

DGUV Forum



INKLUSIVE BILDUNGS- EINRICHTUNGEN

Aus der Forschung

Chancen und Risiken der Telearbeit

XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014

Präventionskultur ausbauen, Arbeits- und Gesundheitsrisiken vermindern



DGUV

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

Begriffe haben ihre eigene Entwicklungsgeschichte. Noch vor ein paar Jahren konnten die meisten Menschen mit dem Wort „Inklusion“ als gesellschaftlichem Konzept nicht viel anfangen. Heute ist Inklusion in Fachkreisen ein selbstverständliches Thema und beschäftigt auch in immer stärkerem Maße weitere Kreise der Gesellschaft. Besonders engagiert, aber auch kontrovers verlaufen die Diskussionen im Bildungsbereich.



DGUV/Stephan Floss/Fotografie

Im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Ländern ist das Bildungssystem in Deutschland stark gegliedert und ausdifferenziert. Wie können in diesem bestehenden Rahmen Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung so gemeinsam lernen, dass sie gemäß ihrer Fähigkeiten optimal und individuell gefördert werden? Und was bedeutet das für die Lehrkräfte? Keine Frage, die Herausforderungen sind groß, aber auch die Chancen.

„Die gesetzliche Unfallversicherung ist beim Thema Inklusion im Bildungsbereich stark gefordert.“

Auf der einen Seite profitieren die Qualität von Bildung und die Kultur in den Einrichtungen von einer gelungenen Umsetzung des Inklusionsgedankens. Er trägt deshalb durchaus dazu bei, das Konzept der „guten gesunden Schule“, das die gesetzliche Unfallversicherung mitentwickelt hat, zu unterstützen. Auf der anderen Seite bedeutet die Realisierung von Inklusion zusätzliche Arbeit für Lehrkräfte und Schulleitungen, die oft nur mangelhaft auf diese Aufgaben vorbereitet sind. Gesundheitliche Belastungen können die Folge sein.

Die gesetzliche Unfallversicherung ist beim Thema Inklusion im Bildungsbereich deshalb stark gefordert. Denn zu ihren Aufgaben gehört sowohl die Verhütung schulbedingter Gesundheitsgefahren bei Lehrerinnen und Lehrern als auch die Entwicklung guter gesunder Schulen für alle Schülerinnen und Schüler – ungeachtet eines möglichen Handicaps. Die Unfallversicherung hat daher verschiedene Projekte für unterschiedlichen Zielgruppen auf den Weg gebracht, zum Beispiel Fortbildungsangebote für Schulleitungen oder Inklusion im Schulsport. Unsere Aufgabe ist es, uns zusammen mit den Lehrenden auf die Suche zu machen nach geeigneten Maßnahmen, die inklusives Lernen unterstützen.

Mit den besten Grüßen

Ihr



Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2 – 3
› Aktuelles ›››	4 – 6
› Nachrichten aus Brüssel ›››	7
› Titelthema ›››	8 – 33
Diskussion gewinnt an Dynamik Was ist Inklusion und wie kann sie gelingen?	8
<i>Karl-Heinz Imhäuser</i>	
Reformauftrag an die gesetzliche Unfallversicherung Inklusion und inklusive Bildungseinrichtungen	12
<i>Heinz Hundeloh</i>	
Sachgebiet „Schulen“ Die Entwicklung inklusiver Schulen	16
<i>Heinz Hundeloh</i>	
Auf dem Weg zur inklusiven Gesellschaft Schulische Inklusion aus verschiedenen Perspektiven	19
<i>Sabine Schillack</i>	
Inklusive Kindertageseinrichtungen Eine neue Präventionsaufgabe?	22
<i>Annette Kuhlig</i>	
Die inklusive Hochschule „Inklusion ist eigentlich keine neue Herausforderung“	26
<i>Rainer Schmutnig</i>	
Verkehrs- und Mobilitätsbildung Inklusion im Straßenverkehr	30
<i>Michael Taupitz</i>	
› Prävention ›››	34 – 35
Aus der Forschung Tele-(Heim-)Arbeit – Chancen und Risiken	34
<i>Marlen Cosmar, Hiltraut Paridon</i>	
› Unfallversicherung ›››	36 – 37
Neue Rechtsprechung zum Datenschutz Speicherung und Löschung von Daten	36
<i>Dirk Dahm</i>	
› Europa und Internationales ›››	38 – 40
Weltkongress 2014 Präventionskultur ausbauen, Arbeits- und Gesundheitsrisiken vermindern	38
<i>Bernd Treichel</i>	



› Aus der Rechtsprechung ›››	41
› Medien ›››	42

NEUES PORTAL FÜR DIE SICHERE ARBEIT MIT NANOMATERIALIEN

digitalstock.de/R. Kittenberger



Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat ein Arbeitsschutz-Portal zu Nanomaterialien veröffentlicht. Es bietet Informationen zur Arbeitssicherheit und neuartige, interaktive E-Learning Tools, die „Nanoramen“. Das Nano-Portal ist damit das weltweit erste interaktive Portal zum Arbeitsschutz beim Umgang mit Nanomaterialien. Es richtet sich sowohl an Präventionsfachleute als auch an Beschäftigte ohne Fachkenntnisse in der Nanotechnologie. Das Portal wurde im Rahmen eines von der DGUV unterstützten Projekts von der Innovationsgesellschaft, St. Gallen entwickelt.

Die Bedeutung von Nanotechnologien für die Wirtschaft nimmt stetig zu. „Mit dem Nano-Portal wollen wir daher Beschäftigte und Präventionsexperten für Nanorisiken in der Praxis sensibilisieren und wirksame Schutzmaßnahmen aufzeigen“, sagt Christian Schumacher, Gefahrstoff-Experte am Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) in Sankt Augustin.

Zur Qualifizierung von Beschäftigten entstehen auf dem Portal drei sogenannte „Nanorama“-Lernmodule. „Nanorama ist eine Wortkreation aus ‚Nano‘ und ‚Pano-

rama“, erklärt Tobias Widler von der Innovationsgesellschaft, St. Gallen. „Es handelt sich dabei um eine neuartige E-Learning Anwendung, bei welcher man einen virtuellen Raum betritt und sich darin bewegt.“ Durch das Bearbeiten der „Nanoramen“ erfahre der Nutzer einerseits, welche Nanomaterialien und -produkte in der jeweiligen Branche verwendet würden. Andererseits ermöglichten die „Nanoramen“ es, die Exposition einzuschätzen sowie die erforderlichen Schutzmaßnahmen im Umgang mit Nanomaterialien kennen zu lernen.

Neben den „Nanorama“-Modulen enthält das Nano-Portal umfassende Informationen zu den Themen Grundlagen und Prävention sowie Empfehlungen und Inhalte der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Im Abschnitt „News“ werden zudem Neuigkeiten und Informationen zu Arbeitssicherheit und Nanotechnologien publiziert. Die Inhalte des Portals werden laufend aktualisiert und an den Stand der Wissenschaft angepasst.

! Das Portal „Sicheres Arbeiten mit Nanomaterialien“ ist im Internet unter <http://nano.dguv.de> erreichbar.

ZAHLE DER TUBERKULOSE-INFEKTIONEN IM GESUNDHEITSWESEN STEIGT

Die Tuberkulose (Tbc) kommt in Deutschland zwar deutlich seltener vor als in vielen anderen Gegenden der Welt. Aber auch hierzulande ist das Infektionsrisiko nicht gebannt. So verzeichnet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) steigende Infektionszahlen bei den Beschäftigten im Gesundheitswesen. Das teilt sie anlässlich des Welt-Tuberkulose-Tages am 24. März mit.

2013 wurden der BGW insgesamt 543 Tuberkulose-Infektionen gemeldet – 2009 waren es 311 gewesen. In 160 Fällen ging es im vergangenen Jahr um eine aktive Tu-

berkulose (2009: 124 Meldungen), die übrigen 383 Meldungen betrafen latente Infektionen (2009: 187 Meldungen). „Zum Teil hängt die Zunahme der festgestellten Infektionen vermutlich mit verbesserten Diagnosemöglichkeiten zusammen“, erläutert Prof. Dr. Albert Nienhaus, Tuberkulose-Experte der BGW. „Aber unabhängig davon zeigen die aktuellen Zahlen, dass die Tbc-Prävention ein wichtiges Thema für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Gesundheitswesen ist.“

Große Dienste könnte dabei ein wirksamer Impfstoff leisten. „Den gibt es aber

bislang nicht“, so Nienhaus. Hier sei dringend weitere internationale Forschungsarbeit erforderlich. Die BGW selbst forscht gemeinsam mit dem Institut CVcare des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf zu Tuberkulose-Infektionen bei Beschäftigten im Gesundheitswesen.

! Informationen zu ihrer aktuellen Studie finden sich im Internet unter www.bgw-online.de, Suchstichwort: Tbc-Studie.

NEUE SYSTEMATIK FÜR DAS REGELWERK DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG

Ab dem 1. Mai 2014 wird sich die Systematik des Vorschriften- und Regelwerks der gesetzlichen Unfallversicherung verändern. Kürzel wie BGV/GUV-V, BGI/GUV-I oder GUV-SI wird es dann nicht mehr geben. Die Schriften werden in vier Kategorien eingeteilt werden: DGUV Vorschriften, DGUV Regeln, DGUV Informationen und DGUV Grundsätze.

Parallel dazu wird auch das Nummerierungssystem der Schriften eine neue Ord-

nung bekommen. Jede Publikation erhält eine eigene, in der Regel sechsstellige Kennzahl, nur die Unfallverhütungsvorschriften werden ein- bis zweistellige Ziffern haben. An den neuen Kennzahlen ist abzulesen, um welche Art von Schrift es sich handelt und welcher der 15 Fachbereiche der DGUV sich um den Inhalt kümmert.

Mit der Umstellung auf das neue System stellt die DGUV auf der Startseite ihrer Publikationsdatenbank eine Transferliste

mit den alten und den neu vergebenen Nummern bereit. In der DGUV-Publikationsdatenbank wird es möglich sein, sowohl nach den alten als auch nach den neuen Nummern zu suchen.

- ! Mehr unter: http://publikationen.dguv.de/dguv/udt_dguv_main.aspx?ID=0

„ROCK THE MOB“: BEWEGUNGSGEWINNSPIEL FÜR JUNGE LEUTE

„Rock the Mob! Runter von der Couch, rein ins Leben“ – im Rahmen der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ bieten fünf Unfallkassen gemeinsam einen Sport- und Bewegungswettbewerb für Jugendliche an. Schülerinnen und Schüler sollen dadurch motiviert werden, aktiv zu werden und etwas für ihre Rücken-

gesundheit zu tun. Oberstes Ziel des Wettbewerbs soll aber der Spaß an der gemeinsamen kreativen Bewegung sein.

Dass Bewegungsmangel bei jungen Menschen ein ernsthaftes Problem ist, belegen auch die zahlreichen Schulsportunfälle, die Jahr für Jahr gemeldet werden.



„Bewegt Euch“, „Runter von der Couch, rein ins Leben!“ – das sind die Botschaften, die das Gewinnspiel vermittelt. Jugendliche sollen kurze Filme oder Fotos einreichen, die sie sportlich aktiv zeigen. Ob Breakdance, Skaten, Parcouring oder Rollstuhlbasketball: Phantasie und Sportmöglichkeiten sind keine Grenzen gesetzt. „Beteiligen kann sich jeder, eine große Gruppe genauso wie ein Team von wenigen Personen. Auf die Sieger warten attraktive Preise. Pünktlich zum Frühlingsanfang am 20. März startete die Aktion der Unfallkassen Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und der Kommunalen Unfallversicherung Bayern.

- ! Alle weiteren Informationen und Teilnahmebedingungen unter www.rockthemob.de; www.facebook.de/rockthemob

UNFALLKASSE RHEINLAND-PFALZ BAUT BUNDESWEIT ERSTE MUSTER-KITA AUF



Foto: UK RLP

Um die Muskel-Skelett-Belastungen bei der Arbeit zu erfassen, tragen Erzieherinnen das CUELA-Messsystem des IFA.

In Heimbach-Weis entsteht derzeit der erste Prototyp einer Kindertageseinrichtung, in der die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung umfassend mit einfließen. Die Muster-Kita ist ein Gemeinschaftsprojekt der Stadt Neuwied als kommunaler Trägerin, der Gemeindlichen Siedlungs-Gesellschaft als Bauherr sowie, als Initiatoren, der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA).

Das IFA hat in den letzten zwei Jahren untersucht, welchen körperlichen und psychischen Belastungen Kita-Beschäftigte ausgesetzt sind und welche Maßnahmen vorbeugend wirken können. „Wir haben so die wissenschaftlichen Grundlagen für die ergonomische Gestaltung von Kitas gelegt“, sagt Dr. Rolf Ellegast, stellvertretender IFA-Leiter. „Diese theoretischen Erkenntnisse wollen wir mit dem Bau der Muster-Kita in die Praxis tragen.“

Am konkreten Beispiel lassen sich aus Sicht des Ergonomie-Experten Ellegast die Vorteile ergonomisch gestalteter Kitas besonders gut darstellen und viele Kita-Verantwortliche für das Konzept gewinnen. Ellegast: „Das Projekt Muster-Kita soll zeigen: Der ergonomische Ansatz funktioniert bei Neubauten sowie bei der Sanierung von Altbauten.“ Nach Fertigstellung der Muster-Kita in Heimbach-Weis können Träger anderer Kitas dort Ideen für ergonomische Lösungen in ihren Einrichtungen sammeln.



Weitere Informationen: <http://bildung.ukrlp.de/sicherheit-gesundheitsschutz/themen/gesundheit-in-bildungseinrichtungen/#c1935>

23.400 ZAHL DES MONATS

Nach Informationen der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung erleiden jährlich etwa 23.400 Radfahrer bei einem Unfall im Straßenverkehr eine Gehirnverletzung. Angesichts dieser Zahl wirft die Aussage „Fahrradhelm-Pflicht brächte mehr Schaden als Nutzen“ (Spiegel Online) Fragen auf. Zu diesem Ergebnis kommt Professor Dr. Gernot Sieg, Lehrstuhlinhaber am Institut für Verkehrswissenschaft, in seiner

Berechnung der volkswirtschaftlichen Kosten einer Helmpflicht für Radfahrer.

Kosten für Menschenleben und Verletzungen werden dabei gegen Anschaffungskosten für Helme oder prognostizierte Umweltbelastungen aufgerechnet. Dazu Dr. Joachim Breuer, Vorstandsvorsitzender der Stiftung: „Studien namhafter Unfallforscher haben gezeigt, dass das Tra-

gen eines Fahrradhelms das Risiko einer schweren Kopfverletzung um mindestens 50 Prozent verringern kann. Kennt man die dramatischen Auswirkungen, die Schädelhirnverletzungen für jeden einzelnen Betroffenen und seine Familie mit sich bringen, ist ihre Vermeidung oder die Reduzierung des Schweregrades der Verletzung jeden Aufwand wert. Und das lässt sich nicht in Euro berechnen.“

POSITION DER GESETZLICHEN UNFALLVERSICHERUNG ZU TTIP

digitalstock.de/A. Kail



Die Diskussionen zu dem geplanten Freihandelsabkommen (TTIP) zwischen der EU und den USA nehmen nicht ab. Auch nach der vierten Verhandlungsrunde bleiben viele Fragen offen. Zwar stellen sich die Verhandlungsführer regelmäßig den Fragen der Interessenvertreter - was sie konkret vorhaben, halten sie aber weiter ge-

heim. Deswegen ist es auch nicht überraschend, dass der Widerstand gegen die Pläne der EU und der USA wächst.

Auch die gesetzliche Unfallversicherung hat sich mit einer Position in den Diskussionsprozess eingebracht. Darin hebt sie die Bedeutung von Produktnormen als wichtiges Instrument der Prävention zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen hervor. Sie müssten auch künftig eine verlässliche Grundlage darstellen, denn die reine gegenseitige Anerkennung von Rechtsvorschriften und Normen sei nicht ausreichend.

Mit Blick auf Leistungen zur medizinischen Versorgung und Rehabilitation erinnert die

gesetzliche Unfallversicherung daran, dass soziale Dienstleistungen keine freien Waren sind, und dementsprechend nicht vom Anwendungsbereich des Handelsabkommens erfasst werden sollten. Zudem dürften EU-weite und nationale Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit weder zur Verhandlung stehen, noch Anlass für eine Klage im Rahmen des Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahrens sein.

Es bleibt abzuwarten, wie die Verhandlungen weitergehen. Es ist jedoch schon jetzt zu vermuten, dass den Interessenvertretern auch künftig vorenthalten wird, was genau hinter den verschlossenen Türen ausgehandelt wird.

KAMPF GEGEN SCHWARZARBEIT

fotolia.de/Peter Kögler



Der Kampf gegen Schwarzarbeit gewinnt auf europäischer Ebene an Bedeutung. Dies hat eine im März veröffentlichte Eurobarometerumfrage gezeigt. Danach ist Schwarzarbeit in Europa nach wie vor ein weitverbreitetes Problem. Schattenwirtschaft führt nicht nur dazu, dass Beschäftigte gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden.

Auch der Staat und die Sozialversicherungseinrichtungen erfahren finanzielle Einbußen durch entgangene Einnahmen.

Die Kommission versucht nun zu reagieren und möchte im April die Einrichtung einer europäischen Plattform zur Verhinderung und Abschreckung von Schwarzarbeit schaffen.

Wie genau der Einsatz der geplanten Plattform zu einer Verringerung der Schwarzarbeit beitragen soll, wird die Kommission aller Voraussicht nach im April bekanntgeben. Derzeit steht jedoch schon fest, dass durch eine Vernetzung der unterschiedlichen Durchsetzungsstellen der Mitglied-

staaten wie Arbeitsaufsichts-, Sozial-, Steuer- und Einwanderungsbehörden die Zusammenarbeit auf EU-Ebene verbessert werden soll.

Auch das Europäische Parlament hat sich mit dem Thema „Schwarzarbeit“ beschäftigt und in einer Entschliessung die Absicht der EU-Kommission begrüßt, Maßnahmen gegen Schwarzarbeit zu treffen. [1] Nach Auffassung der Europaabgeordneten sollten alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Status durch Arbeitskontrollen gedeckt sein. Daneben halten die Parlamentarier auch eine Europäische Sozialversicherungskarte für sinnvoll, auf der alle für die Arbeitskontrolle relevanten Daten gespeichert sind.

Fußnoten:

[1] Vgl. auch das Interview mit der zuständigen Berichterstatterin, Frau Jutta Steinruck, in der April-Ausgabe von DGUV-Kompakt.

DISKUSSION GEWINNT AN DYNAMIK

WAS IST INKLUSION UND WIE KANN SIE GELINGEN?

Inklusion ist ein viel diskutierter Begriff. Umso wichtiger ist es, genau zu verstehen, was dahinter steht und in welche Richtung eine Umsetzung gelingen kann – in unseren Bildungseinrichtungen und darüber hinaus.

Bildungseinrichtungen sind nicht nur Orte der Bildung, sondern wichtige Orte sozialer Begegnung in jedem Gemeinwesen. Gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen gesellschaftlichen Lebens setzt voraus, dass nicht nur Bildungseinrichtungen, sondern alle Lebensbereiche in ihrem Zusammenspiel gesehen werden.

Ziel ist es, noch vorhandene Barrieren für gleichberechtigte Teilhabe zu identifizieren, sie abzubauen und so die Zugangschancen für alle Menschen zu allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen. Gemeint sind damit nicht nur Barrieren bzw. Zugangshindernisse baulicher oder technischer Art, sondern auch die Barrieren in den Köpfen der Menschen.

Der Anspruch ist universal

Schaut man sich die sehr heterogenen Diskurse zu dieser Frage an, bekommt man zunächst den Eindruck: „Die Umsetzung der Inklusion liegt im Auge des Betrachters.“ Deshalb ist es wichtig, immer wieder auf die Ziel- und Leitformulierung zu schauen, wie sie sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention ergibt: Alle Menschen weltweit sollen Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung, Arbeit und zu hochwertigen Wohn- und Freizeitgestaltungsmöglichkeiten erhalten.

Dieser Anspruch basiert auf den Menschenrechten, das heißt, er ist universal und gilt für alle Menschen, unabhängig von ihrer jeweiligen individuellen Ausprägung oder ihrer scheinbaren Abweichung von einer gesellschaftlich etablierten „Norm“, also unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Glauben, sozialer Stellung, Geschlecht, sexueller Orientierung, physischen oder psychischen Verfassungen etc.

