

DGUV Forum



Qualifizierung 4.0 – Orientierung im Dschungel der Möglichkeiten

Fachkonzept Kita – Branchenregel – kommitmensch
Gemeinsame Wege zur guten gesunden Kita

SLIC-Abschlussbericht 2018
Evaluation der deutschen Arbeitsschutzaufsicht



DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

anlässlich unseres 125. Geburtstags nannte die damals amtierende Bundesministerin für Arbeit und Soziales die gesetzliche Unfallversicherung die „große Stille im Lande“. Sie wollte damit zum Ausdruck bringen: Wir machen unsere Arbeit effektiv, verlässlich und ohne viel Aufhebens.

Das ist einerseits gut, andererseits bleibt vieles im Verborgenen, das mehr Aufmerksamkeit verdienen würde. Dazu zählt auf jeden Fall auch der Bereich Qualifizierung. Wer weiß schon, dass Berufsgenossenschaften und Unfallkassen jährlich mehr als 340.000 Menschen weiterbilden? Damit ist die gesetzliche Unfallversicherung einer der größten nicht-staatlichen Bildungsträger in der Erwachsenenbildung.



Foto: Wolfgang Bellwinkel/DGUV

„Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bilden jährlich mehr als 340.000 Menschen weiter. Damit ist die gesetzliche Unfallversicherung einer der größten nichtstaatlichen Bildungsträger in der Erwachsenenbildung.“

Ob Unternehmerinnen und Unternehmer, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Aufsichtspersonen oder Sicherheitsbeauftragte – die Zielgruppen sind vielfältig. Umso wichtiger ist es, die Inhalte und Formen des Lernens immer wieder auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Gerade wurde dazu ein Benchmarking-Projekt abgeschlossen. Auf der Grundlage von Umfragen bei den Teilnehmenden und der Analyse von Prozessen bei den Unfallversicherungsträgern hat es Empfehlungen entwickelt, wie unsere Bildungsangebote noch besser werden können. Ein Ergebnis war aber auch, dass die Bildungseinrichtungen der Unfallversicherung den Vergleich nicht scheuen müssen: Bei nachgewiesener hoher Qualität sind ihre Angebote sogar wesentlich günstiger als die von externen Anbietern.

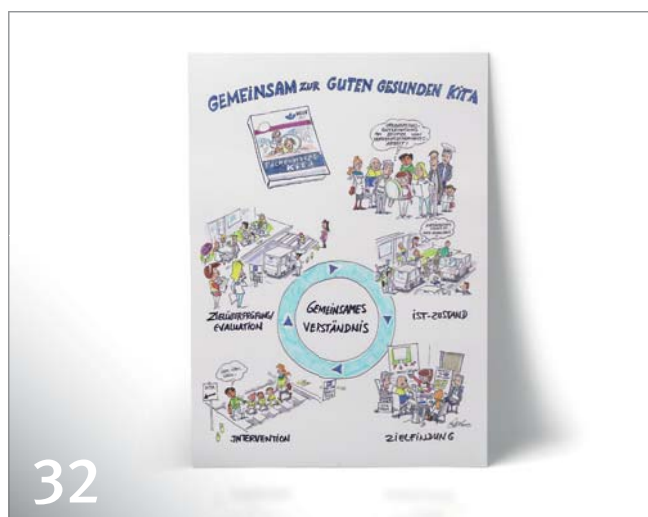
In Zeiten der Digitalisierung darf die Diskussion um neue Formen der Qualifizierung nicht fehlen. Apps, Lernvideos, Blended Learning – neue Technologien haben die Angebote vervielfacht. Eine Arbeitsgruppe hat deshalb Empfehlungen zum Umgang mit zukunftsorientierten Qualifizierungsformaten zusammengestellt. Im Mittelpunkt steht das Anliegen, für die jeweilige Zielgruppe und das Lernziel das angemessene Format zu finden. Kein leichtes Unterfangen, denn die Anforderungen an Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden immer anspruchsvoller. Das zeigt zum Beispiel das Berufsbild der Aufsichtspersonen. Sie übernehmen immer stärker die wichtige Funktion von Lotsen in Sachen Sicherheit und Gesundheit – und das geht nur mit einer guten Ausbildung.

