernen zu ermöglichen. <p style="text-align: right;">UK BG Unfallkassen und Berufsgenossenschaften für gesetzliche Unfallversicherung</p>

Quelle: DGUV

Abbildung 2: komm mit mensch-Lesezeichen (Auswahl der Handlungsfelder zu Führung, Kommunikation, sozialem Klima und Fehlerkultur)

„kommmitmensch bietet die Chance einer kontinuierlichen Weiterentwicklung hin zu einer Kultur der Prävention.“

gesunden Kita¹ und Schule². Diese Qualitätsbereiche orientieren sich an den Bildungsaufträgen von Kitas und Schulen und beschreiben Themenfelder und Kriterien, die eine gute Qualität in Kitas und Schulen ausmachen. Zu den Qualitätsbereichen gehören unter anderem das Einrichtungsklima, die Kooperation und Partizipation sowie das Thema Führung.

Verknüpfung kommmitmensch mit DGUV-Fachkonzepten

Diese genannten Qualitätsbereiche der guten gesunden Kita und Schule zeichnen sich dadurch aus, dass sie überwiegend deckungsgleich mit den Handlungsfeldern von kommmitmensch sind. Denn Führung, Kommunikation, Beteiligung, Sozialklima, aber auch die Fehlerkultur und Integration von Sicherheit und Gesundheit sind für eine gute gesunde Kita und Schule sowie ihre Präventionskultur zentrale Stellschrauben.

Die kommmitmensch-Lesezeichen für Bildungseinrichtungen (Abbildung 2) beschreiben kurz und knapp die Bedeutung der jeweiligen Handlungsfelder, skizzieren wichtige Merkmale und können als Erinnerungsanker dienen. Ergänzend zu den Lesezeichen beschreiben die Fachkonzepte die jeweiligen Qualitätsbereiche einer guten gesunden Kita und Schule (vgl. S. 29 ff¹ und S. 15 ff²). Durch die Berücksichtigung der kommmitmensch-Handlungsfelder und der Qualitätsbereiche der guten gesunden Kita und Schule kann im Rahmen der Präventionsarbeit die Präventionskultur ganzheitlich und langfristig gefördert werden.

Verknüpfung der Kampagne mit Unfallschwerpunkten

kommmitmensch fördert durch die Verknüpfung der Handlungsfelder mit den Qualitätsbereichen der guten gesunden Kita und Schule nicht nur die Gesundheits- und Bildungsqualität in Bildungseinrichtungen. Zukünftig werden die Handlungsfelder der Kampagne auch an

den Unfallschwerpunkten ausgerichtet, die im Projekt „Schwerpunktsetzung nach den Kriterien der Vision Zero“ analysiert wurden (DGUV Forum 1-2/2019). Das heißt, kommmitmensch wird vor allem die Unfallarten in den Blick nehmen, die für die meisten schweren und tödlichen Unfallfolgen verantwortlich sind. Im Bildungsbereich stehen hierbei im ersten Schritt die Schulsportunfälle im Fokus, genauer die Schwimmunfälle. Die gemeinsame KMK-DGUV-Initiative „Sicherheit und Gesundheit im und durch Schulsport (SuGiS)“ skizziert hierfür bereits Maßnahmen, zum Beispiel zum Thema „Sicher Schwimmen Können“ (vgl. S. 18). Ziel ist es, durch Maßnahmen in den Handlungsfeldern sowohl die Unfallschwerpunkte zu reduzieren als auch Sicherheit und Gesundheit als handlungsleitende Werte in das praktische Handeln, Entscheiden und Verhalten aller Akteure

und Akteurinnen der Einrichtung zu integrieren.

Von der „blöden“ zur „schlauen“ Idee

Um die Öffentlichkeit für die Unfallschwerpunkte und eine Präventionskultur zu sensibilisieren, werden aktuell im Rahmen von kommmitmensch provokant inszenierte Bildideen entwickelt. Negativbeispiele aus dem Einrichtungsalldag sollen darauf hinweisen, dass Menschen durch solch ein Verhalten sich selbst und andere gefährden. Die Kampagne bleibt bei diesem Hinweis aber nicht stehen, sondern stellt den „blöden Ideen“ möglichst direkt „schlaue Ideen“, die zur Präventionskultur beitragen, gegenüber.

Der Weg zu einer Präventionskultur

Es reicht aber nicht aus, allein für mögliche Unfall- und Gesundheitsgefahren zu sensibilisieren, um eine Kultur der Prä-

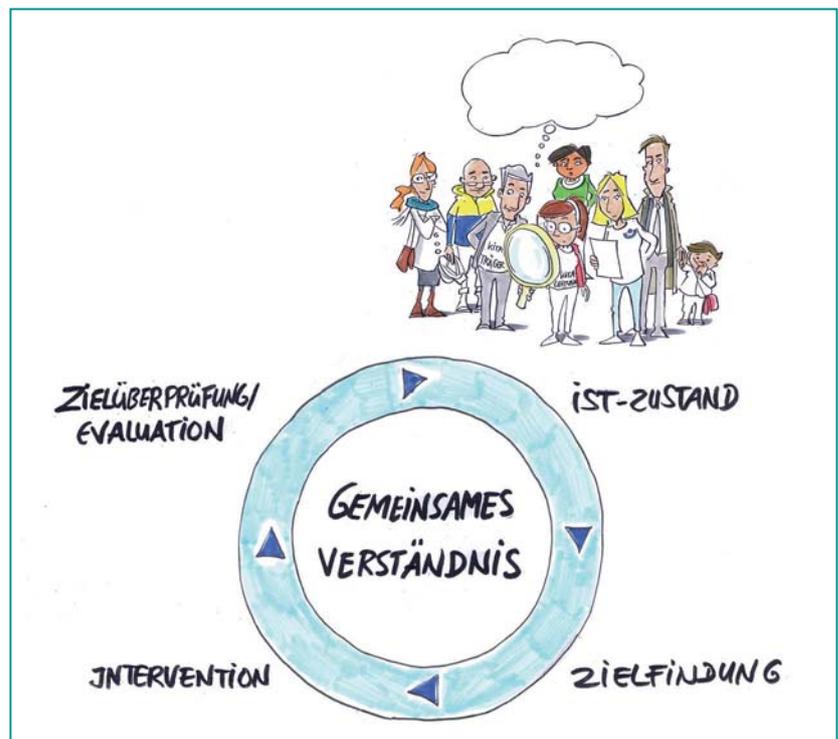
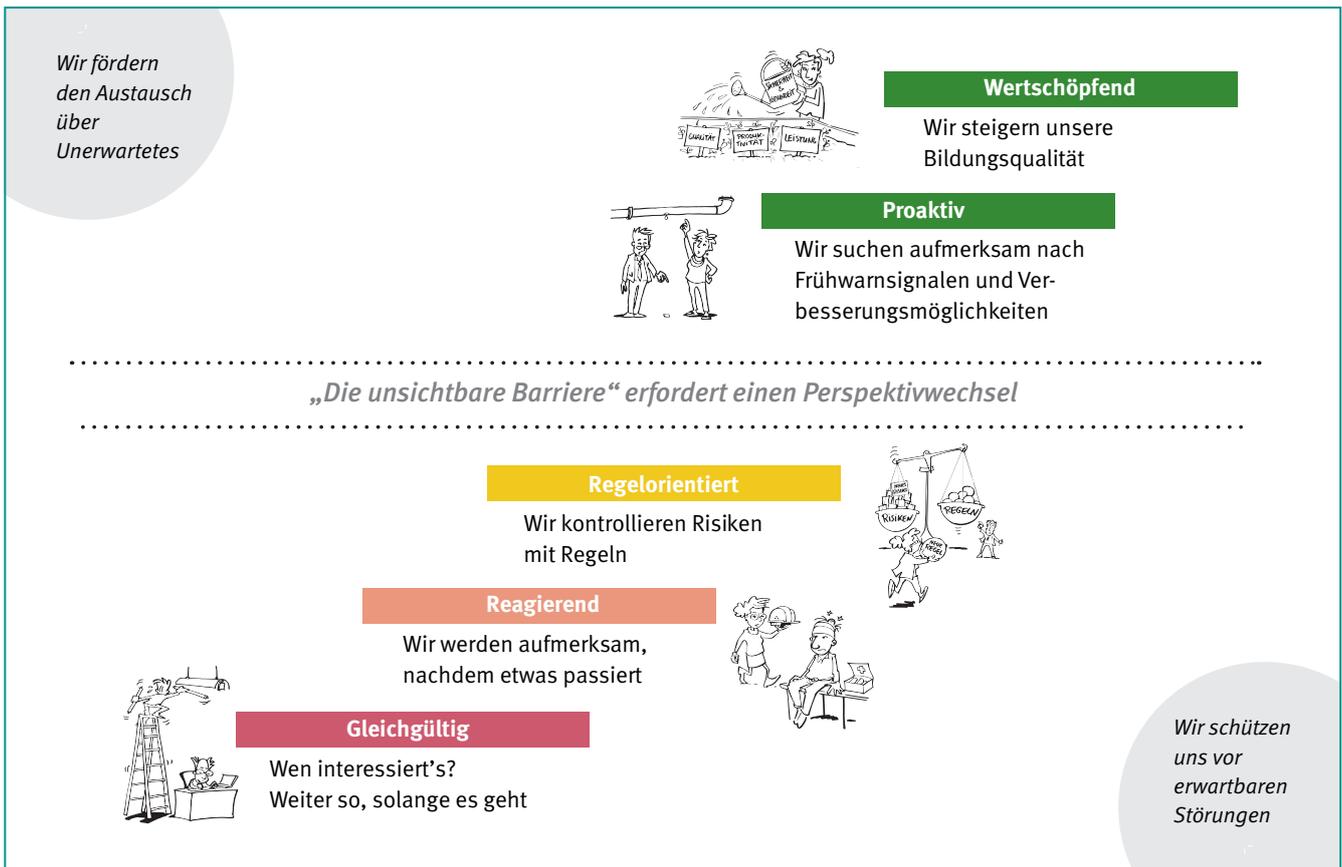


Abbildung 3: Zentrale Schritte der Organisationsentwicklung

Grafik: Michael Hüter/DGUV



Grafik: Gebauer 2017, in Anlehnung an Hudson 2011

Abbildung 4: kommmitmensch-5-Stufen-Modell

vention in Einrichtungen zu etablieren. Um Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich und nachhaltig wirksam zu verankern, gilt die „Organisationsentwicklung“ (OE) als die zentrale Strategie. Ganzheitlich meint dabei, dass bei dem OE-Prozess alle Beteiligten, Prozesse und Strukturen im Setting berücksichtigt werden. Nachhaltig heißt, dass die Präventionsmaßnahmen langfristig und lebensweltübergreifend wirksam sind. Die Ausgestaltung eines solchen Entwicklungsprozesses ist in jeder Einrichtung unterschiedlich und abhängig von ihren Rahmenbedingungen.

Gemeinsames Verständnis

Von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche OE ist ein „Gemeinsames Verständnis“ aller Akteure und Akteurinnen der Einrichtung zu den Themen Sicherheit und Gesundheit, dem Einrichtungskonzept und dem Veränderungsprozess. Dafür ist die Beteiligung der Betroffenen das A und O. Die zentralen Schritte der OE sind neben dem „Gemeinsamen Verständnis“ die Analyse der IST-Situation, die

Zielfindung und -definition, die Maßnahmenplanung und Interventionsphase sowie die Zielüberprüfung (Abbildung 3).

In den Konzepten zur guten gesunden Kita¹ und Schule² wird der OE-Prozess ausführlicher beschrieben. Zudem unterstützt kommmitmensch mit praxistauglichen Handlungshilfen und Instrumenten die Unfallversicherungsträger und Einrichtungen bei diesem Prozess der OE und Kulturveränderung. Einige werden im Folgenden genannt.

Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit

Um die Qualität der Präventionskultur einer Einrichtung und den dortigen Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit vorab oder während der OE einordnen zu können, stehen der kommmitmensch-Kurz-Check³ und das 5-Stufen-Modell (Abbildung 4) an. Letzteres beschreibt die Zielrichtung für Bildungseinrichtungen, nämlich die Etablierung einer proaktiven bis wertschöpfenden Präventionskultur. In ihr werden Sicherheit und Gesundheit

i Weitere Informationen

Seit Februar 2019 wird die DGUV-Kampagne kommmitmensch mit Unterstützung der Unfallversicherungsträger und der AG „Bildung“ in Bildungseinrichtungen umgesetzt. Die AG Bildung setzt sich zusammen aus Vertretern und Vertreterinnen der Sachgebiete „Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“, „Schulen“ und „Hochschulen“ sowie den Kommunikationsfachleuten der Unfallkassen und dem Kampagnenteam. Die Auftaktveranstaltung der Kampagne kommmitmensch im Bildungsbereich fand auf der Bildungsmesse didacta in Köln statt.

bei allen Handlungen und Entscheidungen in der Einrichtung mitgedacht und berücksichtigt und somit eine integrative Gesundheits- und Bildungsqualität gefördert. Mit dem Kurz-Check³ können das Kita- und Schulteam vorab herausfinden, in welchem Handlungsfeld der größte Handlungsbedarf besteht und welches im Sinne einer Präventionskultur schon gut aufgestellt ist.