Dass das Ziel- und Leitbild der UN-Behindertenrechtskonvention sich nicht auf Menschen mit Behinderungen beschränkt, zeigt auch der Blick in die kommentierenden Texte zur Deutung und Relevanz der Konvention, die gegenwärtig ihren Ausdruck in den gerade veröffentlichten Aktionsplänen der Länder gefunden haben. Mit Verweis auf den Landesaktionsplan Hamburg wird schnell deutlich, dass es um Ausgrenzungsmechanismen insgesamt geht, die alle Menschen betreffen können:

„Inklusion bedeutet, dass alle Menschen in ihrer jeweiligen Individualität gleichberechtigt Teilhabende unserer Gesellschaft sind. Inklusion beinhaltet den Auftrag, gesellschaftliche Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Rechte aller Bürgerinnen und Bürger respektiert werden und

Bürgerinnen und Bürger diese Rechte wahrnehmen bzw. ausüben können.

Barrieren/Zugangshindernisse, die dem möglicherweise entgegenstehen, sind zu beseitigen. Eine inklusive Gesellschaft unterscheidet nicht zwischen Normalität und Anderssein. Sie nimmt Unterschiede im Sinne von Vielfalt bewusst wahr und nutzt sie, anstatt ihnen eine ausgrenzende Bedeutung zu geben. Das Miteinander unterschiedlicher Menschen ist von Wertschätzung und Respekt geprägt.“¹

Perspektivwechsel ist nötig

Die Auseinandersetzung mit den Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention erfordert somit einen Perspektivwechsel, der im Aktionsplan der Landesregierung NRW festgehalten ist, hier beispielhaft für andere Landesaktionspläne zitiert, in denen ähnliches formuliert ist: „Alle Bürgerinnen und Bürger müssen in ihrem Umfeld einen sowohl physisch als auch sozial barrierefreien Zugang zu allen Orten und Angeboten des Gemeinwesens haben, unabhängig von ihrer jeweiligen individuellen Situation. Dabei geht die ‚Anpassungsleistung‘ nicht vom Einzelnen aus, sondern vom inklusiven Gemeinwesen selbst, das alle Menschen in seine Ausgestaltung mit einbezieht.“² Inklusion bedeutet dabei „Veränderung in einem kontinuierlichen Prozess“.³

Ziel ist „eine Gesellschaft, in der

- Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Begabungen, Interessen, Neigungen, ethnischen Abstammungen, sexuellen Identitäten etc. zusammenleben;
- die Unterschiedlichkeit der Menschen nicht nur akzeptiert, sondern als Bereicherung der gesellschaftlichen Wirklichkeit geschätzt wird;

Autor



Dr. Karl-Heinz Imhäuser

Vorstand der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft
E-Mail: jugend-und-gesellschaft@montag-stiftungen.de

» Die Frage ist nicht, was ich sehe, denke, bestimme, was andere für Inklusion tun oder umsetzen sollen. Die erste Frage geht immer an mich selbst: Was tue ich konkret in meinem Handlungs- und Verantwortungsraum, um Inklusion umzusetzen? «



gewiesen. Es bedarf daher eines weit gespannten Planungsverständnisses und -ansatzes, der das Gemeinwesen insgesamt in den Blick nimmt und Sozialräume unter inklusiven Gesichtspunkten weiterentwickelt.

Wie Inklusion gelingen kann

Das inklusive Gemeinwesen ist der Ort, an dem jeder Mensch wahrnehmen kann, dass er eine „Wirkung“ hat und etwas beitragen kann, in seiner Bildungseinrichtung, seinem Verein/Verband, seiner Kirche, an seiner Arbeitsstelle usw. Auch die Kommune selbst beziehungsweise der Stadtteil/das Quartier und ihre Verwaltung/die Politik können selbst wirksam werden – als Vorbild und Beispiel können sie beitragen, in unserer Gesellschaft eine inklusive Kultur zu etablieren.

Der Ausgangspunkt jeglichen Denkens und Handelns zu Inklusion fängt jedoch bei mir selbst an. Die Frage ist nicht, was ich sehe, denke, bestimme, was andere für Inklusion tun oder umsetzen sollen. Die erste Frage geht immer an mich selbst: Was tue *ich* konkret in *meinem* Handlungs- und Verantwortungsraum, um Inklusion umzusetzen? Von hier aus spannen sich weitere Ebenen der Wirksamkeit auf:

1. Ich mit Mir: Auf der Ebene der Person geht es um einen partnerschaftlichen Umgang mit mir selbst, um eine Reflexion meiner Haltung, meine Einstellungen und Sichtweisen auf die Welt, meine Urteile und Vorurteile und meine Bereitschaft zur Entwicklung einer inklusiven Haltung, die durch meine Netzwerke und durch die Orte, in denen ich lebe, geprägt werden.

2. Ich mit Dir: Auf der Ebene meiner Beziehungen und Ver(-Bindungen) zu anderen – Partner, Freunden, Nachbarn usw.

- alle gesellschaftlichen Bereiche für alle Menschen grundsätzlich zugänglich sind, unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht;
- die Ressourcen zielgerichtet, das heißt auch immer unter Berücksichtigung des Inklusionsprinzips eingesetzt werden;
- Schritte zur Überwindung der Sondereinrichtungen auf allen Ebenen eingeleitet und spezialisierte Angebote im Regelsystem verankert sind;
- die unterschiedlichen staatlichen Handlungsebenen zwar die primären Adres-

saten der Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention sind, aber Einvernehmen darüber besteht, dass die Verwirklichung des Inklusionsprinzips nur im konstruktiven Zusammenwirken aller Beteiligten in Politik, Staat und Gesellschaft gelingen kann und

- das Zusammenleben aller Menschen auch deshalb gelingt, weil Teilhabebarrieren und -barrieren für alle Menschen beseitigt sind.“⁴

Nur in dieser Perspektive wird nicht einseitig dem Bildungsbereich die Hauptlast der Realisierung inklusiver Lebenswelt zu-



– beginnt der Wirkungskreis des dritten Sozialraums zwischen privatem und öffentlichem Raum. Hier kann Hilfebedarf angefragt und gegebenenfalls gefunden/gewährt werden, mit dem die/der einzelne überfordert ist. Hier frage ich oder biete etwas an, gebe und bekomme Unterstützung – ohne direkte Gegenleistung.

3. Wir: Das „Wir“ ist die erste Ebene des öffentlichen Sozialraums, es ist der Eintritt in die Maßstabebene einer einzelnen Organisation oder Initiative, Gruppe, Behörde usw. Hier arbeiten Akteure auf mehr oder weniger institutionell organisierter Ebene zusammen und entwickeln Strategien zum Abbau von Barrieren und zum Willkommenheißen aller.

4. Wir und Wir: Auf dieser Ebene geht es um die Vernetzung von Institutionen/Initiativen in einer Kommune, die über ihren jeweiligen Verantwortungsbereich hinaus die Herstellung inklusiver institutioneller Lebenswelten verfolgen. Im Blick über den lokalen Zaun werden Erfahrungen ausgetauscht, Erprobtes und Bewährtes geteilt, gemeinsame Strategien und Initiativen entwickelt.

5. Alle gemeinsam: Auf dieser Ebene ist die Kommune als Ganzes angesprochen, die Leitidee Inklusion als kommunale Auf-

gabe anzunehmen und ihre Umsetzung voranzubringen. Das Kerngeschäft auf dieser Ebene ist die Herstellung von Strukturen zur Ermöglichung inklusiver Prozesse und Praktiken für die Menschen in einer Kommune.⁵

»Durch Inklusion wird es zu einem langwierigen und fundamentalen Wandel im Denken und Handeln unserer Gesellschaft kommen.«

Inklusion und Nachhaltigkeit

Um zu verstehen, wie sich Inklusion im gesellschaftlichen Diskurs entwickeln und die Umsetzung verlaufen könnte, ist der Vergleich mit den gesellschaftlichen Veränderungen unter dem Begriff der „Nachhaltigkeit“ eine hilfreiche Analogie. Durch Inklusion wird es, ähnlich wie beim Begriff der Nachhaltigkeit, der ab den 1970-er Jahren bis heute in unterschiedlicher Intensität mehrere Dekaden geprägt hat, zu einem langwierigen und fundamentalen Wandel im Denken und Handeln unserer Gesellschaft kommen, für dessen Abschluss es keinen terminierbaren Zeitpunkt geben kann.⁶

Ganz generell lassen sich der Verlauf der Debatten und die Folgen, die davon ausgelöst werden, in einigen Phasen verdichten:

Phase I: Den Begriff kennt keiner: Bei Befragungen „auf der Straße“ gibt es nur Achselzucken. Es ist ein elaborierter Begriff in kleinen Expertenzirkeln, die in dieser Phase beginnen, den Begriff intensiv zu besetzen und zu nutzen.

Phase II: Der Begriff wird modisch: Im Sinne des Konzeptes „High Fashion“ sind solche Dinge im Modebereich untragbar, unbezahlbar, nicht auf Funktionsfähigkeit aus. Und dennoch wirkt diese Mode stilbildend und bestimmt irgendwann die Alltagskultur aller durch Transformation und Adaption.⁷

Phase III: Der Begriff wird inflationär: In dieser Phase wird der Begriff im Kontext nicht nur engerer Fachdiskurse, sondern sehr allgemein ständig verwendet. Alles ist jetzt nachhaltig/inklusiv. Der Begriff bezieht sich nun auf jedes x-beliebige Umsetzungsziel.

Phase IV: Diskurse werden emotional und hitzig: In dieser Phase tritt eine gesellschaftliche Lagerbildung ein: Entweder man ist dafür oder dagegen. Insbesondere die Kosten der Umsetzung des

» Wir können das Jahr 2010 als das Jahr des Eintritts in die ,erste Dekade der Inklusion‘ sehen und der damit verbundenen beginnenden breiten gesellschaftlichen Umsetzung vieler Ziele und Erwartungen. «

Neuen werden heftig diskutiert. Befürworter werden gerne als „Gutmenschen“ etikettiert, die sich nicht an der Realität orientieren wollen.

Phase V: Der Begriff wird allparteilich anerkannt: Er wird langsam – fast unmerklich – als Referenzrahmen zur Koordination und Abstimmung gesellschaftlicher Wandlungsprozesse allparteilich anerkannt. Es geht nicht mehr um die Frage des „Ob“, sondern um die verschiedenen möglichen Wege des „Wie“.

Phase VI: Nach einer langen Periode der Aushandlung guter Wege gibt es ein breites Verständnis und Wissen um die Notwendigkeit der Umsetzung: Menschen diskutieren nicht mehr die Kosten der Umsetzung als die wichtigste Frage, sondern beginnen, bis hin im Kleinen ihres privaten Wirkungskreises ethisch-normativ orientiert zu handeln.

Es ist bemerkenswert, dass mit dem Jahr 2010 die Umsetzung dessen, was mit dem Begriff Inklusion gemeint ist, in Deutschland spürbar an Dynamik gewonnen hat. Wir können das Jahr 2010 als das Jahr des Eintritts in die „erste Dekade der Inklusion“ sehen und der damit verbundenen beginnenden breiten gesellschaftlichen Umsetzung vieler Ziele und Erwartungen.

Die „erste Dekade der Inklusion“

Die vielen Inklusionspläne in Ländern, Kommunen und Unternehmen und die diversen verfügbaren Umsetzungsinstrumente⁸ sind dabei für viele ein Synonym für die nächste „von oben“ verordnete gesellschaftliche Großbaustelle, die mit allen damit verbundenen Bedenken beäugt und skeptisch betrachtet wird. Für andere sind diese Aktionspläne und die entstan-

denen und entstehenden Handlungsleitfäden aber das „Baustellenmanagement“ und damit der Referenzrahmen zur Umsetzung von Inklusion vor Ort.

Inklusiv zu handeln, ist aus einem solchen Verständnis heraus ganz einfach und jeder kleinste Schritt ist wirksam. „Auf allen Ebenen unserer Gesellschaft können – auch in kleinen Schritten und Gesten – gegenseitige Achtung, Wertschätzung und Verantwortungsübernahme gelebt werden.

»Inklusiv zu handeln, ist ganz einfach und jeder kleinste Schritt ist wirksam.«

Sie können dazu beitragen, dass Menschen nicht beschämt, sondern mit Respekt unterstützt werden; dass Menschen sich für neue Sichtweisen öffnen; dass zunächst schwierig erscheinende Situationen konstruktiv gelöst werden. (...)

Wir überdenken unsere eigenen Vorurteile, reflektieren unsere Kommunikation mit anderen, sehen auf unser Team oder unsere Einrichtung mit anderen Augen, nehmen Barrieren wahr und bauen sie ab, entdecken neue Ressourcen, Chancen und Potentiale. (...)

Ob in Nachbarschaften, Kommunen, Unternehmen, Parteien oder Regierungen – Inklusion ist weder eine beliebige fixe Idee noch ein Rezept, wie man ‚bestimmte Gruppen behandelt‘ oder ‚integriert‘. Inklusives Handeln ermöglicht vielmehr angemessenes, menschenwürdiges und gleichberechtigtes Umgehen aller mitein-

ander – für eine Gesellschaft, in der ausnahmslos alle von einer selbstbewussten und die Realität der Vielfalt annehmenden Gemeinschaft profitieren.“⁹ ●

Literatur

1 Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, S. 7.

2 Aktionsplan der Landesregierung. Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. „Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv“, S. 197, S. 21 f.

3 Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, hrsg. von der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Bonn 2011, S. 126.

4 Aktionsplan der Landesregierung. Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. „Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv“, S. 24 f.

5 Vgl. Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, hrsg. von der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Bonn 2011, S. 25 f., S. 37.

6 Vgl. ebd., S. 8.

7 Vgl. Brown, A.: Review of Inclusive Education: International Policy and Practice by Ann Cheryl Armstrong, Derrick Armstrong and Ilektra Spandagou. In: Education Review, 2012 May 23, S. 15.

8 Vgl. Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, hrsg. von der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Bonn 2011; Da kann ja jede(r) kommen – Inklusion und kirchliche Praxis. Eine Orientierungshilfe der Evangelischen Kirche im Rheinland, hrsg. von der Abteilung Bildung im Landeskirchenamt und dem Pädagogisch-Theologischen Institut der EkiR, Bonn 2013.

9 Brokamp, B.: Wie wirkt Inklusion? In: +3 Magazin der Süddeutschen Zeitung, 10/2013.

REFORMAUFTRAG AN DIE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG

INKLUSION UND INKLUSIVE BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Die Steigerung des Stellenwerts der Inklusion als Präventionsthema im Bildungsbereich und dessen Umsetzung sind wichtige Aufgaben für den Fachbereich Bildungseinrichtungen der DGUV. Wie für jede Präventionsarbeit gilt auch hier: Inklusion beginnt in den Köpfen.

Der DGUV-Aktionsplan bildet die Grundlage

2009 hat die Bundesregierung die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ratifiziert. Ziel dieser Konvention ist es, für alle Menschen mit Behinderung „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten“ (UN-BRK Artikel 1, Absatz 1). Damit verbunden sind das „bedingungslose Verbot jeglicher Form von Diskriminierung, das unbedingte Recht auf Selbstbestimmung und das uneingeschränkte Recht auf Teilhabe“ (Wocken 2011, 91) in allen existenziellen Lebensbereichen.

Unter dem Schlagwort Inklusion werden derzeit in der Bundesrepublik Anstrengungen unternommen, um die Bestimmungen der UN-BRK umzusetzen. Auch die DGUV hat in enger Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen umfangreichen Aktionsplan erarbeitet, um „den Geist der UN-Behindertenrechtskonvention in konkretes und verbindli-

ches Handeln umzusetzen (...) [und] einen eigenständigen und nachhaltigen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft [zu] leisten“ (DGUV 2011, S. 6 f.)

Insbesondere im Bereich der Erziehung und Bildung, und damit in allen Kitas, Schulen und Hochschulen, ist Inklusion aktuell zu einem bedeutenden, umfassenden und tiefgreifenden Reformauftrag geworden. Karl-Heinz Imhäuser, Vorstand der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, bezeichnet Inklusion auf Grund der damit verbundenen langfristigen Entwicklungsprozesse und weitreichenden Veränderungen in allen Lebensbereichen der Gesellschaft als neuen „Dekadenbegriff“.

Vermeidung von Sonderwelten

Alle Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen haben seit der Ratifizierung das Recht, zusammen mit Nichtbehinderten zusammenzuleben, zusammen zu lernen und zusammen zu studieren. Das gemeinsame Lernen und Studieren werden zum Regelfall, Inklusion zum Leitbild der zukünftigen Entwicklung

von Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen“. (UN-BRK, Artikel 24)

Auch im Aktionsplan der DGUV wird der Lebensbereich Bildung als wesentliches Handlungsfeld herausgestellt: „Ziel ist es, Sonderwelten für Menschen mit Behinderungen zu vermeiden. Es geht um die inklusive Arbeitswelt und die Förderung des Inklusionsgedankens an Schulen und Bildungseinrichtungen. (...) Die gesetzliche Unfallversicherung (...) leistet ihren Beitrag zur Förderung des Inklusionsgedankens an Schulen und in Bildungseinrichtungen (Kita, Schulen, Hochschulen).“ (DGUV 2011, S. 46 ff.)

Die Akzentuierung des Bildungsbereichs ist wichtig, weil

- „hier stets die erzieherischen und bildungsbezogenen Wurzeln und Grundlagen einer inklusiven Lebensweise stecken und entwickelt werden müssen, wenn sie in der Gesellschaft ankommen sollen“ (Reich, 2012, S. 7)

- im internationalen Vergleich das deutsche Bildungswesen stark von Exklusion und Segregation sowie unzureichender Bildungsgerechtigkeit geprägt ist. In kaum einem anderen Land hängen soziale Her-

Autor



Dr. h.c. Heinz Hundeloh

Leiter des Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ der DGUV, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
E-Mail: h.hundeloh@unfallkasse-nrw.de



kunft und der Bildungserfolg so eng zusammen und wird die stark selektierende Funktion des Bildungssystems deutlich.

Ein Beleg dafür sind unter anderem die hohen Quoten der Schul- und Ausbildungsabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss sowie die große Zahl von Schülerinnen und Schülern, die die Schulen verlassen, ohne die Grundlagen des Lesens und Schreibens erlernt zu haben. In der überwiegenden Mehrheit handelt es sich dabei um Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Schichten, die Förder- und keine allgemeinen Schulen besuchen beziehungsweise besucht haben.

Wechselseitiger Zusammenhang zwischen Inklusion und Prävention

Niedrige beziehungsweise fehlende Bildungsabschlüsse führen dazu, dass die betroffenen Menschen nur schwer eine Ausbildungsstelle finden und oft keinen Berufsabschluss haben oder nur einen niedrigen beruflichen Standard erreichen, was häufig eine lebenslange Arbeitslosigkeit zur Folge hat.

Zugleich zählen die Bildung im Allgemeinen und die Schulbildung im Besonderen zu den wichtigsten Faktoren für die Ausprägung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins eines Menschen. Bildung wirkt sich positiv auf das Gesund-

heitsverhalten und auf die Einstellungen zur Gesundheit und Sicherheit aus. So zeigt sich,

- dass die Lebenserwartung eng mit den Bildungsabschlüssen korreliert;
- Kompetenzen für eine gesunde Lebensführung im Bildungsverlauf erworben werden;
- dass Bildung den Zugang zu sinnerfüllten Lebensbedingungen, zu einer sinnstiftenden Ausrichtung der Lebensführung und damit zu einer auch in gesundheitlicher Hinsicht höheren Lebensqualität ebnet;
- dass viele Krankheiten bei Menschen mit keinen oder niedrigen Bildungsabschlüssen häufiger auftreten als bei Menschen mit hohen Bildungsabschlüssen.

Insofern mag das im Aktionsplan der DGUV vorgesehene Ziel, die Entwicklung inklusiver Bildungseinrichtungen zu fördern, auf den ersten Blick als ein neues, zusätzliches Ziel erscheinen und mit dem Präventionsauftrag eines Unfallversicherungsträgers nicht oder nur bedingt vereinbar zu sein.