Mit den besten Grüßen

Ihr

Prof. Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2–3
› Aktuelles ›››	4–6
› Nachrichten aus Brüssel ›››	7
› Titelthema ›››	8–31
Ergebnisse eines Benchmarking-Projekts „Qualifizierung lohnt sich!“	8
<i>Lars Kaiser, Maxi Rudwaleit, Ingo Stadler</i>	
Qualifizieren im Arbeitsschutz Auf das Handeln in der Praxis vorbereiten	12
<i>Miriam Potratz, Thomas Eisenhauer</i>	
Was wächst im Dschungel der Bildungslandschaft? Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate	16
<i>Barbara Brauchle</i>	
Ausbildung von Aufsichtspersonen Anforderungen an die Zukunftsfähigkeit	22
<i>Monika Broy, Jürgen Da Pont</i>	
Weiterentwickelte Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit Sifa-Ausbildung 3.0	28
<i>Rüdiger Reitz, Martin Schröder</i>	
› Prävention ›››	32–39
Fachkonzept Kita – Branchenregel – kommittensch Gemeinsame Wege zur guten gesunden Kita	32
<i>Diana Herrmann</i>	
SLIC-Abschlussbericht 2018 Evaluation der deutschen Arbeitsschutzaufsicht	36
<i>Heinz Schmid, Jochen Appt</i>	
› Personalia ›››	40
› Aus der Rechtsprechung ›››	41
› Medien/Impressum ›››	42





Screenshot aus dem Kurzfilm

kommmitmensch: Neuer Clip „Der Feierabend“

Wenige klare Worte können manchmal das große Chaos abwenden. Diese Botschaft vermittelt der Social-Media-Clip „Der Feierabend“ ebenso überzeugend wie humorvoll. Der inzwischen vierte Kurzfilm der Regisseurin Isa Prahl für die Präventionskampagne kommmitmensch zeigt, welche Bedeutung das betriebliche Handlungsfeld Kommunikation für Sicherheit und Gesundheit hat. „Fehlende

oder mangelhafte Abstimmung und Information führen leicht zu Unfällen und gesundheitsgefährdenden Situationen“, erklärt Gregor Doepke, Leiter Kommunikation der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. „Zudem ist eine offene, transparente und wertschätzende Kommunikation unerlässlich für ein gutes Betriebsklima.“

i Weitere Informationen:

kommmitmensch ist eine Präventionskampagne der Unfallversicherungsträger. Alle Clips sind auf der Kampagnen-Website www.kommmitmensch.de zu finden.

Folgeschäden von Gehirnerschütterungen im Sport

„Gehirnerschütterungen sind ernst zu nehmende Verletzungen. Sie sind ein Trauma mit teilweise erheblichen neurologischen Schädigungen und der Gefahr

von Folgeschäden. Wird eine Gehirnerschütterung jedoch richtig behandelt, sind die Heilungschancen sehr gut“, erklärt Prof. Dr. Eckard Rickels, Chefarzt für Neurochirurgie an der Klinik für Unfallchirurgie, Orthopädie und Neurotraumatologie, Celle. Aufklärung tut not: Rund 40.000 Gehirnerschütterungen werden pro Jahr allein im Sport diagnostiziert. Noch weitaus höher dürfte die Zahl der nicht erkannten Verletzungen sein. „Deshalb ist es wichtig, dass Prävention, Diagnostik und Nachsorge von Gehirnerschütterungen sowohl im Freizeit- und Schulsport als auch im Profisport eine große-

re Rolle spielen“, so Rickels, Mitglied im Beirat der Hannelore Kohl ZNS – Stiftung, die mit der Initiative „Schütz Deinen Kopf! Gehirnerschütterungen im Sport“ maßgeblich zur Aufklärung beiträgt. Allen am Sport Beteiligten soll das notwendige Fachwissen zum richtigen Verhalten bei Verdacht auf eine Gehirnerschütterung vermittelt werden. Die Initiative stellt umfangreiche, medizinisch fundierte Informationen für verschiedene Zielgruppen kostenfrei zur Verfügung.

i Weitere Informationen:

Auf www.schuetzdeinenkopf.de können alle Materialien kostenfrei bestellt oder heruntergeladen werden.