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Die Etablierung einer Präventionskultur ist allerdings kein einmaliges Projekt. Die OE bietet den Einrichtungen die Chance einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verbesserung in ihrer Gesundheits- und Bildungsqualität. Sie ist ein schrittweise erfolgender und fortlaufender Prozess, da sich die spezifischen Gegebenheiten einer Einrichtung und die individuellen Verhaltensweisen ihrer Mitglieder permanent ändern können. Daher sollten nach dem Erreichen und der Überprüfung eines Ziels neue Ziele formuliert und Aktivitäten angegangen werden.

Zentrale Funktion der Leitungskräfte

Die Einrichtungsleitung verantwortet die Umsetzung der Organisationsentwicklung. Die Unfallversicherungsträger können aber entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag diesen Prozess anstoßen und unterstützend tätig sein. Dafür ist es für eine ganzheitliche und nachhaltige Verankerung der Präventionsmaßnahmen wichtig, auch die pädagogischen Tätigkeiten und Strukturen im Blick zu haben. Neben den DGUV-Fachkonzepten zur guten gesunden Kita und Schule beinhalten auch die neuen branchenspezifischen DGUV Regeln (Branchenregeln) diesen pädagogischen Aspekt und sollen die Unfallversicherungsträger in ihrer zukünftigen Präventionsarbeit unterstützen.

Branchenregeln Kita und Schule

In erster Linie unterstützen die Branchenregeln^{4 5} aber die Träger, Kitas und Schulen, um Sicherheit und Gesundheit in ihrer Einrichtung zu verankern. Sie bündeln für die jeweilige Einrichtungsart Kita, Schule oder Hochschule die relevanten staatlichen und gesetzlichen Regelungen,

Normen, wissenschaftlichen Erkenntnisse sowie das Erfahrungswissen der Unfallversicherungsträger. Unter Berücksichtigung der jeweils besonderen Rahmenbedingungen beschreiben Branchenregeln zentrale Gefährdungen branchenspezifischer Tätigkeiten und Arbeitsplätze sowie dafür wichtige Präventionsmaßnahmen.

Die DGUV Regeln 102-602 „Branche Kindertageseinrichtung“⁴ und 102-601 „Branche Schule“⁵ stehen als neue Präventionsinstrumente den Trägern und Leitungen von Kitas und Schulen sowie den Unfallversicherungsträgern seit Sommer 2019 zur Verfügung (mehr zu den Branchenregeln auf S. 22).

komm^{mit}mensch-Dialoge

Die komm^{mit}mensch-Dialoge sind ein weiteres hilfreiches Instrument, die die Einrichtungen in ihrem OE-Prozess unterstützen. Sie können zur IST- und Bedarfsbestimmung genutzt werden und sind für den Einstieg in die OE geeignet, indem sie dazu beitragen,



Abbildung 5: Durchführung der komm^{mit}mensch-Dialoge in einer Kita

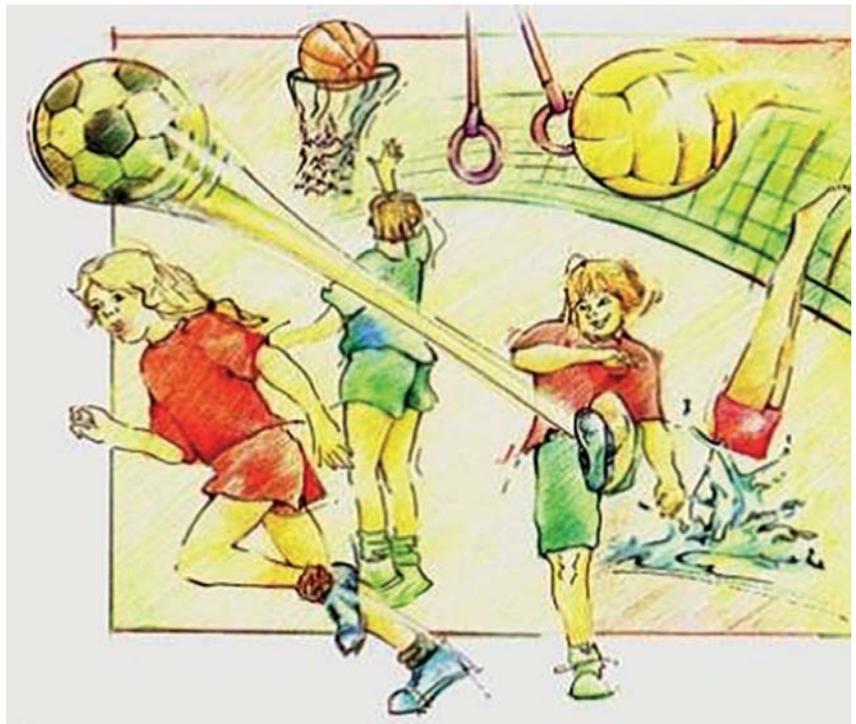
Schulsportinitiative SuGiS

Erste gemeinsame Aktion von Kultusministerkonferenz und DGUV

Die Kommission Sport der Kultusministerkonferenz (KMK) und die DGUV haben sich erstmalig auf eine konzertierte Aktion zum Schulsport „Sicherheit und Gesundheit im und durch Schulsport (SuGiS)“ verständigt. Sie ist inhaltlich mit der Präventionskampagne „kommmitmensch“ verknüpft.

Ausgangssituation und Problemlage

Im Lebensraum Schule ereignen sich rund 40 Prozent der von den Trägern der gesetzlichen Schülerunfallversicherung jährlich registrierten 1,3 Millionen Schülerunfälle mit Verletzungsfolgen im Bereich des Schulsports. Der Schulsport umfasst dabei in allen Bundesländern den gesetzlich geregelten Sportunterricht und den außerunterrichtlichen Sport im Verantwortungsbereich der Schule. Trotz des Rückgangs der ohnehin wenigen tödlichen Unfälle hält sich die Zahl der meldepflichtigen nicht tödlichen Schülerunfälle im Schulsport mit aktuell circa 451.000 registrierten und entschädigten Fällen weiterhin auf einem hohen und seit Jahren recht stabilen Niveau. Etwa jeder zweite Schulsportunfall ereignet sich bei den Ballsportarten und hier insbesondere



Quelle: Unfallkasse NRW

Titelfoto des Gutachtens der beiden emeritierten Professoren Hübner und Hummel²

beim Fußball. Auch bei den schweren Schülerunfällen, die eine Entschädigungsrente nach sich ziehen (neue Schülerunfallrenten), dominieren die großen Ballsportspiele mit rund 41 Prozent.¹

Aufgrund der multifaktoriellen Verursachung von Unfällen im Schulsport (zum Beispiel höhere Exposition durch zusätzliche Bewegungsangebote im Ganztage) bedarf es einer zeitgemäßen und angemessen differenzierten Präventionsstrategie, die in der Lage ist, die wesentlichen Ebenen, Akteurinnen und Akteure sowie Institutionen zu berücksichtigen und sie bei der Entwicklung und Implementation der Programme und Maßnahmen zu integrieren.² Diesem Grundsatz folgend haben KMK und DGUV gemeinsam die Initiative „Sicherheit und Gesundheit im und durch Schulsport (SuGiS)“ konzipiert, die in den weiteren Ausführungen näher erläutert wird.

Autor



Andrew Orrie

Referat Bildung und Gesundheit der DGUV

E-Mail: andrew.orrie@dguv.de

Maßnahmen und zentrale Inhalte der ersten Phase der Schulsportinitiative SuGiS

Tabelle 1: Maßnahmen der Phase 1 (Führung/Kommunikation)

2019	<p>Veröffentlichung der DGUV Information 202-101 „Bewegung und Lernen“ (B)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte und Begründungen für Bewegte Schulen • Praxisbausteine für Bewegte Schulen
2019	<p>Initiierung eines Forschungsprojekts zum Thema „Verunsicherung im Schulsport“ (B)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilstudie mit Fokus auf verunsichernde Situationen im Sportunterricht und ihre gesundheitsgefährdenden Handlungsstrukturen • Teilstudie mit Fokus auf den Umgang mit und die Folgen der gesundheitsbeeinträchtigenden Situationen im Sportunterricht • Teilstudie mit Fokus auf die biografische Wirkmacht und fallspezifische Verarbeitung von Gesundheitsgefahren des Sportunterrichts
2019	<p>Sensibilisierung für das Thema „Sicheres Schulschwimmen“ (B, L)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung der DGUV Information 202-102 „Schwimmen lernen in der Schule – einfach und sicher“ (B) • Fachtagung „Schwimmen lehren und lernen in der Grundschule“ am 04./05. Dezember 2019 (B) • Veranstaltung für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen in den Ländern ab dem Jahr 2020 (L)
2020	<p>Initiierung eines Forschungsprojekts zur „Aus-, Fort- und Weiterbildung von Sportlehrkräften unter Beachtung sicherheitspädagogischer Kenntnisse, Maßnahmen und Verhaltensregeln des Schulsports“ (B)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Vermittlungspraktiken und -kulturen sicherheitsbezogener Kenntnisse, Maßnahmen und Verhaltensregeln des Schulsports in der ersten und zweiten Phase der Lehrerbildung • Konzeption und Erstellung von Legevideos zur Unterstützung des Erwerbs unfallpräventiver Kompetenzen
2020	<p>Durchführung der KMK-BZgA-DGUV-Fachtagung „Prävention und Gesundheitsförderung – Sport, Spiel und Bewegung“ am 12./13. März 2020 (B)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgreifen relevanter Sicherheits- und Gesundheitsthemen für die Schulsportpraxis • Herausstellen der Konsequenzen für den außerunterrichtlichen und unterrichtlichen Schulsport (Praxistransfer)
2020	<p>Entwicklung einer „Digitalisierten Selbstevaluation des schulsportlichen Unfallgeschehens“ (L)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines digitalen Auswertungstools, das auf die Schulsoftware der Pilotländer aufgesetzt wird • Analyse der Unfalldaten im Schulsport mit anschließender Identifizierung bedarfsgerechter Präventionsmaßnahmen
2020	<p>Seminarkonzeption zum Themenfeld „Bewegung – Lernen – Gesundheit“ für Mitglieder von Schulleitungen (B, L)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption des Seminars durch eine Projektgruppe des Sachgebietes „Schulen“ der DGUV zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der Kommission Sport der KMK (B) • Seminardurchführung seitens der Länder im Rahmen staatlicher Lehrkräftebildung und seitens der Unfallversicherungsträger nach § 23 SGB VII (L)
2021	<p>Konzept „Salutogenes Leitungshandeln“ (B, L)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Musterseminars zum Thema „Salutogenes Leitungshandeln“ (B) mit anschließender Umsetzung auf Länderebene (L)

Quelle: Eigene Darstellung

„Die Schulsportinitiative ist inhaltlich und zeitlich mit der Präventionskampagne ‚kommmitmensch‘ der DGUV verknüpft.“

Ziele der Schulsportinitiative SuGiS

Die allgemeine Zielsetzung der Schulsportinitiative SuGiS ist die Verbesserung der Sicherheit im unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Schulsport sowie der Gesundheitsförderung durch Schulsport, wobei den großen Sportspielen ein besonderes Augenmerk geschenkt wird. Zur Erreichung dieses Ziels werden keine Abstriche an den Grundmerkmalen eines modernen Schulsports vorgenommen. Zu diesen gehört unter anderem der Doppelauftrag des Schulsports, womit gleichermaßen die Erziehung zum Sport sowie die Erziehung und Persönlichkeitsbildung durch Sport gemeint sind. Konkret werden vier Teilziele verfolgt:

- Mit Blick auf die Prozesse des Schulsports wird auf allen schulischen Ebenen ein Management von Sicherheit und Gesundheit eingeführt und etabliert. Dabei wird insbesondere auch das sicherheitsförderliche Professionswissen aller für den Schulsport Verantwortlichen optimiert.
- In Bezug auf die Strukturen des Schulsports werden Sicherheit und Gesundheit integrierte Bestandteile der programmatischen Grundlagen des Schulsports.³ In Verbindung damit werden auch die materiell-technischen Rahmenbedingungen des Schulsports verbessert.
- In puncto Etablierung einer nachhaltigen Präventionskultur im Schulsport erfolgt die Verknüpfung mit der Präventionskampagne kommmitmensch der DGUV. Damit werden Sicherheit

und Gesundheit noch stärker als Werte in den Schulsport integriert.

- Hinsichtlich der Ergebnisse der Schulsportinitiative wird im Sinne von Vision Zero ein signifikanter Rückgang sowohl der leichten als auch schweren Unfälle im Schulsport angestrebt.

Dauer und Durchführung

Die Schulsportinitiative wird im Rahmen der Zusammenarbeit der KMK und der DGUV durchgeführt und ist zunächst auf zehn Jahre ausgelegt. Die lange Laufzeit ist bewusst gewählt, weil einerseits die vorliegenden Erfahrungen zeigen, dass kurze Laufzeiten zu keinem Erfolg führen. Andererseits, weil erfolgreiche organisationale Veränderungsprozesse nicht durch einmalige Aktionen, sondern nur durch sinnvoll aufeinander aufgebaute Maßnahmen und längerfristige Entwicklungsschritte zu erreichen sind. Die Schulsportinitiative hat mit dem Kalenderjahr 2019 begonnen und wird analog zur Präventionskampagne kommmitmensch auf den beiden Handlungsebenen „Bund“ (KMK, DGUV) und „Länder“ (Bildungsministerien, Unfallversicherungsträger) umgesetzt.