Bei näherer Betrachtung haben jedoch viele Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Entwicklung von inklusiven Bil-

dungseinrichtungen sinnvoll und notwendig sind, mit Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung, die zum Angebot der Unfallversicherungsträger und der DGUV gehören, zahlreiche inhaltliche und intentionale Gemeinsamkeiten:

- Es geht sowohl bei der Inklusion als auch bei der Prävention/Gesundheitsförderung um das Wohl des Menschen. Der Leitsatz der Arbeit der DGUV und ihrer Mitglieder heißt „Im Mittelpunkt steht der Mensch“. Diese Maxime gilt auch für die Inklusion. Die Wertorientierung der DGUV erfährt daher durch die Einbindung der Inklusion in die Prävention und Gesundheitsförderung eine Stärkung.
- Sowohl Inklusion als auch Prävention/Gesundheitsförderung wollen eine Veränderung der Lern-, Lehr- und Lebenswelten, mit dem Ziel, Wohlbefinden und mehr Gesundheit im ganzheitlichen Sinne zu bewirken. Das erfordert in beiden Fällen vor allem auch eine Veränderung der Umwelt.
- Inklusion und Prävention/Gesundheitsförderung betonen die Selbstbestimmung und Partizipation des Menschen.
- In beiden Konzepten geht es darum, Menschen vor Gefahren und Risiken zu schützen, die sie aktuell nicht bewältigen können bzw. sie zu befähigen, dies selbständig

zu tun. Es geht aber auch und vielleicht noch in einem stärkeren Maße darum, Ressourcen aufzubauen, weniger stark vorhandene Ressourcen zu stärken und Hilfen zu geben, damit die Menschen eigene Wege mit eigenen Zielen und neuen Chancen erfolgreich gehen können.

Zudem kann Inklusion dazu beitragen, Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene stärker in das Blickfeld von Prävention und Gesundheitsförderung zu rücken, die bisher aufgrund ihrer Behinderungen oder Beeinträchtigungen nur selten präventive und gesundheitsförderliche Beachtung erfahren haben. In der Regel konzentrierten sich zum Beispiel die Maßnahmen der Unfallversicherungsträger, aber auch der Krankenkassen und anderer Protagonisten zur Prävention und Gesundheitsförderung vornehmlich auf den Regelschulbereich, weniger auf Förderschulen.

Inklusion braucht einen hohen Stellenwert

Es liegt deshalb nahe, dass Inklusion nicht nur aufgrund gesetzlicher Vorgaben, sondern auch aus einer inhaltlichen Notwendigkeit heraus einen hohen Stellenwert im Rahmen der bildungsbezogenen Präventionsarbeit der DGUV und ihrer Mitglieder erhalten sollte. Dies gilt umso mehr, als es das Ziel der bildungsbezogenen Arbeit der DGUV und des Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ ist, nicht nur zu einer besseren Gesundheitsqualität in den Bildungseinrichtungen beizutragen.

Es ist auch die erklärte Absicht, durch sicherheits- und gesundheitsbezogene Interventionen die Bildungs- und Erziehungsqualität in der Tagespflege sowie in den Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen zu fördern.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Bildungsqualität wird zukünftig die inklusive Ausrichtung der Bildungseinrichtungen ausmachen. Es geht bereits jetzt nicht mehr darum, ob Inklusion in den Bildungs-

einrichtungen umgesetzt wird, sondern es wird zurzeit daran gearbeitet, wie der Prozess zu einem inklusiven Bildungssystem und zu inklusiven Bildungseinrichtungen gestaltet werden kann. Deshalb werden die Unfallversicherungsträger in ihrer Präventionsarbeit in Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen bereits heute mit Fragen der inklusiven Gestaltung von Einrichtungen und Erziehungs- und Bildungsprozessen konfrontiert.

Der Umfang der Auseinandersetzung wird momentan je nach den Entwicklungen in den Bundesländern schwanken. Es ist aber zu erwarten, dass durch die kontinuierliche Umsetzung der UN-Konvention immer mehr Bildungseinrichtungen, dieser Entwicklung folgend, sich zu inklusi-

»Das Inklusionsverständnis, dass der Arbeit des Fachbereichs Bildungseinrichtungen zugrundeliegt, ist ein weit gefasstes und entspricht dem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis des Fachbereiches.«

ven Systemen entwickeln werden. Diese Entwicklung betrifft alle Ebenen – das gesamte Bildungssystem, die einzelne Bildungseinrichtung und die Alltagspraxis der pädagogischen Fachkräfte und Lehrenden – und ist mit zusätzlichen Belastungen für die verschiedenen Akteure verbunden.

Das Inklusionsverständnis des Fachbereichs Bildungseinrichtungen

Das Inklusionsverständnis, das der Arbeit des Fachbereichs Bildungseinrichtungen aktuell zugrundeliegt, ist ein weit gefasstes und entspricht dem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis des Fachbereiches. Es ist durch folgende Aspekte gekennzeichnet:

1. Inklusion stellt eine Form des gesellschaftlichen Umgangs mit der Verschiedenheit von Menschen dar. Sie wird als Prozess verstanden, der zum Ziel hat, die Teilhabe aller Menschen an sozialen Gemeinschaften zu steigern und individuell

oder kollektiv erlebte Barrieren zu verringern. (Amrhein, 2011, S. 15.)

2. Im Hinblick auf Bildung wird Inklusion als ein Modell verstanden, das die Aufnahme aller Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen in eine Einrichtung sowie die uneingeschränkte Teilhabe und Gemeinsamkeit auch innerhalb der Einrichtung vorsieht (Prenzel, 2010). Inklusion beschränkt sich dabei nicht nur auf die gemeinsame Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Behinderungen.

Es geht auch um die anderen Aspekte von Verschiedenheit, die die Bildungspartizipation von Menschen behindern oder fördern können. Dazu gehören Ausgrenzungen beziehungsweise Benachteiligungen, zum Beispiel auf Grund von Geschlecht und sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, spezifischen Lebensbedingungen und/oder Kultur. Inklusion bezieht sich somit auf alle Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die in unserem Bildungssystem von Ausgrenzung und fehlender Teilnahme bedroht sind.

3. Ein weiterer Aspekt von Inklusion, der für die Arbeit des Fachbereichs Bildungseinrichtungen bedeutsam ist, ist die institutionelle Entwicklung (Organisationsentwicklung) einer Bildungseinrichtung. Wie müssen Bildungseinrichtungen und darüber hinaus das gesamte Erziehungs- und Bildungssystem beschaffen sein, „in denen Menschen mit jeglicher Benachteiligung Hilfen erhalten, ihre Chancen wahrzunehmen, zu entdecken, zu entfalten und in einer langfristigen Perspektive die vorhandenen Nachteile in gelebte Vorteile umzuwandeln“ (Reich, S. 43). Die Frage der Inklusion und Exklusion wird damit nicht an den Menschen, sondern an der Institution festgemacht.

Aktivitäten des Fachbereichs Bildungseinrichtungen zur Inklusion

Die Maßnahmen, die der Fachbereich und seine Sachgebiete entwickeln und zukünftig

» Inklusion ist auch für die Aufsichtspersonen und Referenten der Unfallversicherungsträger ein neues Thema. Es wird deshalb notwendig sein, die erforderliche inklusive Handlungskompetenz schrittweise, aber möglichst schnell aufzubauen. «

tig entwickeln werden, um die konkrete Arbeit der Unfallversicherungsträger mit den Bildungseinrichtungen zu unterstützen, werden das Thema „Inklusion“ in zweifacher Art und Weise aufgreifen. Zum einen geschieht dies durch eine integrative Berücksichtigung des Themas, indem Inklusion immanenter Bestandteil der Präventionsangebote wird. Dies wird zum Beispiel bei den Branchenregeln der Fall sein, die in den nächsten zwei Jahren für die Bereiche der Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen erarbeitet werden.

Zum anderen wird es spezifische Maßnahmen zum Thema Inklusion geben. Dies ist einerseits bei den Maßnahmen der Fall, die im Zusammenhang mit dem DGUV-Aktionsplan realisiert werden. Andererseits werden es Maßnahmen sein, die inklusive Themen und Probleme aufgreifen, die für das Gelingen von inklusiven Prozessen und/oder für das Belastungserleben der Akteure in den Bildungseinrichtungen von Bedeutung sind. Dies ist zum Beispiel bei dem Thema „Inklusion im Schulsport“ der Fall.

Unterstützung für die Unfallversicherungsträger

Unterstützende Maßnahmen für die Mitglieder der DGUV scheinen notwendig zu sein, denn bisher beschäftigen sich die Unfallversicherungsträger – zusammenfassend betrachtet – mit dem Thema „Inklusion in Bildungseinrichtungen“ sehr zurückhaltend.

Offensichtlich ist es dort noch nicht im Arbeitsalltag angekommen. Zwar gibt es einzelne Maßnahmen, bei denen es sich in der Regel um Tagungen und Arbeitskreise zu Teilaspekten der Inklusion handelt. Auch im Rahmen der Beratung und Überwachung wird Inklusion nur ansatzweise aufgegriffen, und zwar in erster Linie in

Form der baulichen Barrierefreiheit. Eine umfassende Beschäftigung mit dem Thema ist jedoch nicht zu beobachten.

Die Zurückhaltung hat vermutlich verschiedene Gründe. Die Themen „Inklusion“ und „Inklusive Bildungseinrichtungen“ sind zwar in den meisten Bundesländern bildungspolitisch wichtige Themen. Es sind aber Themen, die sehr viele Emotionen und zum Teil großen Widerstand bei den Betroffenen erzeugen.

Diese Reaktionen können bei externen Institutionen den Eindruck hervorrufen, sich besser zurückzuhalten und abzuwarten als den Prozess aktiv mitzugestalten. Zudem ist das inklusive Know-how in den Bildungseinrichtungen, aber auch bei den Unfallversicherungsträgern häufig (noch) nicht im erforderlichen Umfang vorhanden.

Ähnlich wie für die Akteure in den Bildungseinrichtungen ist Inklusion auch für die Aufsichtspersonen und Referenten der Unfallversicherungsträger ein neues Thema. Es wird deshalb notwendig sein, die erforderliche inklusive Handlungskompetenz schrittweise, aber möglichst schnell aufzubauen.

Der Stellenwert der Inklusion als Präventionsthema im Bildungsbereich und dessen Umsetzung sind aber nicht nur von der bildungspolitischen Bedeutung, der Akzeptanz des Themas bei den Bildungsakteuren und der Fachkompetenz abhängig, sondern ebenso von der Einstellung. Auch für die Präventionsarbeit gilt: Inklusion beginnt in den Köpfen.

Neues Positionspapier

Bewusstseinsbildung und Qualifizierung werden zentrale Handlungsfelder der Arbeit des Fachbereichs Bildungseinrichtungen zum Thema Inklusion sein. Die Grund-

lage für diese Arbeit wird das Positionspapier „Inklusion in Bildungseinrichtungen“ bilden. In seiner letzten Sitzung hat der Fachbereich beschlossen, ein solches Papier zu erstellen. Damit möchten die Mitglieder des Fachbereichs – unter anderem die Kultusministerkonferenz, die Hochschulrektorenkonferenz, der Bundeselternrat, die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege – sowohl den Sachgebieten des Fachbereichs als auch den Unfallversicherungsträgern eine Orientierung für die Ausgestaltung des Handlungsfelds „Inklusion in Bildungseinrichtungen“ wie auch für die Konzipierung und Entwicklung konkreter Maßnahmen geben. ●

Literatur

- Amrhein, B.: Inklusion in der Sekundarstufe. Eine empirische Analyse. Bad Heilbrunn 2011.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2012 – 2014. Berlin 2011.
- Prenzel, A.: Inklusion in der Frühpädagogik. Bildungstheoretische, empirische und pädagogische Grundlagen. Hrsg. v. Deutsches Jugendinstitut, München 2010.
- Reich, K. (Hrsg.): Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Standards und Regeln zur Umsetzung einer inklusiven Schule, Weinheim und Basel 2012.
- UN-BRK – UN-Behindertenrechtskonvention: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2006. URL: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a729-un-konvention.html (Stand: 01.02.2014).
- Wocken, H.: Das Haus der inklusiven Schule. Baustellen – Baupläne – Bausteine Hamburg: 2011.

SACHGEBIET „SCHULEN“

DIE ENTWICKLUNG INKLUSIVER SCHULEN

Die Entwicklung einer inklusiven Schulkultur ist eine der wesentlichen bildungspolitischen Aufgaben der nächsten Jahre. Das Sachgebiet „Schulen“ im Fachbereich „Bildungseinrichtungen“ der gesetzlichen Unfallversicherung will die handelnden Personen und Organisationen mit eigenen Projekten unterstützen.

Inklusion bedeutet Veränderung

In der Diskussion um die Ausgestaltung eines inklusiven Bildungssystems stehen die Schulen im Zentrum. Dies hat nicht zuletzt mit der Struktur des deutschen Schulsystems zu tun, das im Gegensatz zu schulischen Systemen in anderen europäischen Ländern sehr vielfältig und gegliedert auf-

„Die Entwicklung inklusiver Schulen wird zweifelsohne in den nächsten Jahren zu erheblichen Umstrukturierungen führen, die alle an Schule Beteiligten vor neue Anforderungen stellen wird.“

gebaut ist. Parallel zu den allgemeinen Schulen gibt es ein ausdifferenziertes System von Förderschulen mit unterschiedlichsten Förderschwerpunkten und Bildungsgängen.

Getrennter Unterricht ist grundsätzlicher Standard, abgesehen von den sich langsam, aber stetig entwickelnden Bemühun-

gen um den Ausbau des Gemeinsamen Unterrichts für Schülerinnen und Schüler mit und ohne Behinderung. Die inklusive Bildung der Kinder endet in Deutschland somit meist nach der Kita: Während in Kindertageseinrichtungen 60 Prozent der Kinder mit Förderbedarf gemeinsam mit anderen spielen und lernen, sind es in der Grundschule nur noch 34 Prozent. Beim Übergang in die weiterführende Schule müssen dann viele weitere Kinder aus Mangel an inklusiven Bildungsangeboten an eine Förderschule wechseln (Klemm, 2010).

Getrennter Unterricht ist aber mit dem Ideal einer inklusiven Schule nur schwer zu vereinbaren. Dort sollen alle Kinder und Jugendlichen ungeachtet ihrer individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten, ihrer Talente und Neigungen, ihrer sozialen, ethnischen und kulturellen Herkunft, ihrer Behinderungen und Beeinträchtigungen usw. miteinander lernen und jeweils individuell optimal gefördert werden. Deshalb heißt Inklusion vor allem für Schulen Veränderung. Die Entwicklung inklusiver Schulen wird zweifelsohne in den nächsten Jahren zu erheblichen Um-

strukturierungen führen, die alle an Schule Beteiligten vor neue Anforderungen stellen wird.

Chancen und Risiken der Inklusion in Schulen

Für die einzelne Schule ist die Entwicklung zu einer inklusiven Schule mit Chancen und Risiken verbunden. Auf der einen Seite kann eine gelungene Umsetzung schulischer Inklusion nachweislich zur Qualität von Erziehung, Bildung und Unterricht sowie zu einer Verbesserung des Wohlbefindens und der Gesundheit beitragen. Vor allem das Schulklima und die Schulkultur profitieren von einer inklusiven Schulentwicklung. Ebenfalls profitieren Schülerinnen und Schüler aller Leistungsniveaus von einer inklusiven Unterrichtsgestaltung. Damit leistet Inklusion einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Realisierung guter gesunder Schulen.

Auf der anderen Seite bedeutet der Reformauftrag für Lehrkräfte und Schulleitungen zunächst zusätzliche Arbeit, auf die sie in der Regel nicht oder nur bedingt vorbereitet sind. Vielfach stehen nicht die eigentlich erforderlichen personellen, materiellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung. Die mit der Entwicklung inklusiver Schulen verbundenen Belastungen können zu Beeinträchtigungen der Gesundheit, vor allem der psychischen Gesundheit, der Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrkräfte und Schulleitungen führen.

Nicht zuletzt wegen dieser Ambivalenz der schulischen Inklusion – ihrer gesundheitsbezogenen Potenziale einerseits und ihrer gesundheitsbezogenen Risiken an-

Autor



Dr. h.c. Heinz Hundeloh

Leiter des Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ der DGUV, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

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



fortolla.de/kenon

dererseits – hat das Thema für das Sachgebiet „Schulen“ eine erhebliche Bedeutung, da es seine beiden Kernaufgaben betrifft: Verhütung schulbedingter Gesundheitsgefahren und Entwicklung guter gesunder Schulen.

Damit sind Schulen gemeint, die ihre Mitglieder nicht nur vor gesundheitlichen Gefahren und Risiken schützen, sondern darüber hinaus ihre Gesundheit und ihr Gesundheitsverhalten fördern und durch Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung auch ihre eigene Bildungsqualität verbessern.

Vor diesem Hintergrund gewinnen zwei Fragen im Zusammenhang mit der Inklusion für die Arbeit des Sachgebietes „Schulen“ Bedeutung:

1. Wie kann es gelingen, die Entwicklung inklusiver Schulen so zu gestalten, dass die damit verbundenen Belastungen nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen?

2. Welche Hilfen und Unterstützung benötigen Lehrkräfte, um inklusiven Unterricht sicher und attraktiv zu gestalten?

Demzufolge sind die Themen „Inklusive Schulentwicklung“ und „Inklusive Unterrichtsgestaltung“ die beiden Schwerpunkte in der inklusionsbezogenen Arbeit des Sachgebietes „Schulen“.

„Das Thema hat für das Sachgebiet „Schulen“ eine erhebliche Bedeutung, da es seine beiden Kernaufgaben betrifft: Verhütung schulbedingter Gesundheitsgefahren und Entwicklung guter gesunder Schulen.“

Arbeitsschwerpunkt: Inklusive Schulentwicklung

Einigkeit besteht darin, dass es Schulleitungen sind, die in tiefgreifenden Schulentwicklungsprozessen, wie bei der Inklusion und Realisierung guter gesunder Schulen, grundsätzlich eine zentrale Rolle einnehmen.

Zahlreiche national wie international angelegte Studien zeigen deutlich, dass Qualität, Wirksamkeit und Erfolg von schulpolitischen Reformen in hohem Maße von

den Leistungen der Schulleitungen abhängen. Eine inklusive Schule verlangt eine Schulleitung, die sich für die ‚Willkommenskultur‘ in der Schule engagiert, die also Kinder und Jugendliche mit Behinderungen und/oder sonderpädagogischem Förderbedarf nicht als Belastung, sondern als Stärkung der humanen Qualität ihrer Schule und zugleich als Impuls ansieht, individuelle Lern- und Entwicklungsförderung als generelles Prinzip schulischen Lernens zu verankern.

Deshalb sind Schulleiterinnen und Schulleiter eine sehr wichtige Zielgruppe bei der inklusionsbezogenen Arbeit des Sachgebietes. Aktuell thematisieren zwei Projekte die Rolle und Aufgaben der Schulleitung in inklusiven Schulentwicklungsprozessen. Zum einen ist das Sachgebiet in die Studie „Förderung von Sicherheit, Prävention und Gesundheit in inklusiven Bildungsreformen – Bedeutung für das Leitungsmanagement von Schulleiter/innen“ eingebunden.

Übergeordnete Zielsetzung des Forschungsvorhabens, das von der Forschungsförderung der DGUV gefördert wird, ist es, auf der Grundlage einer um-

» Bewegung und Sport sind gut geeignet, das gegenseitige Kennenlernen und Zusammenwirken von Menschen mit und ohne Behinderungen zu fördern, den Gedanken der selbstbestimmten, gleichberechtigten Teilhabe im Bewusstsein zu verankern und Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft zu stärken. «

fassenden empirischen Untersuchung praxisnahe und nachhaltige Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Schulleitungen gemeinsam mit allen an Schule Beteiligten die Inklusion unter Berücksichtigung gesundheitlicher Aspekte zielgerichtet, effektiv und wirksam in der Schule umsetzen und dabei unterstützt werden können.