Gute gesunde Kita

Die Veranstaltungsreihe „Dresdner Kita-Symposium“ behandelt Sicherheit und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen. Dabei geht es sowohl um die Beschäftigten als auch die Kinder. Das 9. Dresdner Kita-Symposium findet am 28. und 29. Juni 2019 im DGUV Congress, Dresden, statt.

i **Weitere Informationen:**
www.dguv.de/iag/veranstaltungen/kita-symposium/2019/index.jsp



Quelle: IAG

Das Programmheft des „Dresdner Kita-Symposiums“

KAN: Allianz für den Arbeitsschutz

Seit 25 Jahren bildet die Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) eine Allianz für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Ihre Aufgabe ist es, die Interessen von Arbeitgebenden, Beschäftigten, gesetzlicher Unfallversicherung und Staat zu bündeln und über DIN in die Normung einzubringen – ohne selbst ein Normungsgremium zu sein. Ihre Stellungnahmen prägen die nationale und internationale Normung maßgeblich mit. „Normen sind eine Chance, in einer sich



ändernden Welt Sicherheit zu garantieren. Wichtig ist es, den Nutzen zu diskutieren und den Arbeitsschutz als Ganzes zu sehen“, sagt Dr. Dirk Watermann, Geschäftsführer der KAN-Geschäftsstelle. Normen wandelten sich mit der Arbeitswelt. Längst gehe es nicht allein um Ma-

schinen und Produkte, sondern auch um Dienstleistungen und die Gestaltung von Arbeitsplätzen. Nicht visuelle Wirkungen von Licht beispielsweise gehören heute genauso zum Arbeitsschutz wie IT-Sicherheit oder Managementsysteme.

i **Weitere Informationen:**
www.kan.de



Quelle: LIEBCHEN+LIEBCHEN

Zahl des Monats: 135

Die Zahl der Einreichungen für den 19. German Paralympic Media Award ist so hoch wie nie: 135 Beiträge hat die Jury erhalten – das ist ein neuer Rekord! Er zeugt von der wachsenden Bedeutung des Behindertensports in den Medien und in der öffentlichen Wahrnehmung. Mit ihrem Award fördert die DGUV die Berichterstattung über den Behindertensport – sowohl im Profibereich als auch im Breitensport – und würdigt hohe journalistische Qualität von Beiträgen aus dem Themenfeld.

In fünf Kategorien – von Foto über Social Media und Onlineplattformen, Video und

Film, Audiobeiträgen bis zu Artikeln – wählte die Jury nun je drei Nominierte aus. Die Preisverleihung findet am 20. März 2019 in Berlin, statt. Das Foto „Para Alpine Skiing Silhouette“ von Marcus Hartmann zählt zu den nominierten Einreichungen.

i **Weitere Informationen**
 sowie eine Möglichkeit, sich bei der Preisverleihung anzumelden, gibt's unter www.dguv.de/gpma.

Drei Fragen an Susanne Neisecke

„Schichtarbeit gesundheitsgerecht gestalten“

Zahlreiche Beschäftigte in Deutschland arbeiten in wechselnden Schichten. Welche gesundheitlichen Folgen daraus resultieren und was Unternehmen dagegen tun können, weiß Susanne Neisecke, Expertin für Arbeitszeitgestaltung der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM).



Susanne Neisecke, Expertin für Arbeitszeitgestaltung der BGHM

Wie wirkt es sich aus, wenn Menschen zu verschiedenen, teils wechselnden oder ungewöhnlichen Zeiten arbeiten?

Schlafstörungen sind neben einer hohen psychischen Beanspruchung nachgewiesene Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit. Darüber hinaus kann diese indirekt zu Magen-Darm-Beschwerden sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen und das allgemeine Wohlbefinden reduzieren. Soziale Beeinträchtigungen wie Einschränkungen im Familien- und Freizeitleben oder das Gefühl von Isolation werden von Beschäftigten häufig stärker wahrgenommen als die körperlichen Auswirkungen.

Was kann der Betrieb tun, um Schichtarbeit zu erleichtern?