Verknüpfung von SuGiS und kommmitmensch

Die Schulsportinitiative ist inhaltlich und zeitlich mit der Präventionskampagne der DGUV verknüpft. Ziel dieser Kampagne ist, durch Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern Sicherheit und Gesundheit als Werte für alle Menschen, für jede Organisation sowie für die Gesellschaft zu

thematisieren und im Denken und Handeln zu integrieren. Daher soll in den Betrieben, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen eine Kultur der Prävention etabliert werden. Dieses Ziel ist identisch mit dem der Schulsportinitiative von KMK und DGUV, denn es geht bei ihr darum, Sicherheit und Gesundheit als Werte im Schulsport zu verankern. Das wird durch drei Teilziele konkretisiert:

- Sicherheit und Gesundheit als handlungsleitende Werte in das praktische Handeln und Verhalten der Beteiligten (Schulleitung, Lehrkräfte; Schüler und Schülerinnen, Eltern sowie sonstige pädagogische Fachkräfte) des Schulsports konsequenter integrieren
- Sicherheit und Gesundheit systemisch im Bildungsbereich „Schulsport“ (programmatisch, strukturell, aufsichtlich) verankern
- Sicherheit und Gesundheit auf gesellschaftlicher Ebene dem Schulsport als Werte stärker zuordnen (gesellschaftliche Wertschätzung)

Im Zeitraum von 2019 bis 2027 wird die Schulsportinitiative – unter Berücksichtigung der Handlungsfelder der Präventionskampagne – drei Phasen durchlaufen. Schwerpunkte der Phase 1 (1/2019–12/2021) sind die Handlungsfelder „Führung“ und „Kommunikation“. In der Phase 2 (1/2022–12/2024) wird der Akzent auf die Handlungsfelder „Beteiligung“ und „Fehlerkultur“ gelegt. Die Phase 3 (1/2025–12/2027) thematisiert das „Sozialklima“ sowie „Sicherheit und Gesund-



Abschlussfoto bei der SuGiS-Auftaktveranstaltung der KMK und der DGUV am 16. November 2018 in Berlin

heit“. Ab 2028 schließt sich die Phase 4 an, in der insbesondere die Wirksamkeit der in den ersten drei Phasen umgesetzten Maßnahmen und Arbeitspakete evaluiert werden soll. Sichtbar wird die Verknüpfung von Präventionskampagne und Schulsportinitiative dadurch, dass alle aus der Initiative resultierenden Maßnahmen und Materialien (beispielsweise DGUV Informationen) als Produkte der Präventionskampagne **komm**it**ment**sch kenntlich gemacht werden.

Maßnahmen der Phase 1 (1/2019–12/2021)

In Tabelle 1 sind in zeitlicher Reihenfolge die acht Maßnahmen der ersten Phase näher ausgeführt. Jeder Maßnahme ist eine Handlungsebene „Bund“ (B) und/oder „Länder“ (L) zugeordnet. Damit werden die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung einer Maßnahme, insbesondere das damit einhergehende Bereitstellen der personellen und finanziellen Ressourcen, verdeutlicht.

Ausblick

Parallel zu den Maßnahmen der ersten vier Phasen werden regelmäßige Pressemitteilungen und ein Newsletter veröffentlicht. Zudem ist die Präsentation der

Schulsportinitiative und ihrer Inhalte auf einschlägigen Kongressen und Fachtagungen vorgesehen. Im Jahr 2028 wird die Steuergruppe⁴ der Schulsportinitiative auf der Grundlage der vorliegenden Evaluationsergebnisse darüber entscheiden, ob die gemeinsame Aktion fortgeführt wird.

Gegebenenfalls müssen dann weitere Schwerpunkte und Maßnahmen in der Steuerungsgruppe entwickelt werden, die zur Förderung einer nachhaltigen Präventionskultur im Schulsport wirksam beitragen. ●



Fußnoten

[1] DGUV (2018): Statistik. Schülerunfallgeschehen 2017 (siehe www.dguv.de, Webcode: d2444).

[2] Hummel, A. & Hübner, H. (2017): Grundlagen für eine koordinierte schulische Präventionsstrategie in der Bundesrepublik Deutschland – Weniger Unfälle und Verletzungen im Schulsport! Befunde, Reflexionen und Präventionszugänge. Gutachten für die KMK- und DGUV-Arbeitsgruppe „Sicherheit im und durch Schulsport“, Berlin (siehe www.dguv.de, Webcode: d1155100).

[3] Unter programmatischen Grundlagen werden alle schriftlich fixierten und in der Regel diskursiv und konsensual erarbeiteten sowie von zuständigen Gremien der KMK und DGUV beschlossenen Materialien (Dokumente) verstanden, die für den Schulsport relevant sind.

[4] Die operative Steuerung und Koordination der Schulsportinitiative erfolgen durch eine Steuerungsgruppe bestehend aus Mitgliedern der Kommission Sport der KMK und des Sachgebietes „Schulen“ im Fachbereich „Bildungseinrichtungen“ der DGUV. Die Leitung dieser Steuerungsgruppe liegt gemeinsam bei einer Vertreterin/einem Vertreter der Abteilung „Sicherheit und Gesundheit“ der DGUV und der Kommission Sport der KMK.

„Sicher Schwimmen Können“

Aufgabe körperlicher Grundbildung in der Schule

Das Lehren und Lernen des Schwimmens in den Schulen folgen dem Konzept der bildenden Erziehung. „Sicher Schwimmen Können“ gehört als motorische Basiskompetenz in den Kanon der Grundbildung. Sie ist Bestandteil der Organisationsformen des Sportunterrichts.

Der Bildungs- und Erziehungsauftrag von Schule

Die Schule als gesellschaftliche Institution und Organisationsform ist der hauptsächlichste Ort für die Realisierung der Grundbildung. Ort und Dauer der Grundbildung sind zeitlich nicht fest begrenzt. So findet Grundbildung vor, während, nach und neben der Grundschulzeit statt.

Grundbildung schafft die Voraussetzungen für darauf aufbauende Bildungsprozesse und eröffnet individuelle Bildungschancen und differenzierte Abschlüsse. Der Sportunterricht in der Schule hat einen spezifischen Auftrag, der in seiner Dimension auch als Doppelauftrag (Förderung im und durch Sport) zu beschreiben ist. Körperliche Grundbildung (Physical Literacy) ermöglicht Steigerungsformen und Übergänge zu anderen Bildungsorten wie zum Beispiel Vereinen, und Bildungsmodalitäten, zum Beispiel sportliches Training.

„Sicher Schwimmen Können“ erfährt eine außerordentlich hohe gesellschaftliche Akzeptanz und wird als etwas verstanden, das alle zu erlernen haben. Dieses Selbstverständnis ist historisch gewachsen und im kulturellen Gedächtnis unserer Gesellschaft verankert. Der Schwimmunterricht gehört zu den bewahrenswerten Traditio-

nen von Schule, Schulsport und Sportunterricht in Deutschland.

„Sicher Schwimmen Können“¹ gehört als motorische Basiskompetenz in den Kanon der Grundbildung. Die Ausbildung zum „Sicher Schwimmen Können“ ist Bestandteil der schulgebundenen, obligatorischen körperlichen Grundbildung in den Organisationsformen des Sportunterrichts.

Das Lehren und Lernen des Schwimmens in den Schulen folgen dem Konzept der bildenden Erziehung. Das heißt: Die professionelle pädagogische Tätigkeit der Schwimmlehrkräfte hat eine schwimmerische Grundbildung zu ermöglichen, die sich im „Sicher Schwimmen Können“ aller Schülerinnen und Schüler äußert.

Im Sportunterricht werden allen Kindern und Jugendlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werte sowie Wissen und Verständnis für eine lebenslange gesellschaftliche Teilhabe am Sport vermittelt.

Gesellschaftliche Bedeutung des „Sicher Schwimmen Könnens“

Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), die Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs), der

Bundesverband zur Förderung der Schwimmunterrichts (BFS) und die DGUV stimmen in der Auffassung überein, dass das Schwimmen als grundlegende motorische Kompetenz für alle Schülerinnen und Schüler zu verstehen ist. Es ist grundlegend für die aktive Teilhabe an der Bewegungs-, Spiel- und Sportkultur. Kinder sollen möglichst früh einen freudvollen und vertrauten Umgang mit dem Wasser einüben und das Schwimmen angstfrei erlernen. Ziel des Schwimmunterrichts in der Schule ist das Erwerben des „Sicher Schwimmen Könnens“. Neben dem Erlernen der Schwimmtechniken erwerben alle Schülerinnen und Schüler weitere ausgewählte Kompetenzen für das Bewegen im Wasser. Sie können Situationen im, am und auf dem Wasser in puncto Sicherheit einschätzen und sich adäquat verhalten.

Innovatives Unterrichtsmaterial für Schwimmlehrkräfte

Vor diesem Hintergrund sollen mit der in Kürze vorliegenden Handreichung „Schwimmen lehren und lernen in der Grundschule – Bewegungserlebnisse und Sicherheit am und im Wasser“ und dem Handkarten-Set für die Praxis des Schwimmunterrichts in der Grundschule Unterrichtsmaterialien für Schwimmlehrkräfte vorgelegt werden. Dabei richtet sich der Fokus auf die Frage, wie der Schwimm-

Autoren

Foto: Privat



Eckhard Drewicke

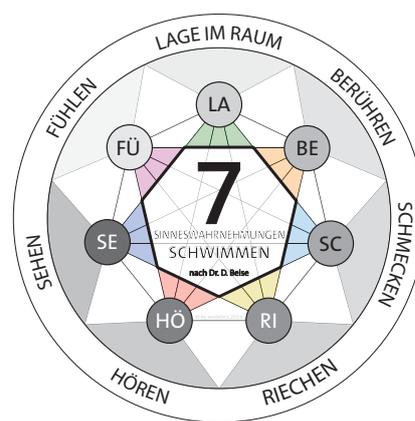
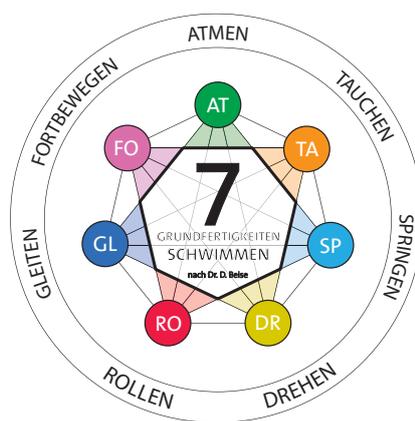
Referat für Schulsport
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
E-Mail: eckhard.drewicke@mbjs.brandenburg.de

Foto: Privat



Dr. Detlef Beise

Fachgebiet Schwimmsport
Sportwissenschaftliche Fakultät der Universität Leipzig
E-Mail: beise@rz.uni-leipzig.de



Wahrnehmungen (Wassergewöhnung) und Grundfertigkeiten als wichtige Niveaustufen zum „Sicher Schwimmen Können“.

unterrichtet unter den jeweiligen Rahmenbedingungen in der Grundschule organisiert, erfolgreich und sicher durchgeführt werden kann. Beide Dokumente bilden inhaltlich eine Einheit und richten sich an Schwimmlehrkräfte.

Die Autoren erfinden das Schwimmen nicht neu, vertreten und begründen jedoch innovative Ideen und Positionen zu den Zielen, Inhalten und vor allem zur Methodik des Lehrens und Lernens im Schwimmunterricht, die in sechs Thesen zum Ausdruck kommen.

- 1. Leitsatz:** Die Einzigartigkeit des Wassers beachten.
- 2. Leitsatz:** Die Biomechanik des Schwimmens berücksichtigen.
- 3. Leitsatz:** Die methodische Abfolge einhalten.
- 4. Leitsatz:** Die individuelle Progression der Könnensentwicklung berücksichtigen.
- 5. Leitsatz:** Das Schwimmen kompetenzorientiert entwickeln.
- 6. Leitsatz:** Die koordinativen Fähigkeiten weiterentwickeln.

Der Lehr- und Lernprozess

Der Prozess der Entwicklung des „Sicher Schwimmen Könnens“ kann durch die Wassergewöhnung (Wahrnehmungen der Eigenschaften und Wirkungen des Wassers über die sieben Sinne) und die solide Ausprägung der Grundfertigkeiten des Schwimmens als jeweilige eigenständige Niveaustufen und Teilziele des Schwimmunterrichts wesentlich qualifiziert und optimiert werden (vgl. Abbildung). Hervorzuheben ist, dass die bisherigen fünf Grundfertigkeiten durch das „Rollen“ und „Drehen“ im Wasser eine Erweiterung erfahren haben (vgl. Abbildung). Die Grund-

fertigkeiten werden in der „Handreichung“ eindeutig charakterisiert und in den „Handkarten“ methodisch aufbereitet und illustriert. Darüber hinaus wurde von Beise ein Verfahren entwickelt, mit dessen Hilfe es erstmalig möglich wird, die Ausprägungsgrade der Grundfertigkeiten komplex zu kontrollieren und zu bewerten. Nach einer Evaluationsphase könnte dieses Kontrollverfahren standardisiert an allen Grundschulen bundesweit genutzt werden.