Bei dem zweiten Projekt handelt es sich um eine Qualifizierungsmaßnahme. Gemeinsam mit externen Partnern soll modellhaft ein Fortbildungsangebot zum gesundheitsbezogenen Schulleitungshandeln, das den Dreiklang von Bildung, Gesundheit und Inklusion akzentuiert, für die Schulleitungsqualifizierung entwickelt werden. Dieses Modul soll zukünftig von Unfallversicherungsträgern im Rahmen ihrer schulbezogenen Fort- und Weiterbildung angeboten werden. Das Projekt ist Bestandteil des Aktionsplans der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Arbeitsschwerpunkt: Inklusiver Unterricht

Ebenfalls zwei Projekte des Sachgebietes „Schulen“ beschäftigen sich mit Fragen der inklusiven Unterrichtsgestaltung. Das erste Projekt „Neugestaltung von Lernprozessen“, das ebenfalls Bestandteil des Aktionsplans der gesetzlichen Unfallversicherung ist, ist ein sehr anspruchsvolles Vorhaben und beschäftigt sich mit dem selbstgesteuerten bzw. selbstorganisierten Lernen in berufsbildenden Schulen.

Durch die Einführung des selbstorganisierten Lernens in den Berufsgrundschuljahren sollen sich bis zum Ende der Projektlaufzeit in den beteiligten berufsbildenden Schulen

- die Berufsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler verbessern,

- eine inklusive Kultur in der gesamten Schule, zumindest aber in dem projektrelevanten Teilsystem entwickeln,

- die Voraussetzungen und Kompetenzen verbessern, die Gesundheit der Lehrkräfte sowie der Schülerinnen und Schüler zu erhalten oder zu fördern.

Um diese Leitziele zu erreichen, werden auf der Schulebene jeweils spezifische Schulentwicklungsprozesse initiiert, durchgeführt und evaluiert. Die Ergebnisse werden in einem Handlungsleitfaden, der im Rahmen ihrer Arbeit sowohl von Unfallversicherungsträgern als auch von Schulen eingesetzt werden soll, für die praktische Arbeit aufbereitet und zusammengefasst.

Beispiel Sportunterricht

Das zweite unterrichtsbezogene Projekt betrifft den Sportunterricht. Bewegung und Sport sind gut geeignet, das gegenseitige Kennenlernen und Zusammenwirken von Menschen mit und ohne Behinderungen zu fördern, den Gedanken der selbstbestimmten, gleichberechtigten Teilhabe im Bewusstsein zu verankern und Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft zu stärken. Sie fördern das Miteinander sowie die Mobilität, verbessern körperliches und psychisches Wohlbefinden und stärken das Selbstbewusstsein. Bewegung und Sport leisten anerkannte Beiträge zur Bildung und zur Gesundheitsförderung aller Menschen.

Allerdings gibt es im Zusammenhang mit inklusivem Sportunterricht noch sehr viele unbeantwortete Fragen vor allem von Sportlehrkräften, aber auch von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern. Sie verhindern vielfach die Realisierung eines Sportunterrichts für alle Kinder und Jugendlichen. Diese Fragen, wie zum Bei-

spiel „Wie stark kann ich behinderte Schülerinnen und Schüler belasten?“, „Wie sieht Inklusion bei sportlichen Wettkämpfen aus?“, „Wie können kooperative Lernprozesse beim Lernen der verschiedenen Sportarten gelingen?“ oder „Wie sieht ein sicherer und attraktiver inklusiver Sportunterricht aus?“, werden auch den Unfallversicherungsträgern im Zusammenhang mit ihrer Beratungs- und Qualifizierungsarbeit gestellt.

Das Sachgebiet „Schulen“ wird deshalb im Herbst diesen Jahres das Fachgespräch „Inklusion im Schulsport“ veranstalten, bei dem versucht werden soll, diese und ähnliche Fragen gemeinsam und mit Unterstützung von externen Partnern zumindest ansatzweise zu beantworten und erste Hilfen für die Arbeit mit den Schulen zu entwickeln.

Die Projekte des Sachgebietes „Schulen“ verdeutlichen, dass es ähnlich wie viele Unfallversicherungsträger und viele Schulen auf der Suche nach geeigneten Maßnahmen ist, die Entwicklung einer inklusiven Schul- und Lernkultur zu unterstützen. Eine solche Kultur zu entwickeln, wird eine bildungspolitische Herausforderung der nächsten Jahre sein. Sie wird damit auch ein langfristiger Arbeitsschwerpunkt des Sachgebietes „Schulen“ sein. •

Literatur

Klemm, K.: Gemeinsam lernen. Inklusion leben. Status Quo und Herausforderungen inklusiver Bildung in Deutschland, 2010, www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_32811_32812_2.pdf (Stand: 20. Februar 2014)

AUF DEM WEG ZUR INKLUSIVEN GESELLSCHAFT

SCHULISCHE INKLUSION AUS VERSCHIEDENEN PERSPEKTIVEN

Die Gewährleistung eines integrativen Bildungssystems zieht einen großen Umbruch für alle Bildungsstätten nach sich. Die Umsetzung findet bundesweit in unterschiedlichem Tempo statt.

Aus der Praxis

Timo (12 Jahre) ist im 6. Schuljahr einer Gesamtschule, die schon seit vielen Jahren integrativ arbeitet. Er hat sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf im Bereich Lernen. In der Klasse sind 22 Schüler. Die Sonderpädagogin ist fünfzehn Stunden in der Woche in der Klasse eingesetzt. Klassenlehrer, Fachlehrer, Sonderpädagogin und Schulsozialarbeiterin arbeiten eng im Team zusammen. Unterricht und individuelle Förderpläne werden in einer „Teamstunde“ gemeinsam besprochen und weiterentwickelt.

Jan-Hendrik (8 Jahre) hat Unterstützungsbedarf im Bereich Sprache. Er besucht die 3. Klasse einer Grundschule. Die Förderschullehrerin ist drei Wochenstunden anwesend. In diesen Stunden unterrichten die Kolleginnen die Klasse gemeinsam. Klassenlehrerin und Förderschullehrerin stimmen sich regelmäßig darüber ab, wie Jan-Hendrik in den übrigen Stunden gefördert werden kann (spezieller Einsatz der Lehrersprache oder Differenzierung des Materials unter sprachfördernden Gesichtspunkten).

Kira (5 Jahre) wird im Kindergarten hinsichtlich eines sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfs im Bereich Sprache

getestet. Eltern und Erzieherin glauben, dass Kira in einer integrativen Klasse „untergehe“ und besser in einer Förderschule eingeschult werden soll. Trotzdem entscheiden sich die Eltern für die Regelschule. Die Erzieherin vermutet, dass der derzeitige Druck „von außen“ in Richtung integrativer/inklusive Beschulung dafür ausschlaggebender Aspekt gewesen sei.

Diese Beispiele zeigen nur einige Aspekte des vielschichtigen Themas Inklusion. Bereits seit vielen Jahren werden Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf gemeinsam mit Schülern ohne Förderbedarf an Regelschulen unterrichtet. Trotz zahlreicher erfolgreicher Modelle ist jedoch festzustellen, dass sich viele Bildungseinrichtungen noch am Anfang eines langen, herausfordernden Prozesses befinden.

UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Im Dezember 2008 hat Deutschland mit Zustimmung des Bundestages und Bundesrates die Ziele der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen übernommen. In Bezug auf die Bildung von Menschen mit Behinderung wird hier formuliert: „Die Unterzeichnerstaaten anerkennen das Recht von Perso-

nen mit Behinderung auf Bildung. Um dieses ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu erreichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen.“ (vgl. BMAS 2009)

Integrative Beschulung

Schüler mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf wurden bisher überwiegend in Förderschulen unterrichtet (Förderschulen für Lernen, Sprache, Emotionale/soziale Entwicklung, Hören und Kommunikation, Sehen, Körperliche/motorische und geistige Entwicklung). Diese Schulen bieten einerseits eine sehr differenzierte und qualifizierte Förderung. Der Besuch zieht aber andererseits nach sich, dass die Kinder und Jugendlichen nicht die nächstgelegene Schule beziehungsweise die Schule der Wahl besuchen. Das bedeutet, dass der Aufbau von Kontakten innerhalb ihres Wohnumfeldes erschwert wird. Neben dem Nachteil weiterer Fahrwege wird der Besuch der Förderschule gerade für die Förderbedarfe Lernen und Emotionale und soziale Entwicklung von den Schülern und ihren Familien häufig als Stigmatisierung empfunden. Nach einer ersten Integrationsbewegung in den 1970er Jahren entstanden seit den 1990er Jahren vor allem im Primärbereich Schulen mit integrativen Ansätzen. Die Umsetzung der UN-BRK mit ihrer Garantie auf ein integratives Bildungssystem ist nun eine der größten Herausforderungen für das deutsche Bildungssystem.

Umsetzung der UN-BRK

Bundesweit haben circa sechs Prozent aller Schülerinnen und Schüler einen sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf (vgl. Dietze 2011). Im März 2013 besuchten 25 Prozent dieser Schüler eine Regelschule. Die Entwicklung einer inklusiven Schulkultur schreitet bundesweit in unterschied-

Autorin



Sabine Schillack

Sonderschulkonrektorin an einer Förderschule für Lernen, Sprache und Emotionale und soziale Entwicklung
Moderatorin im Kompetenzteam (Schwerpunkte Sonderpädagogischer Unterstützungsbedarf Sprache/Inklusion)
E-Mail: sabine.schillack@t-online.de

» Bundesweit haben circa sechs Prozent aller Schülerinnen und Schüler einen sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf. «



lichem Tempo voran. Zwischen den Bundesländern gibt es starke Schwankungen. Dabei spielen unterschiedliche organisatorische Konzepte, aber auch Aspekte einer grundlegenden inklusiven Kultur eine Rolle. Während beispielsweise in Bremen und Schleswig-Holstein circa die Hälfte der Schüler mit Förderbedarf integrativ beschult wird, waren es in Niedersachsen nur 9 Prozent (vgl. Klemm 2013).

Förderung aller Schüler

Für alle Schülerinnen und Schüler – ob mit oder ohne sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf – werden entsprechende Rahmenbedingungen benötigt, um gemeinsam lernen zu können. Die enge Zusammenarbeit zwischen Allgemein- und Sonderpädagogen nimmt dabei eine zentrale Stellung ein. Methodisch werden zunehmend offene Unterrichtsformen und Methoden des kooperativen Lernens im Mittelpunkt stehen, um alle Schüler individuell und differenziert fördern zu können. Neben den Klassen- und Fachlehrern sowie Förderschullehrern ist die Unterstützung durch ein multiprofessionelles Team notwendig. Hier sollten die Schulsozialarbeit, Schulpsychologische Beratungsstelle, Therapeuten und Integrationshelfer sowie weitere Institutionen einbezogen werden. Die Schulen benötigen eine entsprechende räumliche, materielle und gegebenenfalls technische Ausstattung. Spezifisches sonderpädagogisches Handeln in Bezug auf Diagnostik, Unterricht und Förderung und die Arbeit der Regelschulen muss eng verzahnt werden. In Einzelfällen sollten zeitweise Alternativen inklusiver Beschulung (Unterstützungszentrum, phasenweiser Besuch einer Förderschule und ähnliches) zur Verfügung gestellt werden.

Sorgen der Eltern

Eltern der Kinder ohne Unterstützungsbedarf äußern häufig Bedenken, dass das gemeinsame Lernen für ihr Kind von Nachteil sei. Hier können nur ein offener Umgang und Informationen zur Schaffung einer inklusiven Kultur beitragen. Den Sorgen muss durch entsprechende Konzepte und Rahmenbedingungen entgegengetreten werden. Die Eltern der Förderschüler wiederum müssen die Gewissheit haben, dass ihr Kind in einer inklusiven Schule genauso gute sonderpädagogische Förderung erhält wie an der För-

derschule. Die Entscheidung der Eltern für eine Förderschule sollte als Alternative weiterhin akzeptiert werden.

Lehrer in einem inklusiven Schulsystem

Eine der häufigsten Bedenken der Allgemeinpädagogen bezieht sich darauf, stark verhaltensauffällige Schüler nicht entsprechend fördern zu können. Diese Sorgen können nur mit einem hohen Maß an Unterstützung in Form von personeller, fachlich qualifizierter und sächlicher Ausstattung aufgefangen werden. Das gilt auch für alle anderen Förderschwerpunkte, die häufig nicht so sehr im Fokus der Diskussionen stehen. Dabei ist insbesondere auf die große Zahl der Schülerinnen und Schüler mit Unterstützungsbedarf in den Bereichen Lernen und Sprache hinzuweisen. Fortbildungen und Beratung nehmen eine zentrale Stellung ein. Nur mit entsprechender Unterstützung können inklusive Kulturen geschaffen und der große Umbruch erfolgreich gestaltet werden. Aber nicht nur für die Lehrer der allgemeinen Schulen geht Inklusion mit großen Veränderungen einher. Das Berufsbild des Förderschullehrers wandelt sich enorm. Viel mehr Sonderpädagogen als bisher werden statt an Förderschulen an allgemeinen Schulen unterrichten. Das bedeutet aktuell, dass Förderschullehrer häufig an mehreren Schulen unter unterschiedlichsten Voraussetzungen zusammenarbeiten. Das gemeinsame Planen und Durchführen von Unterricht, das Erstellen von Förderplänen und weitere enge Absprachen sind für alle Beteiligten neue Herausforderungen. Der Ansatz einer inklusiven Schule ist es, dass sich die Kollegen gemeinsam für alle Schüler verantwortlich fühlen.

Aufgaben der Schulleitung

In Bezug auf die Gestaltung der Veränderungen kommt den Schulleitungen aller Schulformen eine besondere Rolle zu. Inklusion muss ein großes Thema der Schulentwicklung sein, damit alle Beteiligten sich auf ihre neuen Aufgaben und Rollen vorbereiten können. Die Schulleiter von Förderschulen haben zwei große Aufgabenbereiche zu bewältigen: Der Schulalltag in der Förderschule muss täglich erfolgreich gestaltet werden. Gleichzeitig sind bereits viele Kollegen zusätzlich an – teilweise mehreren – Regelschulen tätig. Grö-

ßer als die organisatorische Herausforderung ist jedoch der Umgang mit den neuen Aufgaben für die Kollegen. Die Umstrukturierungen führen vielfach zu großer Unruhe und Verunsicherung.

Fazit und Ausblick

Generell ist für die Umsetzung der UN-BRK ein hohes Maß an fachlicher Qualität und großer Sensibilität wichtig. Dabei dürfen nicht nur Inklusionsquoten zählen, sondern die Qualität der Förderung muss im Fokus stehen. Die Umsetzung des inklusiven Gedankens im Schulalltag ist ein langer Prozess. Die UN-BRK bezieht sich jedoch nicht nur – wie in der aktuellen Diskussion oft der Eindruck entsteht – auf die Bildungseinrichtungen, sondern soll sich in der gesamten Gesellschaft widerspiegeln. ●

Literatur

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales): UN-Behindertenrechtskonvention: www.bmas.de/portal/41964/property=pdf/a/729_un_konvention.pdf, 22.02.2014.

Boban, I.; Hinz, A.: Index für Inklusion, Halle 2003.

Dietze, T.: Sonderpädagogische Förderung in Zahlen, Zeitschrift für Inklusion www.inklusion-online.net, 2/2011, 22.02.2014.

Hennemann, T.; Hillenbrand, C.: Qualifizierung für Inklusion: Grundlagen der Inklusion. Unveröffentlichte Präsentation, Medienberatung NRW „Auf dem Weg zur Inklusion“, Köln/Oldenburg 2012.

Kultusministerkonferenz Inklusive Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 20.10.2011), www.kmk.org/fileadmin/.../2011/2011_10_20-Inklusive-Bildung.pdf, 22.02.2014.

Klemm, K.; Preuss-Lausitz, U.: Auf dem Weg zur schulischen Inklusion in Nordrhein-Westfalen, Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich der allgemeinen Schulen, Essen/Berlin 2011.

Klemm, K.: Inklusion in Deutschland: Eine bildungsstatistische Analyse, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2003.

Lütje-Klose, B.: Inklusiver Unterricht als gemeinsame Gestaltungsaufgabe, Vortrag im Rahmen des 6. Bildungspolitischen Symposiums NRW am 03.03.2012: „Alle Potentiale nutzen, Vielfalt und Verschiedenheit“, Essen 2012.

INKLUSIVE KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

EINE NEUE PRÄVENTIONSAUFGABE?

Die politisch geforderte und gesellschaftlich gewünschte Inklusion stellt Kindertageseinrichtungen vor große Herausforderungen.

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist in Deutschland rechtlich verankert und hat die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zum Ziel. Für Kindertageseinrichtungen bedeutet dies, dass jede Einrichtung auch Kindern mit Behinderungen die Aufnahme ermöglichen muss. Als Grundvoraussetzung dafür wird im Allgemeinen die Zugänglichkeit zur Einrichtung und damit eine barrierefreie Bauweise gesehen. Hier stoßen Länder, Kommunen und auch private Träger von Kindertageseinrichtungen sowohl finanziell als auch durch bauliche Gegebenheiten schnell an ihre Grenzen. Viele Kitas arbeiten in angemieteten Räumen. Häufig sind die Gruppenräume sehr klein und Pausenräume fehlen. Im Projekt „Strukturqualität und Erzieherinnengesundheit“ (STEGE), das von der Alice-Salomon-Hochschule Berlin im Auftrag der Unfallkasse NRW durchgeführt wurde, zeigte sich, dass viele Einrichtungen unter dem Platzmangel leiden und dies zu den Faktoren gehört, die die Gesundheit der pädagogischen Kräfte stark belasten. Und das auch schon, wenn keine Kinder mit Behinderung betreut werden.

Ist Inklusion für alle Kindertageseinrichtungen machbar?

Unter Inklusion (lateinisch: inclusio) wird das „Dazugehören aller Menschen zu einem System“ verstanden – und das von

Anfang an. Inklusion in der Kindertageseinrichtung bedeutet somit, dass alle Kinder in ihrer vielfältigen Erscheinung dazu gehören und das Leben in der Einrichtung ausmachen. Kinder mit Behinderung stellen hier nur eine sehr kleine, wenn auch besondere Gruppe dar. Die Vielfalt der Kinder wird vor allem geprägt durch ihre unterschiedlichen sozialen, kulturellen und familiären Hintergründe, aber auch durch eine große Bandbreite an körperlichen und geistigen Voraussetzungen, die sie mitbringen. Dabei ist diese Vielfalt an sich für die Kindertageseinrichtungen nicht neu. Der bekannte Satz „Jedes Kind ist anders – ist einzigartig.“ zeigt, dass die Pädagoginnen und Pädagogen wissen, dass Heterogenität zum Alltag gehört.

Der Umgang damit ist aber zumeist integrativ. Das bedeutet, dass die Kinder in Gruppen eingeteilt werden. Kinder mit schwerwiegenden Auffälligkeiten versucht man, gesondert zu betreuen und sie so ins System zu integrieren. Inklusion meint aber nun, dass mit dieser Vielfalt anders umgegangen werden soll. Der Blick verändert sich: Nicht die Kinder werden passend für das System gemacht, sondern das System selbst passt sich den Bedürfnissen der Kinder an. Jedes Kind gehört ganz selbstverständlich dazu. Es ist nicht nur dabei, sondern kann sich einbringen und zum Erfolg seiner und der Bildungsprozesse aller

Kinder beitragen. Auf diesen Weg zu einer inklusiven Bildungs- und Betreuungsarbeit kann sich jede Einrichtung machen.

Was braucht eine Kita, um inklusiv arbeiten zu können?

In erster Linie benötigt sie ein neues Denken, denn Inklusion beginnt in den Köpfen. Es geht um einen Perspektivwechsel und einen Wertewandel. Viele Prozesse in der Kindertageseinrichtung müssen nicht neu, aber anders gedacht werden. Dabei sind Bildungsangebote vom Kind aus zu betrachten und zu verstehen. Es bedarf dabei einer achtsamen Haltung jedem Kind gegenüber und der Berücksichtigung seines individuellen Entwicklungstempos. Bisherige Lehr- und Lernstrategien sind in Frage zu stellen. Dies setzt eine intensive Auseinandersetzung mit der Thematik voraus, um alle Entscheidungen auf der Grundlage didaktisch fundierten Wissens zu treffen. Es geht um die bestmögliche Entwicklung jedes Kindes in der Gemeinschaft und gleichzeitig um den Wert der individuellen Beiträge zum Ganzen. Der Umgang mit Heterogenität ist damit eine kontinuierliche Balance von Gleichheit und Verschiedenheit, von Individualität und Gemeinschaftsbezug (so auch Professorin Dr. Andrea Platte). Dies erfordert eine vorurteilsfreie, professionelle Haltung – auch den Eltern gegenüber. Es geht somit nicht um ein „Mehr“ an Bildungsangeboten, sondern das „Wie“ ist zu überdenken. Dieses Umdenken hat Auswirkungen auf alle anderen Prozesse und Strukturen in der Kindertageseinrichtung. So können konzeptionelle, personelle und räumliche Veränderungen folgen, die das Leben und Arbeiten in der Kindertageseinrichtung für alle verändern. Solche Veränderungsprozesse gehen nicht ohne Konflikte einher und stellen hohe Anforderungen an die Kita-Leitung. Aber sie sind auch eine große Chance, sich auf neue Wege zu begeben und daran zu wachsen.