Mithilfe der Gefährdungsbeurteilung muss das Unternehmen diesbezüglich Maßnahmen entwickeln,

„Schlafstörungen sind neben einer hohen psychischen Beanspruchung nachgewiesene Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit.“

die Gesundheitsgefährdungen und Unfallrisiken minimieren sowie die Gesundheit der Beschäftigten schützen. Dazu zählt beispielsweise, die Anzahl der aufeinander folgenden Nachtschichten möglichst gering zu halten, keine Dauernachtschichten zu vergeben und „vorwärts“ zu rotieren, also von der Früh- in die Spät- in die Nachtschicht zu wechseln. Darüber hinaus ist es ein wichtiges Präventionsziel, Schichtarbeit altersgerecht zu gestalten.

Was sollten Unternehmen beachten, wenn sie einen neuen Schichtplan erstellen?

Generell sind sehr viel Feingefühl, eine umfangreiche Planung und ausreichend Zeit bei der Erstellung eines neuen Schichtplans gefragt. Strukturen, die oft in Jahrzehnten gewachsen sind, können nicht einfach in wenigen Wochen umgeworfen werden. Es kann durchaus ein bis zwei Jahre dauern, bis alles reibungslos läuft. Dabei hat es sich bewährt, die Betroffenen bei der Schichtplanung miteinzubeziehen. ●

i Das ausführliche Interview und weiterführende Informationen finden Sie bei der BGHM unter www.bghm.de, Webcode 3384.

Weg für die Europäische Arbeitsagentur geebnet

Die Europäische Arbeitsagentur wird bald ihre Arbeit aufnehmen können. Nach langen und teilweise kontroversen Verhandlungen haben sich die europäischen Institutionen zumindest vorläufig über gemeinsame Regeln geeinigt.

Die ursprünglich als Behörde bezeichnete neue „Europäische Arbeitsagentur“ (ELA) soll vor allem die Zusammenarbeit zwischen nationalen Behörden bei Arbeitsmarktkontrollen verbessern und damit zur Gewährleistung einer fairen Arbeitskräftemobilität beitragen. Aber auch die Arbeit verschiedener be-

reits bestehender europäischer Einrichtungen soll gebündelt werden.

Ursprünglich sollten auch die Tätigkeiten des Fachausschusses für Datenverarbeitung und des Rechnungsausschusses der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auf die ELA übertragen werden. Die Spitzenorganisationen der deutschen Sozialversicherung hatten sich jedoch dafür eingesetzt, diese Überlegung aus dem Gesetzesvorschlag herauszunehmen. Denn es wurde befürchtet, dass die Expertise, die bisher

von den nationalen Fachkräften in die Gremien eingebracht wird, verloren geht und die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten geschwächt wird. Es ist deswegen zu begrüßen, dass diese ursprünglichen Pläne im Laufe des Gesetzgebungsprozesses nicht mehr weiterverfolgt wurden.

Es ist davon auszugehen, dass der Rat und das Europäische Parlament den Kompromiss noch vor den Europawahlen im Mai formell bestätigen werden, damit die Agentur so schnell wie möglich den Betrieb aufnehmen kann.

Auf dem Weg zu einem nachhaltigeren Europa

Die Europäische Kommission möchte dem Thema „Nachhaltigkeit“ künftig einen größeren Stellenwert einräumen. Neben den klassischen Umweltbereichen sollen deswegen auch Politikgebiete wie die Wirtschafts-, Fiskal- und Sozialpolitik stärker mit einbezogen werden.

Die Europäische Kommission möchte aber auch eine politische Diskussion anstoßen und hat als Grundlage ein Reflexionspapier veröffentlicht. Darin wird auch die Frage aufgeworfen, wie man den Auswirkungen und Herausforderungen begegnet werden kann, die der demografische Wandel, der steigende Pflegebedarf, knappe öffentliche Finanzen und die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung mit sich bringen. Alle diese Themen sind auch für die deutsche Sozialversicherung und ihre Versicherten von Bedeutung. Die Kommission möch-



Soll mehr Stellenwert in Europa bekommen: Die Nachhaltigkeit

te damit verdeutlichen, wie eng die soziale und die wirtschaftliche Konvergenz auf europäischer Ebene verknüpft werden müssen, um ein nachhaltiges

lebenswertes Europa mit hohen Sozial- und Gesundheitsstandards für die Versicherten auch künftig zu bewahren.