Mit „Sicher Schwimmen Können“ wird die Leistungsdisposition beschrieben, sich länger andauernd (zum Beispiel über eine Strecke von 100 Metern), zielgerichtet und sicher sowie optimal koordiniert und ohne Hilfsmittel im tiefen Wasser in Rücken- beziehungsweise Bauchlage mithilfe vortriebswirksamer Wechselzug- oder Gleichzugbewegungen der Arme und/oder Wechsel beziehungsweise Gleichschlagbewegungen der Beine bei strömungsgünstigem Körperverhalten und zweckmäßiger Atmung fortzubewegen. Als sehr wertvoll kann eingeschätzt werden, dass in den „Handreichungen“ ein Diskurs zur „Erstschwimmart“ als die unter den Bedingungen des Schwimmunterrichts zu lehrende geführt wird, in deren Ergebnis die vielfältige Aneignung unterschiedlicher Beinbewegungen sowie die Orien-

tierung aufs Brustschwimmen begründet wird. Mit dem „Sicher Schwimmen Können“ (vierte Niveaustufe) erfolgt eine graduelle Weiterentwicklung der bestimmenden Komponenten (Technik, Koordination, Kondition, Kognition) mit dem Ziel ausdauernder Vortriebsleistungen und sicheren Verhaltens im Tiefwasser.

Fazit

Mit dem grundbildenden Schwimmunterricht wird den Schulkindern die Möglichkeit gegeben, sich Bewegungserlebnisse im Wasser zu verschaffen, die ein unverzichtbares Erfahrungsfeld darstellen und sich das Schwimmen Können als ein unaustauschbares Kulturgut anzueignen. Gleichzeitig werden Voraussetzungen für vielfältige berufliche und nicht berufliche Anwendungsfelder erworben. ●



Fußnote

[1] „Sicher Schwimmen Können“ ist als eigenständige vierte Niveaustufe der Könnensentwicklung definiert. Die Autoren haben bewusst diese Schreibweise gewählt, um einerseits auf die Bedeutung des sicheren Schwimmens hinzuweisen und andererseits die Eigenständigkeit der vierten Niveaustufe hervorzuheben.



Literatur

DGUV (Hrsg.): Schwimmen Lehren und Lernen in der Grundschule – Bewegungserlebnisse am und im Wasser. Unveröffentlichtes Manuskript, Wiesbaden 2019.

Beise, D.; Gruner, H.; Evoletics publishing (Hrsg.): Schwimmen Lehren und Lernen in der Grundschule – Bewegungserlebnisse im Wasser. Handkarten-Set für die Schwimmlehrkraft. Unveröffentlichtes Manuskript, Leipzig 2019.

MindMatters

Psychische Gesundheit an Schulen fördern

„MindMatters“ ist ein Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit. In Zukunft wird es den Schulen im Rahmen der Präventionskampagne **kommmitmensch** gemeinsam von elf Unfallversicherungsträgern¹, der BARMER Krankenkasse und der Leuphana Universität angeboten.

Psychische Gesundheit – ein Präventionsthema in Schulen

„MindMatters“ unterstützt Schulen bei der Prävention psychischer Auffälligkeiten sowie in der Förderung der psychischen Gesundheit von Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften. Es schließt den Aufbau eines schützenden und fürsorglichen Schulklimas und einer entsprechenden Schulkultur mit ein.

Aus präventiver Sicht ist „MindMatters“ als Präventionsangebot für Schulen wichtig, weil die psychische Gesundheit edort in zentrales Thema ist. Die vorliegenden Studien zur Schulgesundheit belegen, dass sowohl Lehrkräfte als auch Schülerinnen und Schüler zu einem nicht unerheblichen Teil unter Beeinträchtigungen ihrer psychischen Gesundheit leiden. Man schätzt die Prävalenz psychischer Auffälligkeiten bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland auf fast 18 Prozent. Hinzu kommen die Kinder, die ausschließlich über psychosomatische Beschwerden klagen. Bei den Lehrkräften sind psychische Beschwerden und Erkrankungen noch häufiger. Durchschnittlich klagen 67 Prozent der Lehrerinnen und 51 Prozent der Lehrer über Beeinträchtigungen ihrer psychischen Gesundheit.

Die psychische Gesundheit ist somit eines der großen Gesundheitsthemen im schulischen Kontext und damit auch ein zentrales Handlungsfeld der gesetzlichen Unfallversicherung.

Zielsetzung von „MindMatters“

Die Qualität der psychischen Gesundheit eines Menschen hat etwas damit zu tun, wie er sich in seinem sozialen und kulturellen Lebenskontext mit Herausforderungen konstruktiv auseinandersetzt, wie er eigene Wünsche, Bedürfnisse und Hoffnungen verwirklicht und wie er sich mit seinem eigenen Anliegen einbringt. Bei dem Programm „MindMatters“ ist deshalb die Förderung von Ressourcen und Fähigkeiten, die es den Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften erlauben, mit den täglichen Anforderungen produktiv umzugehen und ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten, ein zentrales Anliegen.

Das Programm „MindMatters“ basiert auf dem Konzept der „Guten gesunden Schule“ und somit auf derselben Grundlage wie das DGUV-Fachkonzept „Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“. Wie das DGUV-Fachkonzept steht damit das Programm in der Tradition moderner Ansätze, die mit Interventionen nicht nur eine Förderung von Sicherheit und Gesundheit

beabsichtigen, sondern auch einen Beitrag zur Verbesserung der Schulqualität sowie der Lehr- und Lernergebnisse leisten möchten.

Umsetzung von „MindMatters“ in Schulen

„MindMatters“ erreicht dieses Ziel durch

- den Einsatz von Schulentwicklungsmodulen, die sich an das pädagogische Personal der Schule wenden und sie beim Aufbau eines Gesundheitsmanagements im Bereich der psychischen Gesundheit unterstützen (Schulentwicklungsmodule),
- den Einsatz von Unterrichtsmodulen zu unterschiedlichen Themen der psychischen Gesundheit wie zum Beispiel den Umgang mit Verschiedenheit. Die Unterrichtseinheiten der Module sind kompetenzorientiert und so konzipiert, dass sie auch für den inklusiven Unterricht in allen Schulformen und -stufen nutzbar sind.

Zur Unterstützung der Programmumsetzung auf Landes- und Schulebene verfügt „MindMatters“ über ein „Nationales Kompetenzzentrum MindMatters“ (www.mindmattersschule.de), das an der Leuphana Universität angesiedelt ist. Es ist zuständig für das Programmmanagement, insbesondere für die Verbreitung des Programms in den Bundesländern, ebenso für die Durchführung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen in den Bundesländern. Schließlich gehören zu den Aufgaben die Aktualisierung der Programmmodule und die Entwicklung neuer Module.

kommmitmensch und „MindMatters“
Die Tatsache, dass das Programm „MindMatters“ das auch aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung wichtige Thema

Autor



Dr. Heinz Hundeloh

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW)

E-Mail: h.hundeloh@unfallkasse-nrw.de



Psychische Gesundheit und Wohlbefinden fördern das Lernen in der Schule.

„Psychische Gesundheit“ in Schulen in innovativer Weise thematisiert, hat elf Unfallkassen und Gemeindeunfallversicherungsverbände veranlasst, zukünftig gemeinsam mit der BARMER Krankenkasse und der Leuphana Universität die Umsetzung des Programms in ihren Zuständigkeitsbereichen zu fördern. Wichtig ist den Unfallversicherungsträgern dabei, das Programm zukünftig stärker in die Präventionskampagne **kommmit**mensch der DGUV einzubinden und als gemeinsame Trägermaßnahme umzusetzen.

Diese Verknüpfung der Präventionskampagne mit „MindMatters“ ist vor allem deshalb möglich und sinnvoll, weil beide auf der gleichen konzeptionellen Grundlage basieren. Dazu gehören zum Beispiel ein ganzheitliches Präventionsverständnis und die Beteiligung aller Schulmitglieder. Ebenfalls weisen die sechs Handlungsfelder der Präventionskampagne zahlreiche inhaltliche Gemeinsamkeiten und ähnliche Themenfelder auf, etwa die Dimensionen der Schulqualität, die in „MindMatters“ die inhaltliche Ausgestaltung bestimmen. Zudem haben die Handlungsfelder von **kommmit**mensch selbst eine hohe Affinität zur psychischen Gesundheit.

Zukünftige Aufgaben: Modulentwicklung und Fortbildung

Die Programmträger werden die „MindMatters“-Module Schulen in allen 16 Bundesländern für die Umsetzung des Programms und der Kampagne zur Verfügung stellen. Dafür wird das Nationale Kompetenzzentrum in den nächsten drei Jahren zum einen die bereits vorhandenen Module aktualisieren. Zum anderen erstellt das Zentrum während der dreijährigen Laufzeit jährlich ein neues Modul zu folgenden Themen:

- Heterogenität und Rassismus (2020)
- Salutogene Führung/Selbstführung (2021)
- Fehlerkultur (2022)

Zu den Aufgaben des Kompetenzzentrums wird ebenfalls die Unterstützung der Programmträger beim Aufbau von „Länderbündnissen MindMatters“ gehören. Zu diesem Zweck sollen in den beteiligten Ländern Kooperationen zwischen der BARMER, dem jeweiligen Unfallversicherungsträger, dem für Schule zuständigen Ministerium oder der Senatsbehörde und gegebenenfalls weiteren Partnerinnen und Partnern geschlossen werden. Zentrale Aufgabe dieser Länderbündnisse

wird sein, Strukturen aufzubauen und Maßnahmen zu initiieren, die dazu beitragen, möglichst viele Schulen in dem jeweiligen Bundesland für eine langfristige Umsetzung des Programms „MindMatters“ zu gewinnen und diese dabei zu unterstützen. Eine Voraussetzung dafür wird der Aufbau eines verlässlichen Qualifizierungsangebotes sein, das die jeweiligen länderspezifischen Rahmenbedingungen der staatlichen Lehrerfortbildung berücksichtigt. ●



Fußnote

[1] Unfallkasse Baden-Württemberg, Kommunale Unfallversicherung Bayern, Unfallkasse Berlin, Unfallkasse Brandenburg, Unfallkasse Bremen, Unfallkasse Hessen, Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Unfallkasse Rheinland-Pfalz, Unfallkasse Saarland, Unfallkasse Sachsen-Anhalt

Branchenregeln

„Kindertageseinrichtung“ und „Schule“

Zu Beginn des Jahres 2019 ist die Aufnahme der beiden Branchenregeln „Kindertageseinrichtung“ und „Schule“ in das Regelwerk der DGUV beschlossen worden. Beide Branchenregeln orientieren sich an dem ganzheitlichen und integrativen Präventionsverständnis der DGUV-Fachkonzepte für den Kita- und Schulbereich.

Aufgaben und Funktion der Branchenregeln

Mit dem „Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz“ hat im Jahr 2011 die gesetzliche Unfallversicherung die Möglichkeit erhalten, mit der Branchenregel ein neues, anwenderfreundliches Präventionsinstrument einzusetzen und damit ihre Präventionsarbeit weiter zu optimieren.

Die Aufgabe der Branchenregel besteht darin, einer bestimmten Sparte von Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder einer Betriebsart im öffentlichen Dienst ein Kompendium aller Anforderungen aus Regelungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Verfügung zu stellen. Branchenregeln richten sich in erster Linie an Unternehmerinnen und Unternehmer, sind aber auch für die anderen betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz von Nutzen. Sie beschreiben für branchenspezifische Arbeitsverfahren, Tätigkeiten und Arbeitsplätze, mit welchen konkreten Präventionsmaßnahmen die Unternehmer und Unternehmerinnen ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten erfüllen können.

Gründe für bildungsspezifische Branchenregeln

Ausgangspunkt für beide Branchenregeln war die Tatsache, dass das jeweilige ein-

richtungsspezifische Regelwerk nicht mehr im vollen Umfang aktuell war und damit überarbeitungsbedürftig. Dies traf insbesondere für die DGUV Vorschrift 81 „Schulen“ zu. Die im Jahr 2013 gemeinsam vom Sachgebiet „Schulen“ und der Abteilung „Sicherheit und Gesundheit“ der DGUV vorgenommene Bedarfsprüfung ergab, dass diese Vorschrift in einem hohen Maße identisch mit staatlichen Rechtsvorschriften ist und insofern eine Doppel-

„Die Branchenregeln ‚Kindertageseinrichtung‘ und ‚Schule‘ beschreiben verbindliche, zwingende und empfohlene Maßnahmen.“

regelung darstellt. Somit wurde seinerzeit keine Notwendigkeit für eine angedachte Überarbeitung der bestehenden Vorschrift gesehen. Vielmehr schlug die Arbeitsgruppe vor, eine schulspezifische Branchenregel zu erstellen, weil sie sie für das geeignetere und sinnvollere Präventionsmittel hielt. Ebenfalls empfahl die Arbeitsgruppe, die Vorschrift 81 „Schulen“ und die entsprechende DGUV Regel nach

Erscheinen der Branchenregel „Schule“ außer Kraft zu setzen. Die Bedarfsprüfung bezüglich der Vorschrift 81 „Kindertageseinrichtungen“ ergab zwar keinen größeren Überarbeitungsbedarf, sodass die Vorschrift auch weiterhin aktuell ist. Allerdings wurde Überarbeitungsbedarf für die entsprechende Regel gesehen.