Autorin



Annette Kuhlig

Stv. Leiterin des Sachgebiets Kindertageseinrichtungen,
Fachbereich Bildungseinrichtungen der DGUV
E-Mail: a.kuhlig@unfallkasse-berlin.de



Wie können die Unfallversicherungsträger die Kitas auf diesem Weg unterstützen?

Auch hier geht es um eine veränderte Sichtweise. Die Fragen aus den Einrichtungen werden sich vielleicht nicht grundlegend ändern, aber vor einem anderen Hintergrund gestellt. Fragen zum Thema Aufsicht sind zum Beispiel anders zu beantworten, wenn man die Umsetzung einer inklusiven Pädagogik im Blick hat. So kann die Beaufsichtigung einer Gruppe wesentlich aufwendiger sein, wenn einzelne Kinder mehr Betreuungsbedarf haben. Auch die Raumgestaltung ist unter dem Gesichtspunkt der Inklusion anders umzusetzen. Das kann die Sitzgelegenheiten, die Wahl des Fußbodenbelags oder auch nur die Auswahl und Anordnung der Möbel betreffen. Spielgeräte für den Innen- und Außenbereich und deren Anordnung im Raum beziehungsweise im Garten sind „vom Kind aus“ zu denken. Dabei sind bei all den pädagogischen Aspekten die Si-

cherheitsbestimmungen im Auge zu behalten, denn auch die Frage nach dem Risiko und dem Umgang damit stellt sich unter Inklusionsaspekten anders. Natürlich sind bei Neubauten immer die Prinzipien der Barrierefreiheit umzusetzen. Aber dieser Aspekt ist vielen Aufsichtspersonen schon geläufig und die Umsetzung der DIN 18040-1 eher unproblematisch.

Schwieriger zu beantworten sind Fragen zu Bildungsinhalten unter dem Aspekt der Inklusion. Hier ist der Kontakt zu Partnern, Kita-Trägern und Ministerien zu suchen. Denkt man diese Idee zu Ende, sind sicher auch die Seminarkonzepte zu verändern. So ist zum Beispiel beim Thema Bewegungsförderung zu beachten, dass die Spielangebote so gewählt werden müssen, dass sie alle Kinder ansprechen und abwandelbar sind.

Ein Schwerpunkt der Präventionsarbeit sollte zwingend auf dem Thema Erziehe-

rinnen- und Erziehergesundheit liegen. Das Projekt STEGE hat gezeigt, dass viele Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen hohen Belastungen ausgesetzt sind. Hier besteht dringend Unterstützungsbedarf, denn die Umsetzung einer inklusiven Pädagogik kann die gesundheitlichen Risikofaktoren für die pädagogischen Kräfte erhöhen. Mehrere Bereiche können hier angesprochen werden.

Zu nennen sind vor allem:

- Die psychischen Belastungen, die durch Konflikte im Team, im Kontakt mit den Eltern oder durch einen höheren Betreuungsaufwand steigen können. Auch das Verabreichen von Medikamenten und die damit zusammenhängende Verantwortung verstärken den Druck auf die Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen.
- Rückenbelastungen durch häufiges Heben und Tragen der Kinder oder durch das Sitzen auf kleinen Kinderstühlen. Infor-

» Qualitätsentwicklung ist ein fortlaufender Prozess, bei dem Bildung und Gesundheit Hand in Hand gehen. «

mationen zum Themenfeld Ergonomie dürfen sich aber nicht nur auf den Erzieherstuhl und die Treppe zum Wickeltisch beziehen, sondern auch auf das rückengerechte Arbeiten bei der Betreuung von Kindern mit Behinderungen.

- Hautbelastungen und Infektionsgefahren durch die Arbeit mit den Null- bis Fünfjährigen. Hierbei sollte ein erhöhtes Infektionsrisiko durch behinderte Kinder in Betracht gezogen werden.

Die Vielfalt der Themen macht deutlich, dass Sicherheit und Gesundheit nur durch einen systematischen Ansatz umfassend erfasst und behandelt werden können.

Das Thema Inklusion kann als Anlass genutzt werden, um mit der Kita-Leitung zu den Themen Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzorganisation ins Gespräch zu kommen und ein strukturiertes Herangehen anzuregen, mit dem Ziel, alle Fragen des Arbeitsschutzes in die Kita-Prozesse zu integrieren.

Kindertageseinrichtungen, die sich schon intensiv mit dem Thema Qualitätsentwicklung befasst haben, werden diese Veränderungsprozesse strukturierter bewäl-

tigen können. Denn hier gibt es Referenzrahmen, die die entsprechenden Qualitätsdimensionen und -bereiche vorgeben. Für sie ist Qualitätsentwicklung ein fortlaufender Prozess; und Bildung und Gesundheit gehen dabei Hand in Hand. Das Konzept der „guten gesunden Kita“ greift diese Herangehensweise auf. Es geht dabei um die ständige Verbesserung der Gesundheits- und Bildungsqualität durch einen systematischen Entwicklungsprozess.

Alle Bereiche des Kita-Alltags werden unter der zentralen Zielstellung betrachtet: Wie kann es noch besser gelingen, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Kinder die bestmöglichen Bildungsbedingungen vorfinden in einer gesunden Umwelt? Das Thema Inklusion wird diese Fragestellung neu aufwerfen und bestehende Qualitätsmerkmale in Frage stellen.

Die gesetzliche Unfallversicherung hat sich mit dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention unter anderem die Aufgabe gestellt, eine inklusive Arbeits- und Bildungswelt zu fördern und aus diesem Grund Maßnahmen und Projekte zu unterstützen, die die Inklusion

in Kindertageseinrichtungen und Schulen voranbringen.

Das Sachgebiet „Kindertageseinrichtungen“ der DGUV möchte dazu einen Beitrag leisten und die Arbeit der Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter unterstützen. Dies wird ein inhaltlicher Schwerpunkt der Sachgebietsarbeit in den nächsten Jahren sein. Das Fachgespräch für Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter aus dem Kita-Bereich im November 2014 in Frankfurt am Main soll erste Denkanstöße und die Möglichkeit zum Austausch bieten. Weitere Maßnahmen sind geplant. Über Anregungen, Fragen oder Anmerkungen freuen wir uns. ●

Literatur

Projekt „STEGE - Strukturqualität und Erzieherinnengesundheit in Kindertageseinrichtungen“, www.forschung-kita.de; www.unfallkasse-nrw.de.

Prof. Dr. Andrea Platte: „Inklusive Bildung als internationale Leitidee und pädagogische Herausforderung“ (2013).

Aktionsplan der DGUV zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.



Elektronische Unterweisung auf CD

Thema „Gesunder Rücken“

nach DGUV-Test zertifiziert



Gesunder Rücken

- Rückenbeschwerden sind ein Risiko für fast jeden Beschäftigten.
- Falsch ausgeführte körperliche Arbeit kann ebenso der Auslöser sein wie ständiges Sitzen oder Stehen.
- Oft kommt der Schmerz erst, wenn der Schaden schon angerichtet ist, nicht selten dauerhaft.

Beugen Sie vor!

Die elektronische Unterweisung „Gesunder Rücken“ deckt eine große Bandbreite für rüchenschonendes Verhalten ab und richtet sich in all ihren Themen an alle Beschäftigten gleichermaßen.

Vertrauen Sie auf weitere geprüfte Inhalte

Bereits nach DGUV-Test zertifizierte Unterweisungen der Reihe „Unterweisung-interaktiv“:

- **Grundregeln**
- **Brandschutz**
- **Ladungssicherung**
- **Erste Hilfe**
- **Hautschutz**
- **Persönliche Schutzausrüstungen**
- **Bildschirmarbeit**
- **Gefahrstoffe**

Universum Verlag GmbH
Taunusstraße 54 · 65183 Wiesbaden
Registriert beim Amtsgericht Wiesbaden, HRB2208
Geschäftsführer: Siegfried Pabst, Frank-Ivo Lube
Telefon: 0611 9030-111
Telefax: 0611 9030-181
Internet: www.universum.de

Weitere Informationen:

www.unterweisungs-manager.de/zertifizierung

 **Universum**
Verlag

DIE INKLUSIVE HOCHSCHULE

„INKLUSION IST EIGENTLICH KEINE NEUE HERAUSFORDERUNG“

Die gesetzliche Unfallversicherung hat im November 2011 ergänzend zum nationalen Aktionsplan einen eigenen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen.¹ Für den „Sonderbetrieb Hochschule“ ergibt sich daraus die grundsätzliche Fragestellung: Welche Aktionsziele sind konkret für diesen Bereich relevant?

Ausgangslage

Betrachtet man den Hochschulbereich im Kanon der gesetzlichen Schülerunfallversicherung, so bestehen einige grundsätzliche Unterschiede zum Schul- und Kindergartenbereich: Hochschulen haben neben dem Bildungsauftrag auch einen Forschungsauftrag. Daraus resultiert, dass Hochschulen einen sehr hohen wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiteranteil im Verhältnis zu den Studierendenzahlen haben. Weiterhin sind Hochschulen in hohem Umfang selbstverwaltet und meist mit eigenen Fachabteilungen zur Unterhaltung der Gebäude und der Betriebstechnik ausgestattet. An Hochschulen bestehen sehr komplexe Organisationsformen der verantwortlichen Unternehmernaufgaben im Zusammenspiel zwischen Hochschulleitung und Ministerium sowie bei der Delegation auf Führungskräfte in Verwaltung, Lehre und Forschung. So sind Hochschulleitungen zum Beispiel in Fragen von Didaktik und Pädagogik gegenüber Professoren nicht weisungsbefugt.

Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz werden an Hochschulen viele kompetente Akteure wie Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner, Gesundheitsförderer, Suchtbeauftragte, Schwerbehindertenvertreter oder der Personalrat tätig. Übereinstimmend ist dieser Personenkreis formal jedoch nur für die Mitarbeiter und nicht für die Studierenden zuständig. Leider wird dies an vielen Hochschulen immer noch sehr restriktiv gehandhabt. Es

»Die besonderen Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit werden in Hochschulen oft nicht ausreichend berücksichtigt.«

gibt nur wenige Campushochschulen mit einem geschlossenen Gebäudekomplex. Meistens sind die einzelnen Gebäudetandorte historisch gewachsen und der hohe Altbauanteil ist weiträumig über

ganze Stadtbereiche verteilt. Es gibt im Gegensatz zum Kindergarten- und Schulbereich keine hochschulspezifische, normensetzende Unfallverhütungsvorschrift. Alle genannten Punkte sind als Rahmenbedingungen bei der Schaffung einer inklusiven Hochschule von hoher Relevanz.

Die aktuelle Studierendensituation

Im Jahr 2009 wurde von der Hochschulrektorenkonferenz eine Empfehlung „zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit“ herausgegeben.² In der Einleitung wird auf Seite 2 die Ausgangslage an den Hochschulen wie folgt beschrieben: „Zwar gibt es seit etwa 20 Jahren Bemühungen, für Menschen mit Behinderung gleiche Chancen beim Hochschulstudium zu schaffen. Gleichstellungsgesetze in Bund und Ländern zeugen von den verbesserten rechtlichen Rahmenbedingungen, und das Thema ‚Barrierefreiheit‘ hat im Hochschulbereich Einzug gehalten. Gleichwohl muss man heute feststellen: Die besonderen Belange von Studierenden mit Behinderung/chronischer Krankheit werden in den Hochschulen häufig nicht ausreichend berücksichtigt. Es liegt in der Verantwortung der Hochschulleitung, sich dieser Thematik anzunehmen und zusammen mit den Beauftragten für die Belange der behinderten Studierenden, deren Interessenvertretungen sowie weiteren Kooperationspartnern die Barrieren abzubauen.“

Die rechtliche Situation von Studierenden mit gesundheitlichen Schädigungen ist in Deutschland schon lange vor Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention am

Autor



Rainer Schmutnig

Aufsichtsperson der Landesunfallkasse Niedersachsen/
Gemeindeunfallversicherungsverband Hannover, Mitglied des
DGUV-Sachgebiets „Hochschulen, Forschungseinrichtungen“
E-Mail: rainer.schmutnig@guvh.de



Hochschule als öffentliche Bildungseinrichtung: Durch Barrierefreiheit kann jeder potentielle Studieninteressierte an einem Informationstag teilnehmen.

26. März 2009 eindeutig geregelt. „Nach In-Kraft-Treten des Behindertengleichstellungsgesetzes des Bundes (2002) wurden das Hochschulrahmengesetz (HRG) und infolgedessen die Hochschulgesetze der Länder entsprechend weiterentwickelt. Danach haben die Hochschulen die Aufgabe, ‚dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können‘ (§ 2 Abs. 4 HRG). Gleichzeitig müssen Prüfungsordnungen ‚die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit berücksichtigen‘ (§ 16 Satz 4 HRG).“ (vgl. 2, Seite 3)

Für die Hochschulen als Bildungs- und Forschungseinrichtungen ist somit seit Jahren als sozialpolitische Vorgabe ein geeignetes Eingehen auf diese Studierendengruppe vorgesehen, mit der Zielset-

zung, ihr sowohl einen chancengerechten Zugang als auch eine geeignete Durchführung des Studiums zu ermöglichen. Der in der aktuellen Bildungsdebat-

»Studierende mit dauerhaften Beeinträchtigungen benötigen noch immer ein hohes Maß an Durchsetzungsvermögen und Beharrlichkeit, um ihr Studium erfolgreich beenden zu können.«

te thematisierte Prozess der Inklusion für Hochschulen sollte eigentlich keine neue Herausforderung darstellen.

Bei einer genaueren Analyse der aktuellen Situation ist jedoch eindeutig festzustellen, dass die betroffenen Einrichtungen von dieser Zielsetzung noch sehr weit ent-

fernt sind. Studierende mit dauerhaften Beeinträchtigungen benötigen noch immer ein besonderes Maß an Durchsetzungsvermögen und Beharrlichkeit, um ihr Studium erfolgreich beenden zu können. Diese Erkenntnisse wurden in einer im Sommersemester 2011 vom Deutschen Studentenwerk in Auftrag gegebenen Onlinebefragung von 16.000 Studierenden mit studienerschwerenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus rund 160 deutschen Hochschulen nochmals eindeutig bestätigt. Die Ergebnisse wurden in einer Sondererhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit veröffentlicht, auf die im Folgenden Bezug genommen wird.³

Herausforderungen bei den Inklusionsbestrebungen

Die zentralen Herausforderungen bei der Umwandlung der bestehenden Hochschulen zu inklusiven Einrichtungen sind:



Durch die fehlenden Handläufe ist die Rampe insbesondere im Winter für Personen mit oder ohne körperliche Einschränkungen höchst unfallträchtig.

- die Schaffung von barrierefreien Gebäuden mit Einrichtung von speziellen Arbeitsräumen und der bedarfsgerechten Umrüstung von Forschungsbereichen;
- die Bereitstellung von Ruheräumen;
- das Einsetzen von Beauftragten für die Belange der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten;
- die Schaffung einer qualifizierten Studienberatung;
- die Schaffung einer barrierefreien Hochschuldidaktik mit Implementierung von Lehrangeboten, die die spezifischen Belange von Studierenden mit besonderen Bedürfnissen berücksichtigen;
- die Festlegung von transparenten Regelungen für Nachteilsausgleiche im Studium.

Schaffung von Barrierefreiheit

13 Prozent der befragten Studierenden-gruppe (vgl. 3, Seite 3) gaben an, dass sie auf die Barrierefreiheit der Hochschuleinrichtungen angewiesen sind. Diese relativ geringe Prozentzahl gilt es jedoch zu hinterfragen. Im Rahmen des Bologna-Prozesses wurden alle Studiengänge inhaltlich neu gestaltet und auf das zweistufige, modularisierte Bachelor-Master-System umgestellt. Das Hochschulstudium ist seither in der Lehr- und Prüfungssituation sehr stark reglementiert und durchorganisiert worden. Die Studienmodule bauen aufeinander auf und es besteht teilweise sogar Anwesenheitspflicht. Studierende bewegen sich daher grundsätzlich in einem sehr engen Zeitfenster zum Erreichen von Pflichtveranstaltungen, was häufig auch noch mit dem Zurücklegen von großen räumlichen Distanzen verbunden ist. Stellt dies für einen nicht körperlich eingeschränkten Menschen schon eine Herausforderung dar, so ist dies für einen Studierenden mit Beeinträchtigungen fast unmöglich. Folgerichtig beklagen 61 Prozent der Befragten Schwierigkeiten mit den organisatorischen Vorgaben des Studiengangs und 63 Prozent mit der Gestaltung der Lehr- und Prüfungssituation (vgl. 3,



Fotos: Schmutnig

Nachrüstung eines Altbaus mit einem Plattformlift zur Überwindung einer Flur-treppe. Die Bedienung erfolgt über eine Schlüsselschaltung durch eine benannte Person. Die Barrierefreiheit ist damit stark eingeschränkt, da der Nutzer auf fremde Hilfe angewiesen ist.

» Die Aufgaben der Präventionstätigkeit im Hochschulbereich liegen eindeutig in den Handlungsfeldern Bewusstseinsbildung und Barrierefreiheit. «

Seite 2). Ein Kernpunkt der baulichen Barrierefreiheit ist daher die Nutzung der Verkehrswege ohne fremde Hilfe.

Hier sind die Unfallversicherungsträger im Rahmen ihrer Beratungs- und Aufsichtstätigkeit besonders gefordert. Mitarbeiter und Studierende mit Behinderungen müssen ohne fremde Hilfe einen barrierefreien Zugang zu ihrem Tätigkeitsbereich haben. Dies kann nur erreicht werden, wenn ein Abbau von Denkbarrieren bei den verantwortlichen Hochschulleitungen und insbesondere deren Bauplanern erreicht wird. Bauliche Barrierefreiheit dient nicht nur dem einen „Rollstuhlfahrer“, sondern allen an der Hochschule tätigen Personengruppen mit eingeschränkter Bewegungsfähigkeit, aber auch Personen bei der Nutzung von manuellen Transportwagen oder beim Transport von schweren Behältnissen. Eine konsequente barrierefreie Gestaltung reduziert somit das Unfallrisiko für alle, ist nach Arbeitsstättenverordnung verbindlich geregelt und muss daher ein wesentlicher Bestandteil jeder Neubauplanung sein. Doch welche Forderungen greifen im Altbaubestand?

Eines der beliebtesten Argumente der hochschuleigenen Bauplaner oder der Landesbaubehörden ist der sogenannte „Bestandsschutz“. Nach geltender Rechtsauffassung greift der „Bestandsschutz“ jedoch nicht mehr, wenn die Einrichtung wesentlich umgebaut oder die Nutzung wesentlich geändert wird. Da bei Hochschulen permanent Umbauten und Nutzungsänderungen vorgenommen werden, lässt sich das Bestandsschutzargument meistens nicht aufrechterhalten. Ein weiterer Problempunkt sind sehr oft Bedenken des Denkmalschutzes hinsichtlich von baulichen Veränderungen. Diese sind rechtlich jedoch nicht haltbar, weil nach

den Landesdenkmalschutzgesetzen ein Eingriff in ein Kulturdenkmal zu genehmigen ist, soweit ein überwiegendes öffentliches Interesse anderer Art den Eingriff zwingend verlangt. Ohne Frage wird das Nachrüsten im Altbaubestand der Hochschulen ein sehr langwieriger und kostenintensiver Prozess. Im Rahmen unserer Präventionstätigkeit müssen daher Fachseminare für die Bauplaner und Bauunterhalter angeboten werden. Ziel hierbei sind ein konstruktiver Dialog zum Abbau von „Barrieren im Kopf“ und die Erarbeitung von pragmatischen Handlungsstrategien. Im Rahmen der Beratungstätigkeiten sollte auch vermehrt auf Erkenntnisse über eine geeignete Beleuchtung, Akustik und Belüftung in Seminar- und Vorlesungsräumen eingegangen werden. Dies war für 38 Prozent der befragten Studierenden wichtig (vgl. 3, Seite 3). Ein weiteres wichtiges Beratungsfeld ist die Vermittlung von Positivbeispielen der Barrierefreiheit im Kommunikationsbereich. Internet und elektronische Datenbanken können die Studienbedingungen von Studierenden mit speziellen Beeinträchtigungen stark verbessern und können aus Präventionssicht gleichzeitig hochinteressante Unterweisungsmöglichkeiten bieten.