Ergebnisse eines Benchmarking-Projekts

„Qualifizierung lohnt sich!“

Die gesetzliche Unfallversicherung ist einer der größten nichtstaatlichen Bildungsträger. Das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen zahlt sich aus, wie das Benchmarking-Projekt „Wirksame Qualifizierung mit wirtschaftlichen Verfahren“ zeigt.

Mit jährlich mehr als 340.000 Teilnehmenden ist die gesetzliche Unfallversicherung als einer der größten nichtstaatlichen Bildungsträger in der Erwachsenenbildung tätig. Das intensive Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen zahlt sich aus. Dies belegen die jetzt veröffentlichten Ergebnisse eines Benchmarking-Projekts der DGUV. Insgesamt 14 Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand nahmen daran teil und erarbeiteten gemeinsam Handlungsempfehlungen, mit denen die Qualifizierungsarbeit noch wirksamer und effizienter gestaltet werden kann.

Ziele und Merkmale des Projekts

Mit dem Projekt „Wirksame Qualifizierung mit wirtschaftlichen Verfahren“ wurde vor Kurzem das vierte Benchmarking-Projekt unter dem Dach der DGUV abgeschlossen. Benchmarking versteht die gesetzliche Unfallversicherung als kontinuierlichen Prozess, die eigenen Dienstleistungen und Verfahren mit denen anderer Unfallversicherungsträger zu vergleichen. Ziel ist es, voneinander zu lernen, sich an den „besten Verfahren“ zu orientieren und Handlungsempfehlungen zur Prozessoptimierung zu erarbeiten. Wesentliche Merkmale des Benchmarking-Ansatzes in der gesetzlichen Unfallversicherung sind:

- kein reiner Kennzahlenvergleich, sondern ein Prozess-Benchmarking – dadurch gemeinsame Weiterentwicklung von Geschäftsprozessen;
- ausgewogene Berücksichtigung der Dimensionen Qualität, Zeit und Kosten im Zusammenspiel;
- Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Praxis der Unfallversicherungsträger;
- freiwillige Teilnahme der Unfallversicherungsträger an den Projekten unter der Leitung eines Mitglieds der Träger;
- Koordination durch die DGUV;
- neutraler Partner zur Projektbegleitung und Datenauswertung.

Entwicklung von Handlungsempfehlungen

Besonderer Fokus wird im Benchmarking der gesetzlichen Unfallversicherung auf die nachhaltige Verbesserung gelegt. Entsprechend ihrer Benchmarking-Standards wird eine Evaluation zwei bis drei Jahre nach Beendigung des Projekts durchgeführt. Dabei werden die Wirkungen, die sich durch die Umsetzung von Handlungsempfehlungen aus der Projektphase eingestellt haben, systematisch analysiert und bewertet. Für die Entscheidung zu geeigneten Handlungsempfehlungen und deren Umsetzung ist jeder Unfallversicherungsträger selbst verantwortlich.

Insgesamt 19 Handlungsempfehlungen und eine Vielzahl von übergreifenden Aussagen wurden in dem aktuell abgeschlossenen Projekt erarbeitet. Um die Umsetzung in den eigenen Häusern zu erleichtern, wurden die Anregungen mit konkreten Beispielen guter Praxis unterlegt. Hier sind die Erfahrungen der teilnehmenden Träger maßgeblich eingeflossen. Im Projekt hat sich dabei ein Netzwerk zwischen den Trägern entwickelt und damit die Basis gelegt, um auch zukünftig voneinander lernen zu können.

Foto: fotogestoeber/stock.adobe.com

Autoren

Lars Kaiser

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
E-Mail: lars.kaiser@bgw-online.de

Maxi Rudwaleit

Projektmanagement/Benchmarking/
Controlling, DGUV
E-Mail: maxi.rudwaleit@dguv.de

Ingo Stadler

Kienbaum Consultants
International GmbH
E-Mail: ingo.stadler@kienbaum.de



„Die Qualität der Qualifizierungsangebote und die Zufriedenheit der Teilnehmenden sind überdurchschnittlich hoch.“

Die Grundlage für die Entwicklung der Handlungsempfehlungen war neben verschiedenen Erhebungsinstrumenten auch die Untersuchung der Prozessabläufe in den teilnehmenden Trägern. Hierzu war das Projektteam vor Ort bei jedem Träger, quer durch Deutschland unterwegs. Auf diese Weise konnte das Team tief in die Strukturen, Abläufe und Themen der Qualifizierungsbereiche eintauchen.