Ein ebenso wichtiger Grund für einrichtungsspezifische Branchenregeln war aus Sicht der beiden Sachgebiete die Tatsache, dass das neue Präventionsinstrument mit seiner ganzheitlichen Ausrichtung vielmehr den Konzepten entsprach, die grundlegend für die Arbeit der beiden Sachgebiete waren und sind. In den DGUV-Fachkonzepten „Frühe Bildung mit Sicherheit und Gesundheit fördern“ und „Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“ haben beide Sachgebiete dieses konzeptionelle Verständnis und das damit verbundene Präventionsverständnis dargestellt.

Demzufolge werden Prävention und Gesundheitsförderung in Bildungseinrichtungen nur nachhaltig erfolgreich sein, wenn sie ganzheitlich und integrativ ausgestaltet werden. Das bedeutet, dass sowohl alle Beteiligten in Kindertageseinrichtungen und Schulen als auch alle verhältnis- und verhaltensbezogenen Sicherheits-, und Gesundheitsprobleme, -gefährdungen und -ressourcen in den Blick genommen werden müssen, und zwar immer in ihrem wechselseitigen Zusammenhang mit der Bildung und der Einrichtungsqualität.

Diese Sichtweise fand und findet man in den einschlägigen Regeln und Informationen der DGUV, aber auch in Veröffentlichungen von Unfallversicherungsträgern nur ausnahms- und ansatzweise. Die Branchenregel wurde und wird deshalb als Chance gesehen, den ganzheitlichen und integrativen Präventionsansatz auf

Autor



Dr. Heinz Hundeloh

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW)

E-Mail: h.hundeloh@unfallkasse-nrw.de



In beiden Branchenregeln wird die Sicherheit und Gesundheit sowohl der Kinder und Jugendlichen als auch der Beschäftigten thematisiert.

der Regelebene zu verankern und dadurch für Akteurinnen und Akteure in der frühen und schulischen Bildung bekannter und verbindlicher zu machen.

Entstehungsprozess der Branchenregeln

Bei der Erarbeitung der Branchenregeln, die sich in beiden Fällen über vier Jahre, von 2014 bis 2018, erstreckte, wurden Beteiligung und Kooperation von Anfang an großgeschrieben. Im Kita-Bereich wurden auf der Unternehmens- und Trägerseite die kommunalen Spitzenverbände und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände sowie als Vertretung der Versicherten die beiden Gewerkschaften ver.di und GEW zur Mitarbeit eingeladen. Im Schulbereich war der eingeladene Kreis noch größer. Zu den genannten Organisationen und Institutionen kamen noch die Schulleitungsvereinigung, die Kultusministerkonferenz und der Bundeselternrat.

Abgesehen von der Tatsache, dass es sich bei der Branchenregel um einen neuen Typus von DGUV Regel handelt, mit deren Erstellung beim Arbeitsstart kaum Erfahrungen vorlagen, gab es für beide Projektgruppen drei identische Herausforderungen. Neben den recht umfangreichen und detaillierten Vorgaben der DGUV waren dies bei beiden Projektgruppen der Bildungsföderalismus mit seinen länderspezifischen Regelungen und Empfehlungen sowie die Vielzahl der Versichertengruppen in den beiden Bildungseinrichtungen: Neben den pädagogischen Fachkräften in Kitas und Lehrkräften in Schulen sowie den Kindern und Jugendlichen sind dies vor allem die sonstigen pädagogischen Beschäftigten, das nicht pädagogische Personal und die ehrenamtlich Tätigen. Während sich die Kita-Projektgruppe darauf verständigte, vornehmlich die zentralen Akteursgruppen Kinder und pädagogische Fachkräfte in den Blick zu nehmen, entschied sich die schulische Projektgruppe dafür, möglichst alle Versi-

chertengruppen mit ihren Gefährdungen zu berücksichtigen.

Eine weitere Herausforderung betraf nur die Branchenregel „Schule“. In öffentlichen Schulen, die den Großteil der Schulen in Deutschland ausmachen, nehmen praktisch zwei Unternehmerinnen und Unternehmer die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit wahr: Für den inneren Schulbereich sind dies die Schulhoheitsträger, also die in den Bundesländern für Schule zuständigen Ministerien und Senatsbehörden. Sie sind für die Organisation des Schulbetriebes, die Gestaltung der schulischen Prozesse sowie die Inhalte, Methoden und Organisation der schulischen Veranstaltungen verantwortlich.

Für den äußeren Schulbereich öffentlicher Schulen sind als Schulsachkostenträger überwiegend Kommunen und Landkreise verantwortlich. Der äußere Schulbereich umfasst das Schulgebäude, die Einrich-



In der Branchenregel „Schule“ werden auch Themen des inneren Schulbereichs, zum Beispiel die Gestaltung des Unterrichts, behandelt.

tung und Ausstattung der Schulräume sowie die Freiflächen und deren Ausstattung, zum Teil auch organisatorische Aufgaben wie die Organisation des Schülerspezialverkehrs. Demzufolge hat der Schulsachkostenträger vor allem auf den sicherheitstechnisch einwandfreien Zustand der Schulen zu achten.

Da der innere Schulbereich in der alleinigen Zuständigkeit des Staates liegt, haben auch die Unfallversicherungsträger gegenüber diesem Bereich kein Weisungs- und Anordnungsrecht. Rechtliche Einwirkungsmöglichkeiten haben sie nur für den „äußeren Schulbereich“. Dies hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger im „inneren Schulbereich“ äußerst zurückhaltend erfolgte.

Diese Zurückhaltung hat sich die Projektgruppe bei ihrer Arbeit nicht zu eigen gemacht. Nicht nur wegen des im

schulischen Fachkonzept geforderten ganzheitlichen Präventionsverständnisses, sondern auch aus anderen Gründen sollte in der Branchenregel „Schule“ auch der „innere Schulbereich“ in die Betrachtung einbezogen werden:

- Der erste Grund ist rechtlicher Natur. Zum einen ermöglicht der weitgespannte Generalauftrag „mit allen geeigneten Mitteln“ des SGB VII Präventionsaktivitäten der gesetzlichen Unfallversicherung im inneren Schulbereich. Zum anderen verpflichtet § 22 Abs. 2 SGB VII den Schulhoheitsträger, auch in seinem Zuständigkeitsbereich für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen. Er ist dabei verpflichtet, Regelungen über die Durchführung von Maßnahmen im inneren Schulbereich, einschließlich der Kontrolle über die

Durchführung der Maßnahmen, im Benehmen mit dem für die Schülerinnen und Schüler zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zu treffen. Insofern verpflichtet auch diese Regelung die Unfallversicherungsträger, sich bei der Prävention im inneren Schulbereich einzubringen.

- Der zweite Grund ist inhaltlich geprägt. Er betrifft die Ursachen für Unfälle und sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Schülerinnen und Schülern, aber auch von Lehrkräften. Alle vorliegenden Erkenntnisse zeigen eindeutig, dass die Ursachen für schulisch bedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen mehrheitlich im inneren Schulbereich liegen. Dies gilt für die große Zahl der Schulunfälle ebenso wie für die zunehmende Zahl schulbedingter Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit, und zwar mit Blick sowohl auf die Schülerinnen und Schüler als auch auf die Lehrkräfte.

„Mit den Branchenregeln können Bildungseinrichtungen den Löwenanteil an präventiven Maßnahmen für eine gute gesunde Kita und gute gesunde Schule schnell überblicken und passende Schritte ergreifen.“

Themen der Branchenregeln

Es werden in der Branchenregel „Kindertageseinrichtung“ 16 und in der Branchenregel „Schule“ 19 Tätigkeiten und Arbeitsplätze behandelt. Die Auswahl und die Aufarbeitung dieser Themen durch die Projektgruppen erfolgten nach den Prinzipien der Priorisierung und Fokussierung. Folglich werden in den beiden Branchenregeln

- vornehmlich die Tätigkeiten und Arbeitsplätze beleuchtet, die aus fachlicher Sicht bedeutsam für die Sicherheit und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen und Schulen sind,
- in erster Linie die Gefährdungen beziehungsweise Gefährdungsfaktoren aufgeführt, die bei diesen Tätigkeiten und Arbeitsplätzen zu nennenswerten Beeinträchtigungen von Sicherheit und Gesundheit führen können,
- insbesondere die Präventionsmaßnahmen beschrieben, die hinsichtlich der spezifischen Gefährdungen eine hohe Wirksamkeit haben.

Die Maßnahmen und ihre Verbindlichkeit

Die ausgewählten und dargestellten Maßnahmen sind hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit nicht alle gleich. Die Branchenregeln „Kindertageseinrichtung“ und „Schule“ beschreiben verbindliche, zwingende und empfohlene Maßnahmen.

Eine verbindliche Maßnahme beruht auf Gesetzen, Verordnungen und DGUV Vorschriften und ist mit Verbformen wie zum Beispiel „müssen“, „nicht dürfen“, „erforderlich sein“ oder „nicht zulässig sein“ beschrieben. Eine zwingende Maßnahme beruht auf staatlichen Regeln, Regeln der Unfallversicherungsträger oder vergleichbaren Regelungen. Diese Maßnahmen müssen durchgeführt werden, wenn die oder der Verantwortliche es kann. Es

bleibt somit ein kleiner Spielraum für gleichwertige Lösungen. Diese Maßnahmen sind mit den Verbformen „soll“ und „soll nicht“ beschrieben. Eine empfohlene Maßnahme beruht auf DGUV Informationen, Informationen der Unfallversicherungsträger, Regelwerken anderer Verbände oder auch wissenschaftlichen Erkenntnissen. Beschrieben werden diese Maßnahmen mit den Verbformen „sollte“, „können“ und „sollte nicht“ sowie gleichbedeutenden Formulierungen wie zum Beispiel „es wird empfohlen“ und „empfehlenswert ist“.

Ein erstes Fazit

Die bisherigen Rückmeldungen zeigen, dass mit den Branchenregeln „Kindertageseinrichtung“ und „Schule“ praxisorientierte und arbeitsplatzbezogene DGUV Regeln zu Sicherheit und Gesundheit für diese beiden Bildungseinrichtungen zur Verfügung stehen. Sie

- berücksichtigen alle relevanten einschlägigen Regelungen und gesetzlichen Vorgaben sowie Erfahrungen und Erkenntnisse, die dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der arbeitswissenschaftlichen und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnisse in der frühen und schulischen Bildung entsprechen,
- berücksichtigen die aktuellen Ent-

wicklungen im Bildungsbereich, wie Ganztagsbetrieb, Inklusion und Digitalisierung, und die vorliegenden bildungswissenschaftlichen Erkenntnisse,

- wenden eine ganzheitliche Sichtweise an, das heißt alle Beteiligten sowie Verhältnisse und Verhaltensweisen werden ebenso in den Blick genommen wie die materiellen und sozialen Rahmenbedingung sowie die Erziehungs- und Bildungsprozesse,
- sensibilisieren mit dieser ganzheitlichen Betrachtung des Themenfeldes Sicherheit und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen und Schulen auch für „weiche“ Themen wie Gesundheitsförderung, psychische Belastungsfaktoren oder Demografie,
- zeigen nicht nur spezifische Gefährdungen auf, sondern präsentieren auch praxisgerechte Lösungsvorschläge,
- arbeiten mit praktischen Beispielen.

Damit machen diese Branchenregeln den Einrichtungsträgern und sonstigen Verantwortlichen ein Komplettangebot. Sie können mit den Regeln den Löwenanteil an präventiven Maßnahmen für eine gute gesunde Kita und gute gesunde Schule schnell überblicken und passende Schritte ergreifen. ●

i Literatur

Hussing, M., Kolbinger, T.: Die Branchenregel – ein neues Präventionsinstrument. In: DGUV Forum 3/2012, S.16–40

DGUV Information 202-083 „Fachkonzept ‚Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln‘“, 5/2013

DGUV Information 202-100 „Fachkonzept ‚Frühe Bildung mit Sicherheit und Gesundheit fördern‘“, Berlin 10/2018

Aachener Modell

Basis für eine einheitliche Ausrichtung der Gewaltprävention

Im Jahr 2017 wurden in Deutschland 10.699 Arbeitsunfälle durch physische oder psychische Gewalteinwirkung gemeldet, die Anzahl nicht meldepflichtiger Vorfälle liegt jedoch deutlich höher. Das Aachener Modell kann helfen, ein Rahmenpräventionskonzept der Unfallversicherungsträger zu etablieren.