Fazit

Folgt man den Intentionen des Aktionsplans der gesetzlichen Unfallversicherung zur UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, dann liegen die Aufgaben der Präventionstätigkeit im Hochschulbereich aktuell eindeutig in den beiden ersten Handlungsfeldern: Bewusstseinsbildung und Barrierefreiheit. Mitarbeiter und Studierende mit Behinderungen müssen ohne fremde Hilfe einen barrierefreien Zugang zu ihrem Tätigkeitsbereich haben. Hierbei können Unfallversiche-

rungsträger im Rahmen ihrer Beratungs- und Aufsichtstätigkeit aktiv eingreifen, da eine barrierefreie Gestaltung gleichzeitig das Unfallrisiko für alle im Hochschulbereich tätigen Menschen reduziert.

Da Barrierefreiheit sich ebenso auf Sprache und Kommunikation bezieht, sollten hierzu Beratungsangebote erarbeitet werden. Hierbei ist die Zusammenarbeit mit den Auftragträgern für die Belange der behinderten Studierenden zu intensivieren, da diese die wichtigsten studentischen Interessenvertreter sind. Die Schaffung einer inklusiven Studiengestaltung und Hochschuldidaktik ist eindeutig Aufgabe der einzelnen Hochschulleitungen mit Unterstützung durch die zuständigen Wissenschaftsministerien. In diesen bildungspolitischen Prozess kann ein Unfallversicherungsträger nicht aktiv eingreifen. ●

Literatur

1 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2011: Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2012-2014.

2 Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Berlin 2009: Eine Hochschule für Alle. Empfehlung der 6. Mitgliederversammlung am 21.04.2009.

www.hrk.de/positionen/gesamtlisterbeschluesse/position/convention/eine-hochschule-fuer-alle

3 Deutsches Studentenwerk, Berlin 2012: Beeinträchtigt Studieren. Sonderhebung zur Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit.

www.best-umfrage.de/Gesamtdarstellung

VERKEHRS- UND MOBILITÄTSBILDUNG

INKLUSION IM STRASSENVERKEHR

Auch Kinder und Jugendliche mit Behinderungen haben ein Recht auf eine möglichst selbstbestimmte und eigenständige Mobilität. Eine gute Verkehrserziehung senkt das Unfallrisiko.

In den vergangenen Jahren hat sich die Denkweise über das Wesen von Behinderung verändert. Das findet seinen Ausdruck in Definitionen, Konventionen und Gesetzen. Das Bild von Behinderung als einer zwangsläufigen Folge einer Gesundheitsschädigung und damit einhergehenden Einschränkungen hat sich dahingehend entwickelt, dass eine Behinderung durch die Wechselwirkung verschiedener Faktoren entsteht, die nicht nur von einer Gesundheitsschädigung ausgehen, sondern die auch von Faktoren der Persönlichkeit, des materiellen und sozialen Umfeldes maßgeblich beeinflusst werden.

Letztlich geht es darum, dass das Ausmaß einer Behinderung davon abhängig ist, inwiefern man an dem für die einzelne Person bedeutsamem Umfeld teilhaben kann.

Das heißt etwa für ein Kind, ob es, wie alle anderen Kinder seines Wohnortes auch, Zugang zu allen Einrichtungen wie Kindergarten und Schule hat und dort alters- und bedarfsgerecht seinen Fähigkeiten entsprechend betreut, erzogen und gebildet werden kann.

Es soll die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht werden. Es

gilt also, geeignete Maßnahmen zu treffen, allen eine Bildung und ungehinderte Entwicklung zu ermöglichen. Dazu gehört einerseits, Einfluss auf die Bildungsinhalte und die Art und Weise der pädagogischen Arbeit zu nehmen, andererseits auch schon allein die Bewältigung des Weges in die Bildungseinrichtung.

Nicht die Personen mit Einschränkungen müssen sich den Anforderungen der

„Für Kinder und Jugendliche mit einer Behinderung ist Mobilität häufig mit vielen Einschränkungen verbunden.“

Einrichtung entsprechend anpassen, sondern die Einrichtungen und die Gesellschaft insgesamt haben die Aufgabe, Möglichkeiten der Teilhabe für alle zu schaffen.

Kindern in Kindertageseinrichtungen und den dort Beschäftigten, Schülern und Schülerinnen sowie Lehrpersonal in Schulen, Studenten und Studentinnen sowie in Hochschulen Beschäftigten muss also der Weg in die Bildungseinrichtung ermöglicht werden und es müssen die Ziele und Inhal-

te so verändert werden, dass alle gleichermaßen an Bildungsangeboten teilhaben können.

Ein Aspekt ist die eigenständige Teilnahme am Verkehr. Mobilität ist ein wichtiges Element der Selbstbestimmung. Das ungehinderte Benutzen unterschiedlicher Möglichkeiten wie Roller, Fahrräder oder Busse ist für die meisten Menschen ein selbstverständlicher Aspekt ihres Alltagslebens.

Um sicher und mobil unterwegs zu sein, bedarf es bestimmter Voraussetzungen. Insbesondere bei Kindern und Jugendlichen ist die gezielte Förderung von Bewegung, Wahrnehmung und Verständigung die Basis von Mobilitäts- und Verkehrserziehung in Kindertageseinrichtungen und Schulen.

Für Kinder und Jugendliche mit einer Behinderung ist Mobilität häufig mit vielen Einschränkungen verbunden. Es ist vergleichsweise gefährlicher und schwieriger, am Verkehr teilzunehmen. In komplexen Verkehrssituationen können Beeinträchtigungen der Motorik, des Wahrnehmungsvermögens oder der Sprache schnell zu einer Überforderung führen.

Eltern, Erzieherinnen und Erzieher sowie Lehrerinnen und Lehrer müssen daher jeweils entscheiden: Sollen sie Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen die für die Entwicklung notwendigen Freiräume – also auch im Verkehr – geben? Oder sollten sie besser, um das Risiko eines Unfalls zu minimieren, Möglichkeiten der Entwicklung einschränken. Eine Lösung wird im einzelnen Fall sehr schwierig sein, generell haben aber Kinder und Jugendliche ein Recht auf möglichst viel Eigenständigkeit und selbstbestimmte Mobilität.

Das Risiko lässt sich deutlich geringer halten, wenn eine effektive Verkehrserziehung

Autor



Michael Taupitz

Unfallkasse Nord, Leiter des Sachgebiets Verkehrssicherheit im Fachbereich Bildungseinrichtungen der DGUV
E-Mail: Michael.Taupitz@uk-nord.de



im häuslichen Umfeld und in der Bildungseinrichtung wie allen anderen Kindern und Jugendlichen auch ermöglicht wird. Es gilt, eine Vernetzung mit den weiteren erzieherischen Bemühungen zu realisieren und grundlegende Kompetenzen zu vermitteln.

A) Mobilitäts- und Verkehrserziehung in Bildungseinrichtungen

Die Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) hat zuletzt 2012 in ihrer „Empfehlung zur Mobilitäts- und Verkehrserziehung in der Schule“ (Beschluss der KMK vom 7.7.1972 in der Form vom 10.5.2012) die Verkehrserziehung um den Aspekt der Mobilität erweitert.

Damit sind weitere, gesellschaftlich relevante Aspekte wie Verkehrsraumgestaltung, zukunftsfähige Mobilität sowie die Förderung der selbständigen Mobilität der Schülerinnen und Schüler hinzugekommen.

Die didaktischen Grundsätze greifen die neuen Lernformen auf, nennen explizit die Erfahrungs-, Handlungs- und Umgebungsorientierung. Heterogenität der Lerngruppen und individuelle Förderung sind berücksichtigt, Fragen der Inklusion sind mit einbezogen.

Für die Kindertageseinrichtungen haben die Bundesländer eigene gesetzliche Re-

gelungen oder Bildungsleitlinien herausgegeben, die auf unterschiedliche Art den Inklusionsgedanken und die Mobilität berücksichtigen.

Der zeitgemäße Ansatz der KMK geht von der Rolle der Schülerinnen und Schüler als Verkehrsteilnehmern aus und entwickelt ein Spiralcurriculum für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Mobilitäts- und Verkehrserziehung wird nicht nur als schulische, sondern als gesellschaftliche Aufgabe gesehen, wobei Polizei, Eltern, Verbände und weitere außerschulische Partner zusammenarbeiten. Auf diesem Hintergrund sind einerseits Kompetenzen, andererseits aber auch Inhalte und Themen formuliert. Zur Individualisierung und Inklusion heißt es dort beispielsweise: „Der Unterricht in der Mobilitäts- und Verkehrserziehung ermöglicht durch individuelle Schwerpunktsetzungen eine intensive Auseinandersetzung mit der Thematik. Die individuelle Förderung berücksichtigt die Heterogenität der Schülerinnen und Schüler. Dabei werden geschlechtsspezifische, interkulturelle, soziale Unterschiede und sich aus der Inklusion ergebende Anforderungen einbezogen.“

Grundlegende Kompetenzen für eine sichere Verkehrsteilnahme

Eine besondere Mobilitäts- und Verkehrserziehung für Menschen mit Behinderun-

gen kann es nicht geben, denn ganz unterschiedliche Mobilitäts- oder Wahrnehmungsbeeinträchtigungen erfordern verschiedene Vorgehensweisen.

Literatur

ADAC: Barrierefrei mobil, München 2011

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) u.a.: Sichere Beförderung von Menschen mit Behinderungen in Kraftfahrzeugen, Kommt gut an!, 2009.

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW): Sichere Beförderung von Menschen mit Behinderungen, Hamburg 2008.

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung: direkt, Hinweise Barrierefreiheit im öffentlichen Verkehrsraum für seh- und hörgeschädigte Menschen, Bonn 2008.

DB Mobility Logistics AG (DB): Mobil mit Handicap, Angebote und Services für mobilitätseingeschränkte Reisende, Frankfurt 2014.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Sicher mit dem Handbike unterwegs, Berlin 2011.

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: Inklusion vor Ort, der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, 2011.

Unfallkasse Schleswig-Holstein, Hartmut Diederley: Hinweise und Informationen zur Beförderung behinderter Menschen in Kraftfahrzeugen, Kiel 2004.

Grundsätzlich unterscheidet sich Mobilitäts- und Verkehrserziehung für Kinder und Jugendliche mit einer Behinderung kaum von der allgemeinen schulischen Mobilitätsbildung. So wird eine Ausbildung auf Rollern oder die Radfahrausbildung schon lange auch in Fördereinrichtungen praktiziert, die praktische Verkehrssicherheitsarbeit verlagert sich vom Schonraum in das Wohn- oder Schulumfeld.

Für jede Verkehrserziehung gilt: Regelwissen hilft nicht, wenn die Verkehrsteilnehmer nicht in der Lage sind, diese umzusetzen, also angemessen zu reagieren und sich verständlich zu machen. Es gilt also, in spielerischer Form Bewegung, Wahrnehmung und Verständigung zu üben. Im Zusammenwirken dieser drei Basiskomponenten wird eine sichere Verkehrsteilnahme ermöglicht:

Bewegungsförderung bedeutet:

- mehr Bewegungssicherheit durch Bewegungserfahrungen,
- Geschwindigkeit erfahren (Beschleunigung/Stoppen/Abbremsen),
- das Reaktionsvermögen trainieren,
- die eigene Körperkoordination verbessern.

Wahrnehmungsförderung bedeutet:

- das Hör- und Sehvermögen schärfen,
- erkennen lernen, aus welcher Richtung ein Geräusch kommt,
- zwischen Formen, Farben und Größen unterscheiden.

Verständigungsförderung bedeutet:

- anderen die eigenen Absichten eindeutig mitteilen können,
- Verständigungszeichen und -regeln erkennen (Gestik, Mimik, Handzeichen, Verkehrszeichen),
- mit Verständigungsproblemen flexibel umgehen können,
- sich in mehrdeutigen Situationen geschickt mitteilen können.

Individuelle Förderschwerpunkte

Praktische Verkehrserziehung berücksichtigt, wie Heranwachsende mit Behinderungen Verkehr wahrnehmen und erleben. Je nach Art des Handicaps fallen die Förderschwerpunkte unterschiedlich aus.



Die Pädagogen müssen in besonderer Weise die individuellen Lernvoraussetzungen des Einzelnen berücksichtigen.

Die Beispiele zeigen, dass sinnvolle und praxisnahe Verkehrssicherheitsarbeit mit allen Kindern und Jugendlichen in Bildungseinrichtungen möglich ist. Sie zeigen aber auch, dass in einigen Fällen individuell zu überlegen ist, wie welche Ziele erreicht werden können und ob das für die Lerngruppe gesteckte Lernziel passend vorgegeben ist.

B) Der Weg zur Bildungseinrichtung

Zukünftig werden immer mehr Kinder und Jugendliche sowie Studentinnen und Studenten mit einem Handicap zur Kita, zum gemeinsamen Unterricht einer Schule oder in die Hochschule kommen. Damit nehmen sie auf ihrem Hin- und Rückweg auf unterschiedliche Weise am öffentlichen Straßenverkehr teil.

Laut der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen soll allen Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden – und das möglichst barrierefrei.

Im Grundgesetz ist verankert, dass „niemand ... wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ darf. Fast 10 Prozent der Deutschen haben offiziell eine Behinderung, es ist allerdings von einer wesentlich höheren Anzahl auszugehen, zum Beispiel geht das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung in seinem Bericht zur „Barrierefreiheit im öffentlichen Verkehrsraum für seh- und hörgeschädigte Menschen“ von einem Anteil mit über 20 Prozent der behinderten und mobilitätseingeschränkten Personen an der Gesamtbevölkerung aus. Diese Menschen sind im Alltag aber eher selten wahrzunehmen: Menschen, die im Rollstuhl fahren, Menschen, die mit einem



Blindenstock unterwegs sind oder sich mit Gebärdensprache verständigen. Noch unauffälliger sind Menschen mit Lernschwierigkeiten oder anderen gesundheitlichen Einschränkungen wie Epilepsien oder Stoffwechselstörungen.

Die Nutzung der öffentlichen oder privaten Verkehrsmittel ist nicht jedem gleichermaßen möglich.

Der öffentliche Verkehrsraum sowie die Verkehrsmittel sollten aber generell so ausgestattet sein, dass ein ungehinderter Zugang möglich ist und über mehrere Sinne eine Orientierung und die Wahrnehmung von Alarm- und Warnsignalen sowie die Bedienung von Notfalleinrichtungen möglich ist. Natürlich ist für Menschen, die gehbehindert oder auf den Rollstuhl angewiesen sind, mehr Bewegungsraum vorzusehen. Die eingeschränkten Fußgänger und Rollstuhlfahrer sind

häufig auf ebene Flächen angewiesen, Stufen und Kanten stellen schnell Hindernisse dar. Allerdings benötigen Menschen mit Sehschädigungen oder Blinde Orientierung durch Kontraste oder unterschiedliche Untergründe. Eine gute und

„Praktische Verkehrserziehung berücksichtigt, wie Heranwachsende mit Behinderungen Verkehr wahrnehmen und erleben.“

sachgerechte Ausstattung der öffentlichen Verkehrsräume kommt allen Nutzern zugute.

Die überwiegende Zahl der Kinder mit Mobilitätseinschränkungen wird mit dem Bus zur Kita oder Schule gefahren. Die Fahrzeuge sind je nach Anforderung und Behinderungsart unterschiedlich ausge-

stattet. Es gibt zahlreiche Regelungen zum Beispiel in der Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO) oder auch die Möglichkeit der individuellen Anpassung des Fahrzeugs. Besonders problematisch ist die Sicherung von Rollstühlen mit Gurten, da die medizinischen Hilfen in ihrer Bauart stark variieren. Je nach Bauart sind die Befestigungsgurte unterschiedlich anzubringen, es kann bei einem Unfall zu schwerwiegenden Verletzungen kommen.

Im Idealfall würden behinderte und nicht-behinderte Kinder und Jugendliche gemeinsam fahren. Dafür gibt es aber bisher weder die finanziellen Ressourcen, noch sind die Fahrzeuge hinreichend ausgestattet: Für Bewegungseinschränkungen sind zum Beispiel rollstuhlgerichte Feststellmöglichkeiten nötig sowie ein stufenloser Einstieg, für Hörgeschädigte Hinweise und Zielanzeigen in visueller Form wie Schrift, für sehgeschädigte Menschen kontrastreiche Orientierungsmöglichkeiten oder Hinweise in Braille oder durch eindeutige Tastzeichen sowie Sprache.

Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit in Bussen ist der Einsatz von qualifizierten Begleitpersonen. Sie sind erforderlich, wenn im Fahrzeug schwerstbehinderte Kinder und Jugendliche befördert werden. Begleitpersonen sind auch dann einzusetzen, wenn Fahrgäste mit Epilepsien, auffälligen Verhaltensweisen oder starken Lernbeeinträchtigungen gefahren werden.

Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf ein selbstbestimmtes Leben und auf Gleichstellung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Das grundsätzliche Umdenken erfordert noch viele Veränderungen, die einen Auftrag an die ganze Gesellschaft darstellen. Dass Verschiedensein normal ist, muss noch mehr Berücksichtigung auch in dem Bereich der Mobilität finden und über einen Einbau von Rampen und Aufzügen weit hinausgehen. Von einem ungehinderten Miteinander profitieren alle Menschen. ●

Fußnote

[1] <http://www.verkehrswacht-medien-service.de/behindertenerziehung.html>

AUS DER FORSCHUNG

TELE-(HEIM-)ARBEIT – CHANCEN UND RISIKEN

In letzter Zeit rückt die Telearbeit wieder vermehrt in die mediale Aufmerksamkeit – spätestens seit im Sommer 2013 Yahoo-Chefin Marissa Mayer ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Arbeiten von Zuhause aus untersagt hat und Microsoft Deutschland im Gegenteil wollte, dass Beschäftigte von zu Hause arbeiten. Doch welche Vor- und Nachteile sind mit Tele-(Heim-)Arbeit für die Beschäftigten verbunden? Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) hat eine Literaturrecherche zu dieser Frage durchgeführt, deren Ergebnisse hier zusammenfassend dargestellt werden.

Bisher ist Tele-(Heim-)Arbeit in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern wenig verbreitet. Aufgrund der rasanten technischen Entwicklungen und des demografischen Wandels wird dieses Thema jedoch immer häufiger diskutiert. Abgesehen von wichtigen rechtlichen Aspekten sollte man bei der Gestaltung von Tele-(Heim-)Arbeit auch die Wirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten berücksichtigen. Das IAG hat nun Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Tele-(Heim-)Arbeit zusammengetragen. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Forschung zu den Auswirkungen der Tele-(Heim-)Arbeit bisher nicht sehr umfangreich ist. Dies hat vermutlich auch damit zu tun, dass es inzwischen vielfältige Erscheinungsformen dieser Arbeit gibt, was auch durch die technischen Entwicklungen der vergangenen Jahre bedingt ist. Entsprechend sind auch die Begrifflichkeiten nicht eindeutig (siehe Kasten).