Um während der Projektlaufzeit sicherzustellen, dass die Ergebnisse auch in der Praxis relevant und umsetzbar sind, hat

das Projektteam darüber hinaus einen Expertenworkshop initiiert. In den Räumlichkeiten des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in Dresden kamen fast 60 Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen der Qualifizierung zusammen, um die Ergebnisse einem „Realitätscheck“ zu unterziehen. An verschiedenen Marktständen wurden die Themen von den Projektmitgliedern vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Die Rückmeldungen wurden gesammelt und für die Weiterentwicklung der Ergebnisse genutzt.

- ◀ Das Benchmarking-Projekt „Wirksame Qualifizierung mit wirtschaftlichen Verfahren“ bestätigt: Qualifizierung lohnt sich!

Wirksamkeit von Qualifizierungsangeboten

Die Qualität im Sinne von Wirksamkeit von Qualifizierungsangeboten zu messen und zu vergleichen, stellt auch im Rahmen dieses Projekts eine wesentliche Herausforderung dar. Zu diesem Zweck haben die Träger für den Zeitraum von sechs Monaten für ausgewählte Qualifizierungsmaßnahmen einen einheitlichen Evaluationsbogen genutzt. So wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt nach der Beteiligung befragt und ein zweites Mal nach drei Monaten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, das Seminar beziehungsweise Online-Angebot sowie ihren Lernerfolg zu bewerten. Die Befragung umfasste über die reine Zufriedenheit der Teilnehmenden (sowohl zu Inhalten und Lernerfolg als auch zu Interaktion) hinaus den Kompetenzerwerb und die Veränderung im Betrieb. Mit der Zweitbefragung drei Monate später sollte die Nachhaltigkeit in Form von Umsetzung des Gelernten im Betrieb abgefragt werden.

Insgesamt 11.000 Menschen haben an dieser Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse sind eindeutig: Mit der Zweitbefragung konnte ein hoher Grad der Nachhaltigkeit und der tatsächlichen Umsetzung des Gelernten nachgewiesen werden. Die Qualität der Qualifizierungsangebote und die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind überdurchschnittlich hoch. Dieses Ergebnis zeigt sich sowohl bei den klassischen Präsenzseminaren als auch im Bereich der Online-Qualifizierung.

Was macht Qualifizierung erfolgreich?

Bei dem Vergleich der Befragungsergebnisse hat sich gezeigt, dass es sich lohnt, in die Qualifizierung Zeit und Aufwand zu investieren. Es wurde nachgewiesen, dass längere Qualifizierungen die Wirksamkeit steigern, beispielsweise durch das Schaffen von Bewusstsein und Handlungskompetenz sowie den Anstoß von Veränderungen im Betrieb. Ebenso konnte der ▶

Abbildung 1: Ergebnisgrößen der Qualifizierung von 14 teilnehmenden Unfallversicherungsträgern in 2016



„Im Ergebnis zeigt sich, dass auch bei hoher nachgewiesener Qualität die Gesamtkosten der Unfallversicherungsträger pro Seminartag im Durchschnitt wesentlich geringer sind als die von externen Bildungsanbietern.“

positive Einfluss von Teamteaching durch zwei oder mehrere Lernbegleitende auf die Wirksamkeit der Qualifizierung nachgewiesen werden.

Auch zur erfolgreichen und effizienten Entwicklung von Qualifizierungsangeboten konnten im Benchmarking zahlreiche Aussagen getroffen werden. So empfiehlt das Benchmarking beispielsweise die Entwicklung in interdisziplinären Teams, um gleichermaßen die fachliche und methodische Expertise zu gewährleisten oder agile Methoden für geeignete Angebote.