Montagsmorgen, 7:30 Uhr: Auf der Autobahnbaustelle wird gegraben, gebohrt und betoniert und auch auf der Autobahn selbst herrscht Hochbetrieb, als mit einem Mal eine volle Wasserflasche aus dem Fenster eines Autos geworfen wird und einen der Bauarbeiter am Kopf trifft. Zufall?

„Ich weiß, wo Ihre Kinder zur Schule gehen!“ Bedrohlich baut sich der Kunde vor der Mitarbeiterin des Jobcenters auf und knackt mit den Fingern. Seine Leistungen waren gekürzt worden und das wollte er so nicht akzeptieren.

Gewalt am Arbeitsplatz

Vorfälle von Gewalt kann es an nahezu jedem Arbeitsplatz geben und absolute Sicherheit vor diesen Ereignissen kann niemals hergestellt werden. Beleidigungen, Handgreiflichkeiten, Belästigung,

Anspucken oder Drohungen – Gewalt am Arbeitsplatz umfasst ein breites Spektrum. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wird Gewalt definiert „als eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung [...], die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“.

Im Jahr 2017 wurden in Deutschland 10.699 Arbeitsunfälle durch physische oder psychische Gewalteinwirkung gemeldet, die Anzahl nicht meldepflichtiger Vorfälle liegt jedoch deutlich höher. Es gibt Arbeitsplätze und Tätigkeiten, die ein besonders hohes Gefahrenpotenzial aufweisen. Hierzu zählen Alleinarbeit, wie Taxifahren, aufsuchende Sozialarbeit und Hausmeistertätigkeiten, oder Arbeitsplätze, die die Ausübung von Kontrollaufgaben beinhalten. Gemeint sind dabei solche Tätigkeiten, in denen Anträge abgelehnt, Leistungen verweigert oder gekürzt werden und Anordnungen oder ordnungsbehördliche Maßnahmen erfolgen. Auch der Umgang mit schwierigen Personengruppen zeichnet eine Tätigkeit mit hohem Gefahrenpotenzial in Bezug auf Gewalterlebnisse aus. Dies ist beispielsweise der Fall bei der Polizei, im Rettungsdienst und in der Pflege. So berichten 89 Prozent der weiblichen Pflegekräfte in Notaufnahmen und sogar 94 Prozent ihrer männlichen Kollegen, im Verlauf ihres Berufslebens körperliche Gewalt erlebt zu haben (Schuffenhauer & Güzel-Freudenstein, 2019). Darüber hinaus ist ein weiterer Risikofaktor für Gewalt am Arbeitsplatz der Umgang mit Bargeld oder

Wertgegenständen. Betroffen sind also beispielsweise alle Kassenarbeitsplätze: von der Supermarkt- bis zur Theaterkasse.

Gewalt in Bildungseinrichtungen

Und nicht nur Berufstätige können Gewalt erleben. Auch Kinder und Jugendliche sind betroffen. Immerhin knapp acht Prozent der meldepflichtigen, das heißt der ärztlich behandelten, Schülerunfälle in allgemeinbildenden Schulen waren laut aktuellen Zahlen 2018 gewaltbedingt. Das sind 70.289 Unfälle allein im Jahr 2018 (Referat Statistik, DGUV). Auch für Bildungseinrichtungen ist Gewaltprävention für alle Beteiligten, das heißt Kinder, Erzieherinnen und Erzieher, Jugendliche, Lehrerinnen und Lehrer, ein relevantes Thema.

Gewaltprävention: das Aachener Modell

Gewalt am Arbeitsplatz kann nahezu alle treffen, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit in direktem Kontakt mit anderen Menschen stehen. Dies betrifft gleichermaßen ehrenamtlich Tätige. Das heißt jedoch nicht, dass man den Kopf in den Sand stecken darf, getreu dem Motto „Es ist, wie es ist“, denn es gibt vielfältige Möglichkeiten, das Risiko von Gewalt am Arbeitsplatz zu reduzieren. Ausgangspunkt ist eine Gefährdungsbeurteilung, mit der das Risiko bewertet wird, zielgerichtet Maßnahmen abgeleitet und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Die Beteiligung der Beschäftigten ist auch bei der Gewaltprävention der Schlüssel zum Erfolg. Sie trägt zur Sensibilisierung bei und führt zu einer Kultur der Aufmerksamkeit und gegenseitigen Unterstützung in problematischen Situationen. Dafür gilt es, systematisch die baulichen, techni-

Autorin und Autoren

Hannah Huxholl

Referat Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren der DGUV
E-Mail: hannah.huxholl@dguv.de

Dr. Just Miels

Fachkompetenzcenter Gesundheit im Betrieb der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)
E-Mail: miels.just@bgetem.de

Christian Pangert

Referat Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren der DGUV
E-Mail: christian.pangert@dguv.de

Abbildung 1: Gesamtübersicht über das Aachener Modell

	Gefährdungslage	Verantwortung
0	normale bis kontroverse Gesprächssituation	Eigenverantwortung des Beschäftigten
1	verbal aggressiv	Intervention/Konfliktlösung durch den Beschäftigten/Unterstützung durch die Führungskraft
	Unangepasstes Sozialverhalten	
	Sachbeschädigung	
2	Handgreiflichkeiten	Sicherheitsdienst/alternativ Polizei Sicherheit ist von Profis sicherzustellen Beschäftigte sind kein Sicherheitsdienst
	Körperliche Gewalt	
	Bedrohung/Nötigung	
	Durchsetzung eines Platzverweises	
3	Einsatz von Waffen oder Werkzeugen	Sachverhaltsklärung/Gefahrenabwehr muss durch die Polizei erfolgen Sicherheitsdienst trifft nur „Erste Maßnahmen“
	Bombendrohung, Amoklauf	
	Geiselnahme Überfall	

Grafik aus: Prävention in NRW 37

schen und organisatorischen Gegebenheiten zu analysieren. Das „Aachener Modell zur Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen am Arbeitsplatz mit Publikumsverkehr“ bietet eine Hilfestellung, um das komplexe Thema zu strukturieren und eine vorausschauende Sicherheits- und Notfallorganisation im Sinne eines Vorsorgekonzepts zu entwickeln.

Gewalt am Arbeitsplatz äußert sich in den unterschiedlichsten Facetten und jede Erscheinungsform von Gewalt bedarf einer anderen Vorgehensweise. So kann eine kontroverse Gesprächssituation beispielsweise üblicherweise durch die Beschäftigten selbst gelöst werden, ein Überfall mit Waffen erfordert jedoch das Eingreifen der Polizei. Um die verschiedenen Gefährdungslagen abbilden zu können, wird das komplexe Thema durch ein Stufenmodell mit vier Stufen hinsichtlich Gefährdungslage und Verantwortung strukturiert. Eine Gesamtübersicht über das Aachener Modell ist in Abbildung 1 zu finden.

Im Rahmen des Workshops „Gewaltprävention“ vom 25. bis 26. Juni 2019 diskutierten Fachleute der Unfallversicherungsträger die Anwendbarkeit des Aachener Modells in den unterschiedlichen Branchen. Hierbei erwies sich die Einteilung in die vorgegebenen Stufen als gute Orientierung. Während der intensiven Auseinandersetzung mit konkreten Beispielen wurde jedoch schnell klar, dass eine strikte Zuordnung zu den Stufen sehr von der

subjektiven Einschätzung des Betroffenen abhängt und daher innerhalb der Stufen eine große Bandbreite an Gefährdungskonstellationen zu finden ist. So kann eine Situation mit einer Kundin, die sich über das Vorziehen eines anderen Kunden lautstark beschwert, durch die Wortwahl, Gestik und Mimik noch in Stufe 0 als kontroverse Gesprächssituation eingeordnet werden, genauso wäre aber auch eine Einordnung unter verbaler Aggression und unangepasstem Sozialverhalten möglich. Doch auch wenn die Interpretation der Situation unterschiedlich sein kann, muss doch für alle Personen im Betrieb klar sein, ob und wie sie handeln sollen beziehungsweise an wen die Verantwortung für die Bewältigung der Situation übergeht (zum Beispiel Führungskraft, Polizei).

Um das Thema der Gewaltprävention für die gesetzliche Unfallversicherung anwendbar zu machen, erarbeitet die Projektgruppe „Gewaltprävention“ aktuell ein Grundverständnis sowie ein Rahmenpräventionskonzept. Deren gemeinsames Ziel ist die Sensibilisierung und Handlungssicherheit aller Beteiligten im Arbeitsschutz, sodass sich systematische Gewaltpräventionskonzepte in den Betrieben etablieren. Diese sollen verhindern, dass weiterhin die vielen inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken stillschweigend hingenommen werden. ●

i Literatur

DGUV (Hrsg.): Arbeitsunfallgeschehen 2017, Berlin 2018.

ILO: International Labour Conference, Convention 190, Genf 2019.

Schuffenhauer, H. & Güzel-Freudenstein, G.: Gewalt gegen Pflegenden in Notaufnahmen. In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin, Stuttgart 2019, Ausgabe 54, 386–393.

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen: Prävention in NRW 37. Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?! „Das Aachener Modell“ Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr, Düsseldorf 2010.

Die Hochschule der DGUV entwickelt ein neues Studienangebot

Ab dem Wintersemester 2021 beabsichtigt die Hochschule der DGUV (HGU), einen berufsbegleitenden Master of Public Management Sozialversicherung (MPM) anzubieten. Der partizipative Entwicklungsprozess für den neuen berufsbegleitenden und digital unterstützten Studiengang wird im folgenden Beitrag erläutert.

1. Bedeutung und Hintergründe des Entwicklungsprozesses: Berufsbezug und Wissenschaftsorientierung

Wie kommen Problemstellungen aus der Berufspraxis in ein hochschulisches Curriculum? Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten. Sie stellt sich insbesondere für einen weiterbildenden Studiengang, der explizit berufliche Erfahrungen berücksichtigen und an diese anknüpfen soll (vgl. KMK 2003). In einem Projekt zur Entwicklung des Masters of Public Management Sozialversicherung an der HGU wurde dazu ein neuer Weg beschritten. Unter der Maxime der „Curriculumentwicklung aus der Praxis für die Praxis“ wurden Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis in die Entwicklung eingebunden. Die Herausforderung war dabei, sowohl wissenschaftliche Bedarfe als auch hochschulrechtliche und hochschuldidaktische Notwendigkeiten nicht aus dem Blick zu verlieren. Erstmals wird damit speziell für Funktionen im sogenannten höheren Dienst bei den Sozialversicherungsträgern – Schwerpunkt gesetzliche Unfallversicherung – ein eigenes Masterangebot geschaffen. Überdies wird mit diesem Studiengang ein digital unterstütztes Lehr- und Lernkonzept als erstes umfassendes Blended-Learning-Format¹

der Hochschule an den Start gehen. Nicht zuletzt aus diesem Grund war ein partizipativer Prozess elementar. Er trägt dazu bei, Verständnis und Akzeptanz bei den Unfallversicherungsträgern zu schaffen, aber auch Lust auf solche Bildungsformate zu wecken.

Im Rahmen dieses Entwicklungsprozesses wurde in einem hochschulischen respektive nachfrageorientierten Curriculum-Entwicklungsprozess ein Bildungsprofil erarbeitet, das auf beruflichen Handlungssystematiken basiert. Die Theorie-Praxis-Verzahnung und die Vorbereitung auf den Einsatz in breiten beruflichen Tätigkeitsfeldern des höheren Dienstes bei den Trägern der Sozialversicherung stehen im Mittelpunkt der Entwicklung des berufsbegleitenden weiterbildenden Studienganges. Die praktische Arbeit in den Führungs- und Expertenfunktionen erfordert die Fähigkeit, komplexe Aufgaben und – oftmals unvorhersehbare – Problemstellungen eigenständig kompetent zu bewältigen. Ebendies sollte auch in einem Curriculum abgebildet werden. Ziel ist es, in den Studieninhalten auf die berufsbezogene Praxis zu fokussieren und Studieninhalte danach auszurichten. Das Hochschulrahmengesetz (HRG) nimmt da-

zu seit einigen Jahren die Hochschulen in die Pflicht:

„Lehre und Studium sollen den Studenten auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten und ihm die dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden dem jeweiligen Studiengang entsprechend so vermitteln, daß [sic] er zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt wird“ (§ 7 HRG).