Wesentliche Vorteile der Telearbeit sind die Autonomie und Flexibilität, die Personen bei der Arbeit erleben. Telearbeitende berichten von mehr Freiheitsgraden als Büroarbeitende. Tele-Arbeit scheint sich auch positiv auf die Leistung auszuwirken, was möglicherweise unter anderem daran liegt, dass Arbeitsunterbrechungen durch Vorge-

»Tele-Arbeit ist weder generell zu empfehlen noch generell abzulehnen. Es kommt auf die jeweiligen Umstände an.«

setzte und Kolleginnen und Kollegen seltener sind als im Betrieb. Auch wenn die Datenlage nicht ganz eindeutig ist, weisen bisherige Studien darauf hin, dass Telearbeitende eher mehr arbeiten als ihre Kollegen und Kolleginnen im Büro. Trotzdem erleben sie weniger Zeitdruck bei der Ar-

beit. Dies liegt vermutlich zum einen an der höheren Flexibilität, zum anderen aber auch an den eingesparten Arbeitswegen.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten Telearbeitende von einem größeren Gleichgewicht als Büroarbeitende. Es kommt zu weniger Konflikten mit der Familie aufgrund der Arbeit (Work-Family-Konflikte). Dafür kann es aber vorkommen, dass die Familie die Arbeit negativ beeinflusst (Family-Work-Konflikte). Auch zeigt sich, dass Telearbeiterinnen eine Zunahme der klassischen Arbeits- und Rollenverteilung erfahren und wieder vermehrt Haus- und Betreuungsarbeit leisten.

Information

Hinweise zur Gestaltung von Telearbeit finden Sie auch hier: www.vbg.de, Suchwort: Telearbeit

Autorinnen



Dr. Hiltraut Paridon
Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
E-Mail: hiltraut.paridon@dguv.de

Foto: DGUV



Dr. Marlen Cosmar
Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
E-Mail: marlen.cosmar@dguv.de

Foto: Andrea Diefenbach

Die Grenze zwischen Familie und Arbeit scheint sich jedoch nicht aufzulösen, außer wenn Telearbeitende nach 20 Uhr arbeiten.

Zu sozialer Isolierung scheint Tele-(Heim-)Arbeit nicht zu führen, aber Telearbeitende haben weniger Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen als Büroarbeitende und viele vermissen die direkte Kommunikation. Vermutlich bedingt durch die geringere Kontakthäufigkeit haben Telearbeitende weniger Konflikte mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen als Büroarbeitende. Andererseits nimmt mit dem Ausmaß von Telearbeit auch die wahrgenommene soziale Unterstützung ab. Auch die Identifikation mit dem Unternehmen geht zurück.

Telearbeit scheint auch die Karriereentwicklung der Beschäftigten zu beeinflussen. Es gibt Hinweise darauf, dass Telearbeitende durch die fehlende Sichtbarkeit im Büro bei Beförderungen häufiger übergangen werden. Auch das Führungsverhalten ist wesentlich bei der Telearbeit, wobei hier das Führen über Zielvereinbarungen eine große Rolle zu spielen scheint. Gelingt diese Art der Führung, so wirkt sich das positiv auf das Wohlbefinden der Telearbeitenden aus.

Konsequenzen

Tele-(Heim-)Arbeit bietet auf der einen Seite eine Reihe von positiven Aspekten für die Beschäftigten, birgt jedoch auf der anderen Seite auch Risiken. Tele-(Heim-)Arbeit ist somit weder generell zu empfeh-

len noch generell abzulehnen. Wie bei vielen Fragen der Arbeitsgestaltung kommt es auf die jeweiligen Umstände an. Insgesamt legen die Untersuchungsergebnisse nahe, den Umfang der Telearbeit einzuschränken, um mangelnde soziale Unterstützung und verringerte Karrieremöglichkeiten zu vermeiden. Andererseits wird erst ab einem gewissen Ausmaß der Telearbeit höhere Flexibilität und Autonomie erlebt. Es scheint auch sinnvoll zu sein, feste Tage der Anwesenheit einzuplanen, damit alle Kolleginnen und Kollegen sich persönlich austauschen können. Insgesamt ist die Forschung zu den zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Tele-(Heim-)Arbeit bisher eher lückenhaft, so dass eine abschließende Beurteilung der Auswirkungen der Tele-(Heim-)Arbeit momentan nicht möglich ist.

Die Literaturliste zur Recherche kann beim IAG angefordert werden.

Vorteile	Nachteile
mehr Autonomie	höhere Arbeitszeit
weniger Zeitdruck	weniger Feedback
flexible Zeitgestaltung	schlechtere Karriere-möglichkeiten
höhere Produktivität	schlechteres soziales Klima
bessere Work-Life-Balance	geringere soziale Unterstützung
weniger aufgabenbezogene Störungen	mehr Family-Work-Konflikte
weniger Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen	mehr familienbezogene Störungen
	weniger Kontakt zu Vorgesetzten und Kollegen

Abbildung 1: Zusammenfassender Überblick über die Vor- und Nachteile der Telearbeit.

Tele-Arbeit

Recherchiert man zum Thema, findet man schnell zahlreiche Begriffe wie Tele-Arbeit, alternierende Tele-Arbeit, Tele-Heim-Arbeit, mobile (Tele-) Arbeit, Home office.

Alle Begriffe beziehen sich auf Arbeit mit Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) – im Gegensatz zum Begriff „Heimarbeit“, was sich auch auf Tätigkeiten ohne IuK-Technologie beziehen kann.

Bei der alternierenden Tele-Arbeit wird abwechselnd zuhause und im Betrieb gearbeitet und bei der Tele-(Heim-)Arbeit ausschließlich in der Wohnung.

Mobile Tele-Arbeit kann von verschiedenen Orten ausgeführt werden, wie es zum Beispiel im Außendienst der Fall ist.

Die Vorsilbe „Tele“ ist unseres Erachtens im Zusammenhang mit heutigen Formen der Datenübertragung eigentlich nicht mehr geläufig, so dass ein anderer Begriff vermutlich geeigneter wäre.

Die Übersetzung von „Home office“ mit „häuslicher Arbeitsplatz“ bzw. „Büro zuhause“ scheint jedoch auch ungeeignet, so dass im vorliegenden Artikel weiterhin von Tele-(Heim-)Arbeit gesprochen wird.

NEUE RECHTSPRECHUNG ZUM DATENSCHUTZ

SPEICHERUNG UND LÖSCHUNG VON DATEN

Das Speichern von Sozialdaten ist zulässig, wenn es zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Behörde erforderlich ist. Sozialdaten sind zu löschen, wenn ihre Speicherung unzulässig ist. Zu beiden Tatbeständen liegt neuere zweitinstanzliche Rechtsprechung vor, auf die nachfolgend näher eingegangen wird.

1 Die Entscheidung des Bayerischen Landessozialgerichts vom 14.11.2011¹

In dem zugrunde liegenden – um Sozialleistungen geführten – Rechtsstreit wenden sich die Antragsteller im Eilverfahren dagegen, dass der Antragsgegner Kopien einer Lohnabrechnung und von Kontoauszügen erstellt und zur Verwaltungsakte nimmt.

Das Landessozialgericht hat diese Befugnis des Antragsgegners bestätigt und hebt hervor, dass der Antragsgegner gemäß § 35 Abs. 1 SGB I verpflichtet sei, Sozialdaten von Leistungsempfängern nicht unbefugt zu erheben, und dass nach § 35 Abs. 2 SGB I eine Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten nur unter den Voraussetzungen des Zweiten Kapitels des Zehnten Buches (§§ 67 ff. SGB X) zulässig sei.

Das Landessozialgericht hat das (hier) streitige Herstellen von Kopien vorgelegter Unterlagen und das Abheften dieser Kopien in der Verwaltungsakte als eine Form der Datenspeicherung angesehen² und die erforderliche Zulässigkeit hierfür mit § 67 c Abs. 1 Satz 1 SGB X begründet.

Nach dieser Vorschrift ist die Speicherung zulässig, wenn es zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der verantwortlichen Stelle

liegenden gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist und es für die Zwecke erfolgt, für die die Daten erhoben worden sind. Das Einkommen der Antragsteller musste erhoben und gespeichert werden, weil es – in dem um Sozialleistungen geführten Rechtsstreit ging es um Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II – gemäß §§ 11 ff. SGB II für die Berechnung der Höhe der Leistungen zur Si-

»Eine Datenspeicherung ist erforderlich, wenn der Leistungsträger die Kenntnis der Daten benötigt, um seine Aufgaben zu erfüllen.«

cherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II erforderlich war.

Gesetzliche Aufgaben sind in § 67 Abs. 1 und 2 SGB X als Aufgaben nach den Büchern des Sozialgesetzbuchs, darauf beruhenden Verordnungen und weiteren dort genannten Vorschriften definiert; zu den Aufgaben gehören damit zumindest das Verwaltungsverfahren zur Bewilligung von Leistungen und die Korrektur von Leistungsbescheiden nach §§ 44 ff. SGB X und damit zusammenhängende gerichtliche Verfahren.³

Eine Datenspeicherung ist erforderlich, wenn der Leistungsträger die Kenntnis der Daten benötigt, um seine Aufgaben zu erfüllen; zu berücksichtigen ist dabei unter anderem, dass die Verwaltung zur umfassenden und zügigen Leistungsgewährung verpflichtet ist (§ 17 Abs. 1 SGB I), den Sachverhalt umfassend zu ermitteln (§ 20 SGB X), und spätere Entwicklungen in Verwaltungsentscheidungen umzusetzen hat.⁴

Das Landessozialgericht stellt sodann zutreffend heraus, dass die Prüfung der Leistungsvoraussetzungen und die längerfristige Notwendigkeit der Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Verwaltungsentscheidung offenkundig notwendiger Teil der Verwaltungsaufgaben sei: Die Höhe des Erwerbseinkommens, die Aufgliederung der Lohnbestandteile und der Zuflusszeitpunkt bestimmten unmittelbar die Höhe des Anspruchs auf Leistungen (nach dem SGB II).⁵ Aus diesem Grund seien nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gemäß § 60 Abs. 1 SGB I grundsätzlich auch Kontoauszüge für mehrere Monate vorzulegen.⁶

Folgerichtig hat das Landessozialgericht eine längerfristige Speicherung der angeforderten Lohnunterlagen und Kontoauszüge für die Aufgabenerfüllung des Antragsgegners als erforderlich angesehen und die Befugnis hierzu § 67 c Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 SGB X entnommen. Der Eilantrag war daher – wie geschehen – zurückzuweisen.

2 Die Entscheidung des Bayerischen Landessozialgerichts vom 31.3.2011⁷

Der Kläger macht in einem um den Grad der Behinderung nach dem Schwerbehindertenrecht (GdB) geführten Rechtsstreit geltend, dass eine von ihm selbst vorgelegte schriftliche Äußerung eines behandel-

Autor



Dirk Dahm

Ehemaliger Leiter der Abteilung Recht der Bezirksdirektion Bochum der BG RCI
E-Mail: cdmdahm@t-online.de

» Durch die vom Bayerischen LSG getroffene Entscheidung vom 31.3.2011 wird klargestellt, dass auch freiwillig übersandte Unterlagen auf Aufforderung des Übersenders nicht obligatorisch zu löschen oder zurückzusenden sind. «

den Arztes aus den Verwaltungsakten des Beklagten entfernt wird. Die Entfernung lehnte der Beklagte bescheidmäßig mit der Begründung ab, dass die Voraussetzungen für einen Lösungsanspruch nach § 84 Abs. 2 Satz 2 SGB X nicht vorlägen, so dass das Gutachten weiterhin nach § 67 c SGB X gespeichert werden dürfe.

Die Klage auf Entfernung der ärztlichen Äußerung aus den Verwaltungsakten hat das Sozialgericht abgewiesen; die gegen das klageabweisende Urteil gerichtete Berufung hat das Landessozialgericht zurückgewiesen.

Das Landessozialgericht hat zunächst einleitend herausgestellt, dass die streitigen Daten nicht im rechtlichen Sinn erhoben worden seien; Erheben sei das Beschaffen von Daten über den Betroffenen (§ 67 Abs. 5 SGB X), aber bei unauf geforderte zugeleitete Daten sei der Tatbestand des Erhebens zu verneinen.⁸

Das zweitinstanzliche Gericht verneint § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB X als Anspruchgrundlage für die Entfernung, weil die Aufbewahrung der ärztlichen Äußerung in den Akten keine unzulässige Datenspeicherung sei; sie sei weder von Anfang an unzulässig gewesen, noch sei sie es später geworden.⁹

Dadurch, dass der Kläger geltend gemacht hat, dass eine von ihm selbst vorgelegte schriftliche Äußerung eines behandelnden Arztes aus den Verwaltungsakten entfernt wird, hat der Kläger seine Zustimmung zu einer fortgesetzten Speicherung widerrufen. Das Recht des Widerrufs stehe ihm grundsätzlich ohne Einschränkung, und ohne dass er Gründe angeben müsste, zu.

Das Berufungsgericht geht jedoch davon aus, dass die weitere Aufbewahrung in der Verwaltungsakte erforderlich sei und daher ein Lösungsanspruch ausscheidet. Das Erfordernis wird im Wesentlichen mit der Aufklärung des medizinischen Sachverhaltes begründet. Das zweitinstanzliche Gericht räumt zwar ein, dass mit der Entfernung der ärztlichen Äußerung aus der Verwaltungsakte nicht jegliche weitere Feststellungstätigkeit vereitelt würde; die Erforderlichkeit im rechtlichen Sinne müsse aber schon dann bejaht werden, wenn die darin enthaltenen Daten das Finden rechtmäßiger Ergebnisse fördern und erleichtern können.¹⁰

Auch aus § 84 Abs. 2 Satz 2 SGB X ergibt sich nach zutreffender Auffassung des Berufungsgerichts kein Lösungsanspruch. Danach sind Sozialdaten zu löschen, wenn ihre Kenntnis für die verantwortliche Stelle zur rechtmäßigen Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben nicht mehr erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass durch die Löschung schutzwürdige Interessen des Betroffenen beeinträchtigt werden. Auf die weitere Erforderlichkeit hat das Berufungsgericht wiederholt hingewiesen.

Die Revision hat das Landessozialgericht nicht zugelassen, weil die Voraussetzungen des § 160 Abs. 2 SGG verneint wurden; dabei hat der Senat nicht ausgeschlossen, dass zu der Frage, inwieweit für die Führung von Verwaltungsakten datenschutzrechtliche Regelungen einschlägig sind, noch genereller Klärungsbedarf bestehe.¹¹

3 Zusammenfassung

Das Bayerische LSG hat in seiner Entscheidung vom 14.11.2013 das Herstellen von Kopien vorgelegter Unterlagen und

das Abheften dieser Kopien in der Verwaltungsakte als eine Form der Datenspeicherung angesehen und die erforderliche Zulässigkeit hierfür mit § 67 c Abs. 1 Satz 1 SGB X begründet.

Durch die vom Bayerischen LSG getroffene Entscheidung vom 31.3.2011 wird klargestellt, dass auch freiwillig übersandte Unterlagen auf Aufforderung des Übersenders nicht obligatorisch zu löschen oder zurückzusenden sind; es kommt vielmehr darauf an, ob ihre weitere Aufbewahrung erforderlich ist. ●

Fußnoten

[1] LSG Bayern, Beschluss vom 14.11.2013 – L 7 AS 579/13 B ER.

[2] Das LSG nimmt ausdrücklich Bezug auf LSG Bayern, Urteil vom 31.3.2011 – L 15 SB 80/06.

[3] LSG Bayern vom 14.11.2013, Rd. – Nr. 22.

[4] LSG Bayern vom 14.11.2013, Rd. – Nr. 24.

[5] LSG Bayern vom 14.11.2013, Rd. – Nr. 25.

[6] BSG, Urteil vom 19.9.2008 – B 14 AS 45/07 R.

[7] LSG Bayern, Urteil vom 31.3.2011 – L 15 SB 80/06.

[8] Von Wulffen, § 67 SGB X Anm. 23.

[9] LSG Bayern vom 31.3.2011, Rd. – Nr. 30.

[10] LSG Bayern vom 31.3.2011, Rd. – Nr. 42.

[11] LSG Bayern vom 31.3.2011, Rd. – Nr. 61.

WELTKONGRESS 2014

PRÄVENTIONSKULTUR AUSBAUEN, ARBEITS- UND GESUNDHEITSRISIKEN VERMINDERN

Den Arbeitsschutz weltweit verbessern, systematisieren und betrieblich fest verankern. Im August 2014 stehen diese Ziele in Frankfurt am Main beim XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Mittelpunkt.

Das Globale Forum für Prävention wird zeigen, dass die Zukunft in vernetzten Systemen liegt: Eine effektive Präventionskultur hängt nicht nur von engagierten Arbeitsschutzakteuren in Unternehmen ab, sondern auch von der Zusammenarbeit vieler Partner und einem umfassenden, historisch gewachsenem Gesundheitsbegriff.

Als Charles C. Ebbets das berühmte Bild „Mittagessen über einem Wolkenkratzer“ in New York, Manhattan, im September 1932 aufnahm, porträtierte er furchtlose Arbeiter, die auf einem Stahlträger sitzend 69 Stockwerke in die Tiefe schauten - und ohne Sicherheitsausrüstung ihre Mittagspause genossen (mit Zigaretten!). Sie wurden für ihren Mut bewundert und fast schon als Helden dargestellt. Heute ist das Bild weit weniger beliebt. Im Laufe der Jahre haben die Helden von damals etwas von ihrer Herrlichkeit verloren, weil sie unvorsichtig genug waren, ihr Leben zu

riskieren. Aus heutiger Sicht betrachtet, zeigt uns das Bild, wie sich die Zeiten und Werte, die Sicherheitstechnik und unsere Risikobereitschaft verändert haben. Eine Präventionskultur ist entstanden.

Vom riskanten Arbeitseinsatz ...

Zusammen mit dem technischen Fortschritt haben sich auch unser Sicherheitswissen, unsere Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Gewohnheiten im Laufe der Jahre verändert. Heute wird seltener über traditionelle Sicherheitsrisiken diskutiert als damals, denn wir verfügen bereits über zahlreiche technische Lösungen, die Arbeitsrisiken minimieren. Stattdessen leben wir in einer von Stress geprägten Welt. Psycho-soziale Probleme am Arbeitsplatz wurden 1932 noch nicht als eine Quelle von Krankheiten erkannt, und das Wort Stress diente damals noch nicht als Erklärung für Arbeitsunfälle. Schlechte Arbeitsbedingungen waren die Hauptsache, weshalb die Internationale Arbeits-

organisation (ILO) 1919 ins Leben gerufen wurde. Seitdem widmet sich die Organisation der Verbesserung von Arbeitsbedingungen weltweit.

... zur Gründung der ILO

Mit der Gründung der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) im Jahr 1927 gab es eine weitere internationale Stimme für bessere Arbeitsbedingungen. Da sowohl der Versicherungsnehmer als auch der Versicherungsträger davon profitieren, wenn der Versicherungsfall nicht eintritt, gewann die Prävention mehr und mehr an Stellenwert.

Im Laufe der Jahre konzentrierten sich Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierungen zunehmend darauf, wie arbeitsbedingte Risiken reduziert und Unfälle vermieden werden konnten. Die IVSS und die ILO organisierten im Jahre 1955 den ersten Weltarbeitsschutzkongress, der in Rom stattfand. Die ersten Sicherheits- und Gesundheitsmessen wurden ebenfalls in den 1950er Jahren durchgeführt und Firmen eroberten den Markt der Sicherheitstechnik.

Autor

Foto: IVSS



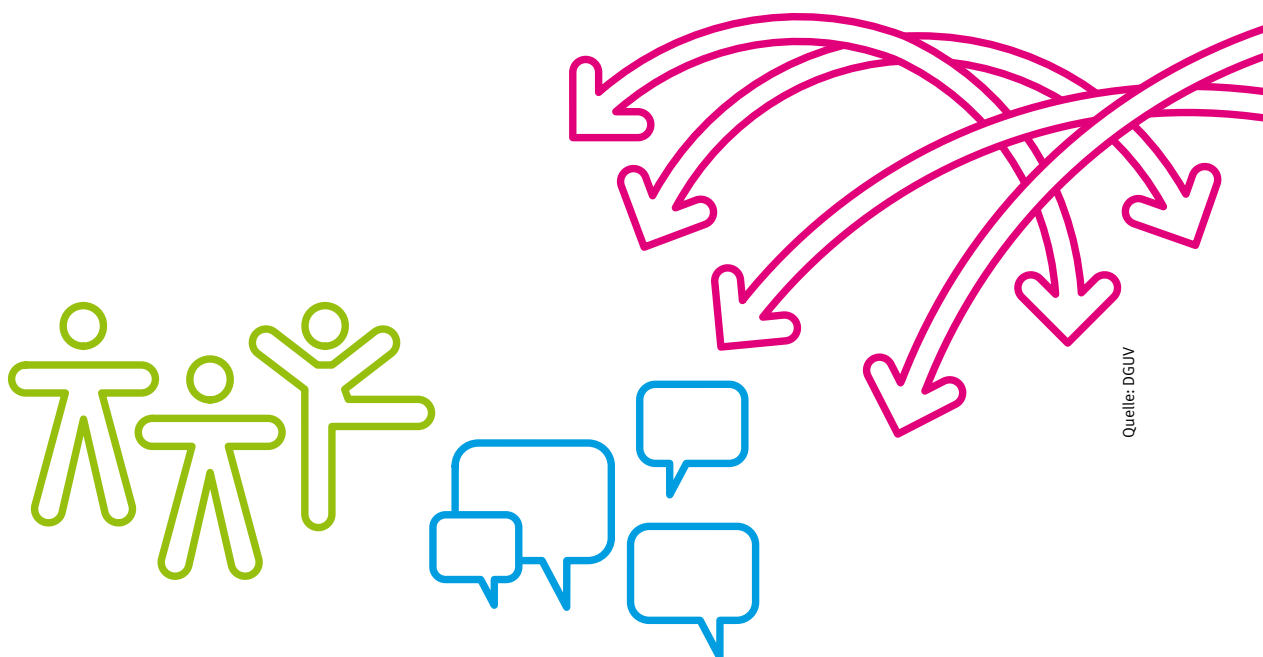
Bernd Treichel

Präventionsexperte der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS)

E-Mail: treichel@ilo.org

Eine neue Sicherheitskultur

In den frühen 1970er Jahren wurden vermehrt Präventionstrainings, Programme, Forschungs- und Beratungsleistungen angeboten. Damit entstand nach und nach eine Vielzahl von Berufen rund um die Prävention. Mit der Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen kam dann die Verlagerung von einem rein



Quelle: DGUV

technischen Ansatz im Arbeitsschutz hin zu einem Arbeitsschutzsystem. Das ILO-Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt 1981 (Nr. 155) und die Rahmenrichtlinie der Europäischen Union (89/391/EWG) stellten dann international die Weichen für einen im Betrieb verankerten Arbeitsschutz.

Beide Dokumente sehen den Arbeitgeber in der Pflicht für die Erreichung akzeptabler Arbeitsschutzstandards. Er kann sich dieser Verantwortung entziehen, wenn im Betrieb ein Arbeitsschutzmanagementsystem eingeführt und unterhalten wird (vgl. Zeitschrift Gute Arbeit. 11/2013, S. 15-26, und 12/2013, S. 16-25).

Systemische Ansätze im Arbeitsschutz

Damit wurden technische und systemische Lösungen Teil der Betriebskultur. Viele Unternehmen sahen in der Prävention eine Möglichkeit, nicht nur Unfälle zu verhindern, sondern auch die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Sie begannen damit, eine „Arbeitssicherheitskultur“ und eine „Gesundheitskultur“, als Bestandteil der „Unternehmenskultur“, aufzubauen und zu entwickeln.

Gerade in Zeiten der Globalisierung, schwierigen Marktbedingungen und wirtschaftlichen Achterbahnfahrten besteht für Unternehmen eine ständige Notwendigkeit, den Erwartungen der Kunden gerecht zu werden. Mehr und mehr Unter-

nehmen wollen das Wissen, die Fähigkeiten und die Produktivität ihrer qualifizierten und geschulten Mitarbeiter nicht mehr leichtfertig aufs Spiel setzen.

Stressbelastung in der modernen Arbeitswelt

Neben dem klassischen Arbeitsschutz werden daher heute zunehmend gesundheitsfördernde Maßnahmen von Unternehmen angeboten. Im Idealfall stellt diese neue Arbeitskultur der Unternehmen die Ge-

»Die Forderung nach einer globalen Präventionskultur wurde dann im Jahr 2008 während des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Seoul formuliert.«

sundheit des Arbeitnehmers in den Mittelpunkt der Prävention, da mit gesunden und motivierten Arbeitnehmern die bestmögliche Produktivität erreicht wird.

Die dramatische Zunahme von psychischen Belastungen oder auch Rückenbeschwerden und der gleichzeitige Rückgang von „klassischen“ Arbeitsunfällen zeigen, dass sich die Risiken am Arbeitsplatz vom „Unfall“ zur „Gesundheit“ verschoben haben. Während Arbeitsunfälle mit Einwirkungen von außen kontrollier-

barer werden, sind Gesundheitsbelastungen, die sich von innen heraus entwickeln, eine ernstzunehmende Herausforderung geworden.

ILO – Kultur des Arbeitsschutzes

2006 hat die ILO mit der Verabschiedung des Übereinkommens über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz (Nr. 187) das erste Mal die Wichtigkeit von „Kultur“ bei der Förderung des Arbeitsschutzes hervorgehoben.

Das Übereinkommen definiert dabei „eine innerstaatliche präventive Arbeitsschutzkultur“ als eine „Kultur, in der das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt auf allen Ebenen geachtet wird, an der Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktiv mitwirken, durch ein System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten, eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt zu gewährleisten, und in der dem Grundsatz der Prävention höchste Priorität eingeräumt wird“. Die Definition bekräftigte das traditionelle Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, in der die Tripartitstruktur den Regierungen und Sozialpartnern eine tragende Rolle zuweist.

Weg zu einer umfassenden Präventionskultur

Sie berücksichtigte jedoch nicht das wachsende Bedürfnis nach einem ganzheitlichen Blick auf die Prävention, in der die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht

» Die Komplexität der heutigen Gesellschaft erfordert neue Präventionspartnerschaften, um den Herausforderungen einer sich flexibilisierenden Arbeitswelt besser begegnen zu können. «

nur durch den Arbeitsschutz, sondern auch durch Gesellschaftswerte gefördert wird, und die Gesundheit sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes gestärkt wird.

Die Forderung nach einer globalen Präventionskultur wurde dann im Jahr 2008 während des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Seoul formuliert. Die Erklärung von Seoul stellt klar, dass „die Gesundheit der Arbeitnehmer in der Verantwortung der Gesellschaft als Ganzes [liegt].“ Diese Botschaft wurde drei Jahre später 2011 auf dem Weltkongress in Istanbul bekräftigt.

Von 2008 bis 2011 wurde die Erklärung von Seoul von mehr als 350 Personen und Organisationen unterzeichnet; von multinationalen Konzernen bis hin zu kleinen Unternehmen, von Arbeitsministern über NGOs und Netzwerken bis hin zu Einzelpersonen. Inzwischen haben mehr als 1.000 Personen und Organisationen die Erklärung unterzeichnet und damit die gesellschaftliche Verantwortung für Prävention anerkannt. Das Verständnis von Präventionskultur basiert damit nicht mehr nur auf einem „System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten“, sondern konzentriert sich auch auf sichere und gesunden Arbeitsplätze und damit auf die ganzheitliche Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer.

Die Förderung einer Präventionskultur

Politiker, Marketing-Experten oder auch Sicherheitsexperten haben gleichermaßen das Ziel, die Kultur unserer Gesellschaft über Normen, Meinungen oder Innovation positiv zu beeinflussen. Dabei wird auf bereits bestehenden Werten aufgebaut. Die Präventionskultur baut auf den erwähnten Erfahrungen, Gesetzen

und Werten auf; ihre Ziele können wie folgt beschrieben werden:

1. Reduzierung von Unfällen und Verletzungen

... durch ein „System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten“, wie im ILO Übereinkommen Nr. 187 beschrieben. Damit sind Gesetzgebung und Normung gemeint, das Übereinkommen erwähnt jedoch auch innerstaatliche Politik, innerstaatliche Systeme und innerstaatliche Programme des Arbeitsschutzes als wirksame Instrumente.

2. Verbesserung der organisatorischen Kompetenz

... durch Arbeitsschutzmanagementsysteme, Gesundheits- und Sicherheitsprogramme, persönliches Engagement etc. innerhalb eines Unternehmens.

3. Integration von Verhaltensnormen, Werten und Überzeugungen

... durch Aus- und Weiterbildung, Kampagnen etc., um innerhalb einer Struktur oder Organisation gemeinsame Werte, Überzeugungen und Verhaltensnormen zu schaffen.

4. Verantwortung für Prävention in der Gesellschaft

... so dass möglichst alle Mitglieder der Gesellschaft zum Erreichen dieses Ziels beitragen.

Mit diesen vier Hauptzielen wird ein mehrdimensionaler Ansatz verfolgt, in dem Akteure der Arbeitssicherheit und andere Gesellschaftsakteure gleichermaßen eine wichtige Rolle spielen. Dies leuchtet ein: Um die Gesundheit zu fördern, bedarf es nicht nur einer Tripartitstruktur, sondern auch starker Partner beispielsweise im Gesundheits- und Ernährungswesen.

Um die Straßen für Berufsfahrer sicherer zu machen, müssen zum Beispiel Straßenverkehrsämter und Unfallversicherungen einbezogen werden. Um Menschen nach einem Unfall wieder in die Berufswelt einzugliedern, sollen und müssen dabei nicht nur die Reha-Kliniken, sondern auch die Rentenkassen, das Arbeitsamt und natürlich der Arbeitgeber aktiv mitwirken.

Weltkongress 2014: Globales Forum Prävention

Der Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 versteht sich als Forum der Prävention. Der Gedanke der Prävention ist dabei seit Jahren systematisch erweitert und ganzheitlicher geworden, um den Anforderungen und Risiken der heutigen Arbeitswelt Rechnung zu tragen. Der Kongress möchte dabei nicht nur den Beitrag der traditionellen Partner des Arbeitsschutzes würdigen, sondern auch den Beitrag der Träger der sozialen Sicherheit. Viele Unfallversicherungen, Kranken- oder Pensionskassen betreiben Prävention, um Unfälle und Krankheiten ihrer Versicherten zu verhindern, noch bevor sie entstehen. Die Komplexität der heutigen Gesellschaft erfordert neue Präventionspartnerschaften, um den Herausforderungen einer sich flexibilisierenden Arbeitswelt besser begegnen zu können. ●

Quelle: Zeitschrift „Gute Arbeit“, Ausgabe 2/2014.

Information

Mehr zum XX. Weltkongress 2014 für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 unter:

www.safety2014germany.com/de

ARBEITSUNFALL

Zum Versicherungsschutz einer Studierenden bei Teilnahme an einem vom Hochschulsport veranstalteten Skikurs in der Schweiz



(Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 27.09.2013 – L 4 U 579/10 –, UVR 02/2014, S. 49-59)

Streitig ist das Vorliegen eines Arbeitsunfalls. Die 1986 geborene Klägerin – Studierende an der Universität N. – erlitt am 3. Januar 2008 während der Teilnahme an einem Skikurs für Anfänger einen Unfall, als sie auf der Skipiste von einem Snowboardfahrer mit erheblicher Geschwindigkeit umgefahren wurde. Der Sporttouren-Kurs war – neben weiteren Skikursen – vom Hochschulsport N. in D./Schweiz veranstaltet worden. Die Klägerin hatte mit anderen mitgereisten Studierenden einen Skikurs belegt, der von einem vom Hochschulsport N. gestellten Skilehrer geleitet wurde.

Nach Auffassung des Landessozialgerichts hat die Klägerin einen Arbeitsunfall nach § 8 Abs. 1 SGB VII erlitten. Es habe einen inneren Zusammenhang zwischen dem Unfallereignis und der

dem Versicherungsschutz unterliegenden Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII) bestanden. Die Klägerin habe den Unfall im Rahmen des versicherten Hochschulsports erlitten. Die Fahrt in die Schweiz und zurück, die Unterbringung vor Ort und die Verpflegung sowie der (Anfänger-)Skikurs selbst seien jeweils Bestandteile der Organisation durch den Hochschulsport gewesen.

Nach den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Hochschulsports sei die Teilnahme an den Kursen, durch die insbesondere der Kommunikation und Integration der Teilnehmenden untereinander gefördert werden sollten, auch verpflichtend gewesen, was die Fahrt von einer reinen Urlaubsfahrt unterscheidet. Das Kennenlernen der Studenten untereinander und die Schaffung eines Gemeinschaftsgefühls seien wesentliche Teile und Zweck des Sporttouren-Kurses gewesen. Die Hochschulen kämen durch die Organisation von Hochschulsport dem gesetzgeberischen Bildungsauftrag nach. (Revision eingelegt)

RENTE

Zur Annahme eines Kausalzusammenhangs zwischen Arbeitsunfall und Selbsttötung ist erforderlich, dass die Folgen des früheren Arbeitsunfalls den Entschluss des Versicherten zur Selbsttötung wesentlich mitbedingt haben.



(Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 19.03.2013 – L 9 U 3957/09 –, UVR 02/2014, S. 60-71)

Streitig war die Gewährung von Hinterbliebenenrenten. Die Hinterbliebenen vertraten die Ansicht, eine am 17.08.2007 erfolgte Selbsttötung des Ehemanns beziehungsweise Vaters sei Folge eines am 05.01.1988 erlittenen Arbeitsunfalls. Der Versicherte erlitt bei diesem Unfall insbesondere verschiedene Knochenbrüche an beiden Beinen sowie eine Gehirnerschütterung.

Das Landessozialgericht hat einen Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen verneint. Die Selbsttötung des Versicherten sei nicht infolge des Arbeitsunfalls eingetreten. Zwar sei für die Bejahung eines Kausalzusammenhangs zwischen Arbeitsunfall und Selbsttötung nicht mehr erforderlich, dass eine Willensbeeinträchtigung beim Suizidenten vorgelegen habe, und auch

nicht, dass die Folgen des Arbeitsunfalls alleiniger Beweggrund für die Selbsttötung gewesen seien. Es genüge vielmehr, dass die Folgen des früheren Arbeitsunfalls den Entschluss des Versicherten zur Selbsttötung wesentlich mitbedingt hätten.

Dies sei aber bei dem Versicherten nicht festzustellen. Hier sei schon fraglich, ob die Folgen des Arbeitsunfalls überhaupt *conditio sine qua non* für den Suizid gewesen seien. Auf jeden Fall gebe es keine belegbaren Anzeichen für eine wesentliche Mitverursachung durch den Arbeitsunfall. Alle Umstände sprächen für sonstige, private Gründe, die den Entschluss zur Selbsttötung auslösten (Perspektivlosigkeit, Partnerprobleme, Trennung von der Familie, Arbeitslosigkeit). Der Senat verweist dabei auch auf den langen Zeitraum (nahezu 20 Jahre) zwischen Arbeitsunfall und Suizid. Ob es sich bei der Selbsttötung um eine Kurzschlussreaktion oder um einen sogenannten Bilanz-Suizid gehandelt habe, könne dabei dahinstehen.



BGW-LERNPORTAL: INDIVIDUELLES UND FLEXIBLES LERNEN NACH BEDARF

Foto: BGW



Das neue BGW-Lernportal hat klassische Arbeitsschutzthemen E-Learning-fähig gemacht und ermöglicht flexible Weiterbildung, unabhängig von Ort und Zeit. So lassen sich unkompliziert und effektiv Kenntnisse im Arbeits- und Gesundheitsschutz erweitern und bei Bedarf auch nachweisen. Im Rahmen der alternativen bedarfsorientierten Betreuung nimmt der Unternehmer seinen Arbeitsschutz selbst in die Hand. Neben einer Grundschulung

ist dabei auch eine regelmäßige Fortbildung vorgesehen, die mit dem neuen BGW-Lernportal nun online absolviert werden kann und weitere Präsenzschnulungen ersetzt. Die Kurse sind in überschaubare Module zu gezielten Themen gegliedert und beinhalten neben multimedialen und interaktiven Elementen auch eine E-tutorielle Unterstützung beim Lernprozess.

Um die Kurse der Online-Fortbildung für alternativ betreute Unternehmen nutzen zu können, sind eine Registrierung und Anmeldung erforderlich.

! Das BGW-Lernportal finden Sie unter www.bgw-lernportal.de

INTERAKTIVES „NANORAMA BAU“ FREIGESCHALTET

Foto: DGUV



Das „Nanorama Bau“, ein neuartiges Online-Tool zur Qualifizierung für den sicheren Umgang mit Nanomaterialien auf Baustellen, ist Bestandteil des neuen Nano-Portals „Sicheres Arbeiten mit Nanomaterialien“. Das Portal wird im Rahmen eines von der DGUV unterstützten Projekts von der Innovationsgesellschaft, St. Gallen entwickelt.

Mit „Nanorama Bau“ – Nano-Risiken und Präventionsmaßnahmen auf spielerische Art erkunden. Die Bedeutung der Nanotechnologien und –materialien für die

Bauwirtschaft nimmt ständig zu. Oftmals ist jedoch nicht klar, ob mit „nano“ bezeichnete Produkte auch tatsächlich Nanomaterialien enthalten. Darüber gibt die Nano-Liste der BG BAU Aufschluss. Basierend auf der Nano-Liste bietet das „Nanorama Bau“ vielfältige Einblicke in die Anwendungen und den Umgang mit Nanomaterialien in der Bauwirtschaft. Es wurde in enger Zusammenarbeit mit der BG BAU erstellt.

Nanorama wird laufend aktualisiert und ergänzt. In den nächsten Monaten werden das „Nanorama Chemie“ und das „Nanorama Holz und Metall“ erstellt. Das Portal kann wegen seines modularen Aufbaus jederzeit um weitere branchenspezifische „Nanorama“-Module ergänzt werden.

! Das Online-Tool finden Sie unter nano.dguv.de/nanorama/bgbau/

IMPRESSUM

DGUV FORUM

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

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

Chefredaktion • Gregor Doepeke (verantwortlich), Dr. Jochen Appt, Sabine Herbst, Lennard Jacoby, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Franz Roiderer (stv. Chefredakteur), Natalie Peine, Falk Sinß (Universum Verlag)

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

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

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

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

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

Herstellung • Harald Koch, Wiesbaden

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

Grafische Konzeption und Gestaltung • Cicero Gesellschaft für Werbung und Kommunikation mbH, Wiesbaden

Titelbild • Fotolia/cienpiesnf

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

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

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

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

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

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

DGUV Arbeit & Gesundheit **BASICS**

www.universum.de/basics

Die Broschüren zu den wichtigsten Themen
rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



Preise und Bestellung unter: www.universum.de/basics

Sie benötigen eine große Stückzahl, möchten Ihr Logo
eindrucken lassen oder Wechselseiten einfügen?

Sprechen Sie uns an: basics@universum.de

Universum Verlag GmbH · Taunusstraße 54
65183 Wiesbaden · Telefon 0611 90 30-501
Fax: 0611 90 30-379 · Internet: www.universum.de
E-Mail: vertrieb@universum.de · Registriert
beim Amtsgericht Wiesbaden, HRB 2208
Geschäftsführer: Siegfried Pabst, Frank-Ivo Lube

 **Universum**
Verlag

Fachtagung Psychische Belastungen und Gesundheit im Beruf am 12. und 13. Juni 2014

» **Bildungsstätte der BG ETEM in Bad Münstereifel**

Aus der Themenliste:

- » Das Dreiebeneninterventionsmodell psychischer Belastungen
- » Rechtliche Regelungen im Bereich Psychische Belastungen und Gesundheit im Beruf
- » Resilienzförderung – ein „neuer“ Ansatz für die Prävention?
- » Betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- » Arbeitsschutz im Wandel – Geänderte Schwerpunkte, neue Themen?
- » Die Möglichkeiten eines Betriebsarztes bei der Wiedereingliederung psychisch erkrankter Beschäftigter
- » Arbeitsfähigkeitscoaching bei psychischen Fehlbelastungen
- » Psychische Belastungen und Beanspruchungen in Kitas – und was man dagegen tun kann

Weitere Informationen unter www.universum.de/ppg

Einfach anmelden: per Fax **0611 9030-181**

per E-Mail: fachtagung@universum.de

oder per Telefon **0611 9030-244**

Tagungspreis **€ 350,-**

Kombination Tagung plus „Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf“ **€ 398,-**

(Tagungsgebühr einschließlich Übernachtungs- und Verpflegungskosten)

Die Zertifizierung bei der Ärztekammer Nordrhein ist beantragt.



Die DGUV hat die Veranstaltung mit 10 Stunden im Rahmen der Aufrechterhaltung des Zertifikats zum Certified Disability Management Professionals anerkannt.

Veranstalter:



Universum Verlag GmbH · Taunusstraße 54
65183 Wiesbaden · Registriert beim Amtsgericht Wiesbaden, HRB 2208