Schlüsselkompetenzen, insbesondere personale und methodische Kompetenzen, die für die Beschäftigungsfähigkeit zentral sind, sind dadurch von besonderem Interesse (vgl. Schaeper & Wolter 2008, S. 611 ff.). Darüber hinaus gibt der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse unabhängig vom Hochschultyp einheitliche wissenschaftliche Standards vor, die für alle Hochschulen verbindlich sind. Insbesondere für weiterbildende Studiengänge auf Masterniveau muss einerseits nachvollziehbar sein, wie ein angemessenes Konzept für den Berufsbezug im Studium abgebildet wird. Andererseits muss deutlich werden, wie trotz der Nach-

Autorin und Autor

Foto: HGU



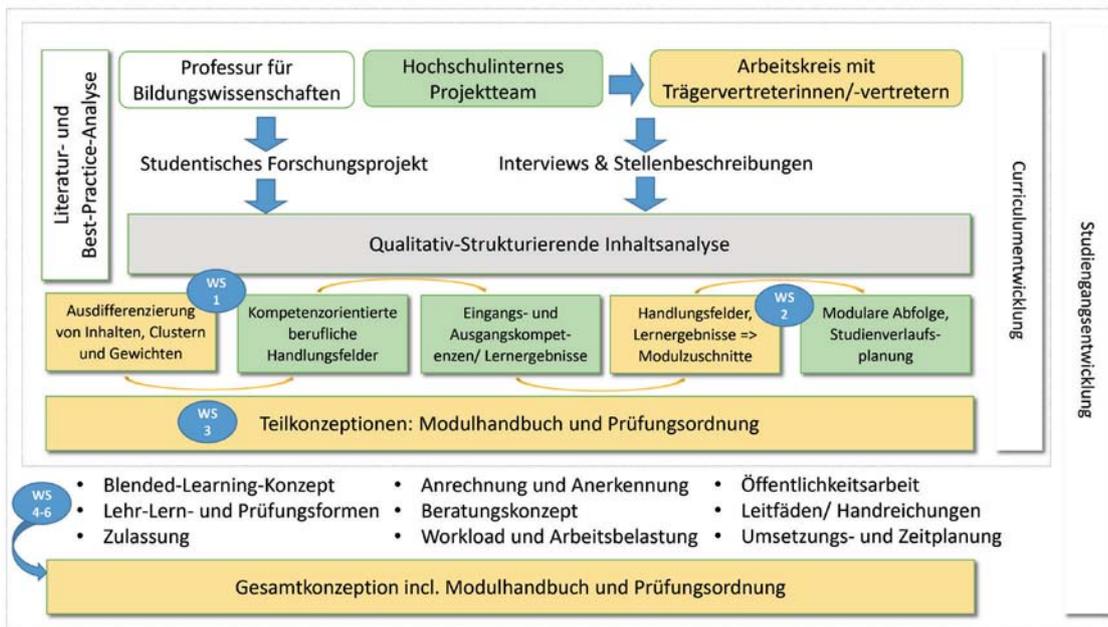
Prof. Dr. Kathrin Brünner
Bildungswissenschaften,
Hochschule der DGUV (HGU)
University of Applied Sciences
E-Mail: kathrin.bruenner@dguv.de

Foto: HGU



Prof. Harald Becker
Hochschule der DGUV (HGU)
University of Applied Sciences
E-Mail: harald.becker@dguv.de

Abbildung 1: Gesamtprozess von Curriuculum- und Studiengangsentwicklung für den Master of Public Management



Grafik: Eigene Darstellung

frageorientierung ein hohes Maß an Wissenschaftlichkeit vermittelt werden kann. Im Optimalfall findet dieser Wissenschaft-Praxis-Spagat bereits im Entwicklungsprozess Berücksichtigung.

2. Curriculum- und Studiengangsentwicklung als partizipativer Gestaltungsprozess

Curricula an Hochschulen sind systematisch verschriftlichte Konzeptionen für ein umfassendes Lehr- und Lernprogramm, die Vorgaben zu intendierten Lernprozessen machen und in der Regel Lerninhalte, didaktische Prinzipien sowie Prüfungsvorgaben umfassen. Wirkungsvolle curriculare Grundkonzeptionen berücksichtigen die Abstimmung zwischen den im Curriculum festgehaltenen Lernzielen, der Umsetzung von Lehr- und Lernprozessen und lernzielbezogenen Prüfungen (vgl. Gössling & Luft, 2019, S. 59). Nach den Vorgaben der KMK (2004) bilden Module die strukturierenden Elemente eines hochschulischen Curriculums. Die Vorgaben spiegeln formal-strukturelle Anforderungen wider, deren Präzisierung auf Ebene der Hochschule erfolgt. Zu den Besonderheiten in der Hochschulbildung gehört, dass Ziele, Prozesse und Prüfungen im Verantwortungsbereich von Hochschullehrenden liegen, die Curricula zugleich entwickeln und anwenden.

Sollen, wie im vorliegenden Fall des Master-Entwicklungsprojektes, die Trägerinstitutionen in die curriculare Arbeit einbezogen werden, stellt sich insbesondere die Frage nach einer adäquaten Vorgehensweise. Wissenschaftlich ist trotz der großen Zahl an Studiengängen deren Entwicklungsprozess eher eine Blackbox. Das heißt, die Prozesskonzeption und vor allem deren Wirkungen sind wenig erforscht. Gefolgt wird hier einem Vorschlag, typische situative Settings von zukünftigen Handlungsfeldern zu erarbeiten und zum Ausgangspunkt für die weitere handlungssystematische Fundierung der curricularen Arbeit zu machen (vgl. Gerholz & Sloane 2011, S. 13; Gerholz & Sloane, 2016, S. 155).

Dafür wurde ein mehrstufiges Verfahren konzipiert und im Rahmen eines Projektes über einen Zeitraum von fast drei Jahren umgesetzt. Zunächst wurde unter der Leitung der Professur für Bildungswissenschaften ein hochschulinternes Projektteam (sechs Professuren, zwei wissenschaftliche Mitarbeitende) gegründet sowie zur Mitwirkung an einem Arbeitskreis in den Trägerinstitutionen aufgerufen. Neun Berufsgenossenschaften und vier Unfallkassen beteiligten sich mit verschiedenen Funktionsträgerinnen und -trägern: Personalverantwortliche, Ver-

antwortliche für Personal und Personalentwicklung, stellvertretende Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen und/oder Fachverantwortliche.

3. Methodische Vorgehensweisen: Wissenschaft trifft Praxis

Neben einer Literatur- und Best-Practice-Analyse vergleichbarer Studiengänge der öffentlichen Verwaltung wurden in einem ersten Schritt leitfadengestützte Einzel- oder Gruppeninterviews zu typischen Aufgaben und Tätigkeiten im höheren Dienst sowie möglichen komplexen Problemstellungen in der Funktionsebene des höheren Dienstes geführt. Darüber hinaus wurden die Interviews genutzt, um Erwartungen aus Trägerperspektive bereits frühzeitig aufzugreifen. Zweitens wurden Stellenbeschreibungen für die Funktionen des höheren Dienstes gesammelt. Drittens wurden in einem parallelen studentischen Forschungsprojekt im Bachelorstudiengang Erwartungen an einen Masterstudiengang unterschiedlicher Stakeholder eruiert (Studierende im Bachelor, Absolvent und Absolventinnen ein bis zwei Jahre nach Abschluss, Lehrende der Hochschule und Hochschulbeauftragte der Träger – je drei bis vier Interviews).

Im Ergebnis entstand nach einer qualitativen Inhaltsanalyse der verschiedenen

Informationen ein umfassendes (fast „erschlagendes“) Bild an unterschiedlichsten thematischen Schwerpunkten und Erwartungen. Die weitere Arbeit war ein iterativer Prozess zwischen dem hochschulinternen Projektteam und dem Trägerarbeitskreis. Workshopformate ermöglichten im weiteren Vorgehen eine offene und konstruktiv-kritische Arbeitsweise zur Integration der wissenschaftlichen und praxisnahen Sichtweisen und Perspektiven.

In den Workshops erfolgte zunächst eine inhaltliche Differenzierung und Sequenzierung gemeinsam mit den Trägervertreterinnen und -vertretern (siehe WS 1 in Abbildung 1). Danach wurden berufliche Handlungsfelder zugeschnitten und strukturiert. Diese ermöglichen den Studierenden später eine bessere Vorstellung darüber, welche Handlungsfelder sie mit dem Studiengang bewältigen können. Arbeitgebenden verdeutlichen die Ergebnisse, welche Kompetenzen mit dem Studienprogramm erworben werden können. Entsprechend einer kompetenzorientierten Ausrichtung des Studienganges wurden konkrete Eingangsvoraussetzungen sowie Lernergebnisse (die sogenannten Learning Outcomes) formuliert. Hierfür fand eine am Hochschulqualifikationsrahmen (KMK, 2005 & 2017) ausgerichtete Beschreibung von Wissen und Können² statt. Die Ausweitung konkreter Lernergebnisse ermöglicht es, Module und Modulteile gut miteinander abstimmen und verbinden zu können (vgl. Brahm & Jenert, 2013, S. 8). Im weiteren Entwicklungsprozess fand die modulare Grundstrukturierung und Ausdifferenzierung statt. Dazu wurden erarbeitete Modulkonzeptionen als Vorschläge zunächst im hochschulinternen Projektteam und darauf folgend mit thematisch verantwortlichen Professuren abgestimmt. In den beiden Stufen fanden mehrere Iterationsschritte statt. Abschließend wurden die Vorschläge im Arbeitskreis mit Vertreterinnen und Vertretern der Träger diskutiert und die Curriculum-entwicklung im engeren Sinn abgeschlossen.

4. Fazit und Ausblick

Mit dem Abschluss der curricularen Diskussionen der Prüfungsordnung und des Modulhandbuchs stehen mittlerweile die Gremienläufe sowie die Vorbereitung der Akkreditierung schon fast vor der Tür. Im Rahmen des über drei Jahre in dem Projekt

entstandenen Wissenschaft-Praxis-Dialogs wurden und werden nun auch die weiteren Schritte der Studiengangsentwicklung im Austauschprozess mit den beteiligten Trägern gegangen. Einerseits sind das nun hochschulische Gestaltungselemente wie die Umsetzung des Projektmoduls, die Umsetzungs- und Studienverlaufsplanung, das Blended-Learning-Konzept als leitendes Lehr-Lern-Arrangement oder das Evaluationsdesign des Pilotdurchgangs. Andererseits werden Themen, die die Hochschule und vor allem die Trägerinstitutionen betreffen, wie die Öffentlichkeitsarbeit, die Arbeits- und Studienbelastung der zukünftigen Studierenden sowie Anrechnungsfragen beruflicher Kompetenzen oder die Umsetzung des geplanten Praxisprojektes gemeinsam aufgegriffen. In diesem Kontext werden auch digitale Elemente wie die Nutzung der Lernplattform oder der Einsatz der DGUV-MeetingPlatform mit den Häusern (nicht zuletzt in Vorbereitung auf den Master) erprobt und wichtige Pionierarbeit für den Start 2021 geleistet.

Die Projektarbeit mit vielen Beteiligten stellt an den meisten Stellen die Suche

nach dem größten gemeinsamen Vielfachen, manchmal aber auch nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner dar. Gleichwohl ist allen der entstehende Mehrwert eines bedarfsorientierten Gestaltungsprozesses der Curriculumentwicklung ein gemeinsames Anliegen. Dem Ziel „Curriculumentwicklung aus der Praxis für die Praxis“ wird dadurch in besonderem Maße entsprochen. Über die Eckpunkte, Studienstruktur und das Blended-Learning-Format werden wir nach den Gremienläufen berichten.



Fußnoten

[1] Unter Blended Learning verstehen wir Lehr- und Lernformate, in denen das Lernen mit digitalen Medien und in virtuellen Räumen mit der Präsenzlehre didaktisch sinnvoll miteinander verbunden wird.

[2] Diese an verschiedenen Stellen zwar künstliche Unterscheidung und wissenschaftlich durchaus kritisch zu diskutierende Trennung kann im späteren Studiengangsentwicklungsprozess hilfreiche Unterstützung für die Konzeption von Blended-Learning-Formaten in den Modulen liefern.



Literatur

- Brahm, T. & Jenert, T. (2013): Herausforderungen der Kompetenzorientierung in der Studienprogrammentwicklung. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 8(1), 7–14.
- Gerholz, K.-H. & Sloane, P. F. E. (2016): Diskursive Studiengangentwicklung. In T. Brahm, T. Jenert & D. Euler (Hrsg.), Pädagogische Hochschulentwicklung (S. 151–170), Wiesbaden: Springer.
- Gerholz, K.-H. & Sloane, P. F. E. (2011): Lernfelder als universitäres Curriculum? – Eine hochschuldidaktische Adaption. bwp@ – Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, 20: www.bwpat.de/ausgabe20/gerholz_sloane_bwpat20.pdf
- Gössling, B. & Luft, B. E. (2019): Handlungsorientierungen von Hochschullehrenden im Umgang mit der Entwicklung lernergebnisbasierter Curricula. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 14(1), 57–78.
- KMK (2003): Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor und Masterstudiengängen. Online: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf
- KMK (2004): Rahmenvorgaben für die Einführung von Leistungspunktsystemen und die Modularisierung von Studiengängen. Online: www.kmk.org/doc/beschl/leistungspunktsysteme.pdf
- KMK (2005): Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Online: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2005/2005_04_21-Qualifikationsrahmen-HS-Abschluesse.pdf
- KMK (2017): Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse. Online: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf
- Schaeper, H. & Wolter, A. (2008): Hochschule und Arbeitsmarkt im Bologna-Prozess. Der Stellenwert von „Employability“ und Schlüsselkompetenzen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 11(4), 607–625.



**SCHLAUE
IDEE!**

**Schlaue Ideen auf
kommmitmensch.de**

Professor Axel Ekkernkamp ist Unternehmens-/Klinikführer des Jahres

Die Entscheidung ist gefallen: Die Auszeichnung „Unternehmens-/Klinikführer des Jahres“ geht 2019 an den Ärztlichen Direktor und Geschäftsführer des BG Klinikums Unfallkrankenhaus Berlin (ukb), Prof. Dr. med. Axel Ekkernkamp.

Damit würdigt die Digital-Health-Plattform „Entscheiderfabrik“, das wichtigste Netzwerk zur Förderung von digitaler Medizin im deutschsprachigen Raum, die Patenschaft von Prof. Ekkernkamp für eines von fünf Projekten, die in diesem Jahr beispielhaft die digitale Transformation von Prozessen in der Medizin voranbringen sollen.

Gesundheitsdienstleister wie Kliniken, MVZs oder Heime können so bis zu 12 Monate im Rahmen eines Evaluationsprozesses

kostenneutral testen, ob Digitalisierungsprojekte einen nutzenstiftenden Beitrag zum Unternehmenserfolg liefern und Fehlinvestitionen vermeiden. Die jeweiligen Geschäftsführer übernehmen die Patenschaft.

Die Ehrung mit Überreichung eines Wanderpokals erfolgte auf der Medica in Düsseldorf, der weltgrößten Veranstaltung der Medizinbranche. Bei der Veranstaltung dabei waren u.a. Dr. Josef Düllings, Präsident des Verbands der Krankenhausdirektoren Deutschlands (VKD), VKD-Vizepräsident und Sprecher der fördernden Verbände der Entscheiderfabrik Peter Asché sowie Dr. Pierre-Michael Meier, Geschäftsführer und stellvertretender Sprecher der fördernden Verbände der Entscheiderfabrik.



Foto: SV/LFG

Professor Axel Ekkernkamp ist Unternehmens-/Klinikführer des Jahres

Berufsverband deutscher Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner erweitert Präsidium

Foto: Guido Kollmeier



Der Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte – Berufsverband Deutscher Arbeitsmediziner e. V. (VDBW) hat das Präsidium um zwei Mitglieder erweitert: Dr. Vera Stich-Kreitner und Susanne Liebe. Zudem wurden bei einer Mitglieder-

versammlung Ende Oktober sowohl der Präsident Dr. Wolfgang Panter als auch die Vizepräsidentin Dr. Anette Wahl-Wachendorf in ihren Ämtern bestätigt.

Das erweiterte Präsidium umfasst sechs Personen (v.l.n.r.): Dr. Heinz Joh. Bicker, Dr. Vera Stich-Kreitner, Dr. Uwe Gerecke, Susanne Liebe sowie Dr. Anette Wahl-Wachendorf und Dr. Wolfgang Panter.

Christian Heck wird Hauptgeschäftsführer der BGHM

Auf Vorschlag des Vorstands hat die Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) Christian Heck zum Hauptgeschäftsführer gewählt. Michael Schmitz und Prof. Dr. Wolfgang Römer scheidende Ende des Jahres 2019 aus der Geschäftsführung aus.

Christian Heck begann im Jahr 2001 seine Karriere bei der gesetzlichen Unfallversicherung und leitete zunächst die Hauptabteilung Verwaltung und dann die Hauptabteilung Personal. Der Jurist ist Mitglied der Geschäftsführung der BGHM und tritt zum Januar als Hauptgeschäftsführer an. Sein Ausblick: „Neue technische Möglichkeiten führen in der Prävention, der Rehabilitation, aber auch in der Verwaltung zu Veränderungen. Es ist wichtig, dass wir unsere Mitgliedsbetriebe in einer sich wandelnden Arbeitswelt mit neuen Gefährdungen am Arbeitsplatz auch weiterhin bestmöglich unterstützen. Gleichzeitig werden wir dabei die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets im Blick haben, um die Möglichkeiten des digitalen Wandels intensiv zu nutzen und die Leistungen der BGHM zukunftsgerecht auszubauen.“



Foto: BGHM

Christian Heck ist neuer Hauptgeschäftsführer der BGHM.

Grob fahrlässig herbeigeführter Arbeitsunfall in einem Lager

Zu den Pflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Prävention schwerer Unfälle



Urteil des Oberlandesgerichtes Dresden
vom 11.10.2019, Az. 6 U 996/19

Der zivilrechtlichen Entscheidung über eine Klage eines Rentenversicherungsträgers auf Erstattung seiner Aufwendungen zugunsten eines Versicherten liegt folgender Sachverhalt zugrunde.

Die Beklagte, deren Geschäftsführerin die zweite Beklagte ist, betreibt ein Betonwerk, das unter anderem Betonplatten herstellt. Dort ereignete sich ein schwerer Arbeitsunfall eines Beschäftigten. Auf dem Freigelände eines Betonwerks kippte eine etwa drei Tonnen schwere und zwei mal drei Meter große Betonplatte um und zerquetschte dem Versicherten beide Beine. Die Klägerin zahlt – da der Versicherte von der zuständigen Berufsgenossenschaft unfallverletzungsbedingt nicht wieder in das Arbeitsleben integriert werden konnte – eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Der Rentenversicherer nimmt die Beklagten (Unternehmen und deren Geschäftsführerin) gemäß §§ 110, 111 SGB VII in Regress – wirft ihnen also die grob fahrlässige Herbeiführung des Unfalls vor, die eine mehrerer Anspruchsvoraussetzungen ist.

Während das erstinstanzliche Gericht nach umfangreicher Beweisaufnahme die Klage abwies, änderte das OLG Dresden das erstinstanzliche Urteil im Sinne einer vollen Klagestattgabe ab. Zu Recht nahm das OLG eine grobe Fahrlässigkeit der Geschäftsführung an:

Die Verletzung ereignete sich durch eine Betonplatte, die ungesichert in einer Reihe weiterer gesicherter Betonplatten stand – dies über mehrere Monate lang und wohl auch nicht als einzige ungesicherte Platte. Bei sorgfältiger Kontrolle hätte die Geschäftsführung erkennen können, dass ungesicherte Platten in sogenannten Rechen eingestellt waren. Die Geschäftsführung hat es versäumt, in ausreichendem Maße für eine sichere Lagerung der produzierten Betonplatten zu sorgen. Angesichts nicht ordnungsgemäß gesicherter tonnenschwerer Betonplatten und der sich daraus ergebenden akuten Gefahren für Leben und Ge-

sundheit der Beschäftigten sind – so zu Recht das OLG – an die Pflichten der Geschäftsführung strenge Maßstäbe anzulegen. Allein der Erlass einer Lagerordnung reicht nicht zur Erfüllung der dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin obliegenden Pflichten aus. Vielmehr muss die Geschäftsführung die Einhaltung dieser Ordnung sicherstellen, indem sie diese entweder selbst wirksam überwacht oder die Überwachungs- und Kontrollpflichten auf Dritte überträgt. In beiden Fällen wäre klar zu definieren gewesen, in welchen zeitlichen Abständen und auf welche Art und Weise die Kontrollen durchzuführen waren. Bei Übertragung der Überwachungspflichtauftritte hätte es der Geschäftsführung obliegen, die Einhaltung der Pflichten wirksam zu kontrollieren. Daran fehlte es. Auch in subjektiver Hinsicht habe die Geschäftsführung grob fahrlässig gehandelt.

Eine weitere für den Unfall ursächliche objektiv und subjektiv besonders schwerwiegende Pflichtverletzung lag darin, dass die Geschäftsführung ihre Beschäftigte nicht hinreichend belehrt hatte. Zwar gab es eine Belehrung dahingehend, dass Platten nicht ungesichert gelagert werden durften. Eine Belehrung darüber, woran Beschäftigten möglicherweise pflichtwidrig ungesichert gelagerte Platten erkennen konnten, wie sie sich bei der Entdeckung einer solchen Platte verhalten sollten und wie sie sich vor davon ausgehenden Gefahren schützen konnten, unterblieb hingegen. Eine solche Belehrung der Beschäftigten wäre selbst dann angezeigt gewesen, wenn die Einhaltung der Lagerordnung wirksam kontrolliert worden wäre, denn selbst dann waren Verstöße gegen die Lagerordnung nicht völlig auszuschließen. Noch viel dringlicher angezeigt war eine solche Belehrung aber angesichts der mangelhaften Kontrollen im Betrieb, was für die Geschäftsführung auch erkennbar auf der Hand lag.

Ein zweitinstanzliches Gericht hat damit erneut festgestellt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und deren gesetzliche Vertretungen sich um einen ausreichenden Arbeitsschutz zu kümmern und diesen zugunsten ihrer Versicherten auch durchzusetzen haben. Tun sie dies nicht, sind nicht nur die Unfallversicherungsträger, sondern auch – wie hier – Rentenversicherungsträger berechtigt, die Aufwendungen anlässlich des Versicherungsfalls gemäß den §§ 110, 111 SGB VII zu regressiven.



Kontakt: Rechtsanwalt Dr. Jerom Konradi
E-Mail: konradi@busselaw.de

Grenzwerteliste 2019

Aktuelle Grenzwerte für chemische, biologische und physikalische Einwirkungen am Arbeitsplatz liefert die soeben erschienene Neuauflage der Grenzwerteliste (IFA Report 1/2019) des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA). Sie stellt ein Nachschlagewerk dar für die betriebliche Praxis, um arbeitsbedingte Belastungen von Beschäftigten zu beurteilen.

Quelle: IFA



Neben staatlichen Vorschriften und Regeln existieren für bestimmte Einwirkungen nur arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder Hinweise in Normen oder in Veröffentlichungen ausländischer Stellen. Vor allem kleine und mittlere Betriebe haben oft Schwierigkeiten, sich hier einen Überblick zu verschaffen. Hilfe bietet seit vielen Jahren die Grenzwerteliste des IFA. Neben Gefahrstoffen behandelt sie biologische Einwirkungen am Arbeitsplatz sowie Lärm, Vibrationen, thermische Gefährdungen, Strahlung, Elektrizität und biomechanische Belastungen.

Die Liste enthält alle aktuell geltenden Grenzwerte, sofern sie für die jeweilige Belastungsart verfügbar sind. Fehlen Grenzwerte, finden sich Empfehlungen und Erläuterungen zur Arbeitsplatzbeurteilung. Komplett überarbeitet wurden der Abschnitt 4.1 „Ionisierende Strahlung“ und die Tabellen im Kapitel „Gefahrstoffe in Innenräumen“.

DGUV Regel 101-604 Branche Tiefbau

Die Arbeit im Tiefbau ist geprägt von vielfältigen Gefährdungen für die Beschäftigten, Unternehmerinnen und Unternehmer, denen allerdings mit den passenden Schutzmaßnahmen wirkungsvoll begegnet werden kann. Genau dabei unterstützt die Branchenregel „Tiefbau“ alle, die für die sichere und gesunde Durchführung von Tiefbauarbeiten verantwortlich sind.

In dieser Regel werden zum einen übergreifende Themen wie die sichere Benutzung von Baumaschinen, persönliche Schutzausrüstungen oder auch Kampfmittelräumung behandelt. Zum anderen geht es um einzelne Arbeitsbereiche im Tiefbau, wie zum Beispiel Straßenbau, Arbeiten im Bereich von Baugruben und Gräben sowie Spezialtiefbauarbeiten. Abgerundet wird dieses praxisgerechte Arbeitsschutz-Kompodium für die Tief-

baubranche durch verschiedene Formularvorlagen, zum Beispiel zur Beauftragung von Erdbaumaschinenführern.



Quelle: DGUV

Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de

11. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

Herausgegeben von • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin, www.dguv.de

Chefredaktion • Stefan Boltz (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, DGUV

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Falk Sinß (stv. Chefredakteur)

Redaktionsassistent • Steffi Bauerhenne, redaktion@dguv-forum.de

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

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer • Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, info@universum.de, www.universum.de

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

Anzeigen • Wolfgang Pfaff, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-234, Telefax: -368

Herstellung • Alexandra Koch, Wiesbaden

Druck • abcdruck GmbH, Waldhofer Str. 19, 69123 Heidelberg

Grafische Konzeption und Gestaltung • LIEBCHEN+LIEBCHEN Kommunikation GmbH, Frankfurt

Titelbild • Oksana Kuzima / stock.adobe.com

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

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

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

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

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

→ Grundwissen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

BASICS sicher & gesund arbeiten



Benötigen Sie eine **größere Stückzahl**, möchten Sie Ihr **Logo eindrucken** lassen oder **Wechelseiten einfügen**?
Sprechen Sie uns an:

basics@universum.de
oder Tel. 0611 9030-271

→ Mehr Infos zur Reihe: www.universum.de/basics

Jetzt bestellen!

- **Telefonisch** unter: 06123 9238-220
- **Online** unter: www.universum.de/basics
- **Per E-Mail** an: basics@universum.de

Gefährdungs-Manager

Mit webbasierter Software
alle Gefährdungsbeurteilungen
schnell erstellen, einfach
dokumentieren und effizient managen

Gefährdungs-Manager + Arbeitsschutz-Center

Bei Kombination des Gefährdungs-Managers mit dem Arbeitsschutz-Center profitieren Sie zusätzlich von mehr als 1.000 Arbeitsschutz-Vorlagen, etwa von Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung. Außerdem haben Sie Zugriff auf eine umfangreiche Rechtsvorschriftendatenbank.

www.gefaehrdungs-manager.de

 **Universum**
Verlag