Der überwiegende Teil der Qualifizierungsangebote der beteiligten Unfallversicherungsträger besteht aktuell noch aus klassischen Präsenzseminaren. Diese werden auch weiterhin einen wichtigen Platz in der Qualifizierungslandschaft einnehmen, die Bandbreite der Wege in der Qualifizierung ist jedoch größer geworden. Digitale Innovationen und eine ständig wachsende Anzahl „neuer“ Qualifizierungsformate wirken sich auf Lerngewohnheiten aus und eröffnen weitere Potenziale, um versicherte Personen zu erreichen. Eine Flexibilität bei Formaten und Orten könnte das Erreichen neuer Zielgruppen fördern, für die die Präsenzseminare weniger geeignet oder attraktiv sind. Es ist Mut zu Neuem gefragt! Gerade um neue Wege auszuprobieren, wird zunehmend auf Kooperationen ebenso wie auf eine trägerinterne und trägerübergreifende Auswertung von Erfahrungen gesetzt.

Durch die Kombination und die Verzahnung unterschiedlicher Formate kann ein Mehrwert für die Lernenden erreicht werden, indem die Vorteile der jeweiligen Formate kombiniert werden beziehungsweise Nachteile eines Formats durch die Vorteile eines anderen ausgeglichen werden. Das bekannteste Mischformat ist Blended

Learning, das die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert. Der Begriff „Blended Learning“ steht für eine Vielzahl von Präsenz- und Online-Kombinationen.

Neue Qualifizierungsformate sind dabei aber kein Selbstzweck. Vor der Entwicklung einer Qualifizierungsmaßnahme muss definiert werden, welches Ziel und welche Zielgruppe mit der Maßnahme erreicht werden sollen. Den sich daran anschließenden Fragen, welches Qualifizierungsformat oder welche Kombination aus Qualifizierungsformaten am besten zu den Zielen und Zielgruppen passt, sollte dann die gleiche Aufmerksamkeit gewidmet werden. Nur mit dem zu Zielstellung und Zielgruppe passenden Qualifizierungsformat kann die Wirksamkeit einer Qualifizierung optimal unterstützt werden.

Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“

Als Ausgangspunkt für diese Fragestellung nutzte das Benchmarking-Projekt das vor Kurzem abgeschlossene Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ und stimmte sich intensiv mit diesem Projektteam ab. In einer Handlungshilfe wurden über 30 verschiedene Formate beschrieben und in Steckbriefen charakterisiert. Sinnvolle Kombinationsmöglichkeiten werden dort ebenso dargestellt wie die besonderen Chancen und Risiken der jeweiligen Formate. Diese Handlungshilfe unterstützt die Auswahl von Qualifizierungsformaten in der Planungsphase. Dabei können auch Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt adäquat aufgenommen werden.

Neben konkreten Handlungsempfehlungen wurden auch übergreifende Themen wie beispielsweise Kosten oder auch Qualifizierungsstrategien betrachtet. Die reine

Zahlenbasis unterstreicht die starke Position der gesetzlichen Unfallversicherung im Bereich Bildungsangebote in der Erwachsenenbildung. Bei den Strategien waren zum Beispiel deutliche Unterschiede hinsichtlich der Wahl des Lernortes und der eingesetzten Dozierenden festzustellen. Auch mit der Frage, wie viele Versicherte mit dem Qualifizierungsangebot erreicht werden, hat sich das Projekt beschäftigt. Im Durchschnitt qualifizierten die betrachteten Träger jede 135. versicherte Person.

Bei der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit spielen selbstverständlich Kosten der Qualifizierung eine zentrale Rolle. Bei deren Analyse wurden wesentliche Kostenblöcke identifiziert und miteinander verglichen. Auf diese Weise konnten die wesentlichen Kostentreiber identifiziert werden. Besonders interessant stellt sich auch der Vergleich mit anderen Bildungsanbietern dar. Für ausgewählte Qualifizierungen hat das Projekt vergleichbare Angebote ermittelt und mit den eigenen Kosten verglichen. Im Ergebnis zeigt sich, dass auch bei hoher nachgewiesener Qualität die Gesamtkosten der Unfallversicherungsträger pro Seminartag im Durchschnitt wesentlich geringer sind als die von externen Bildungsanbietern.

Im Sinne des Lernens von den Besten ist es jetzt an den teilnehmenden Trägern, die für sie sinnvollen Handlungsempfehlungen umzusetzen, um ein nachgewiesenes gutes Qualifizierungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln. Welche Effekte auf Qualität und Wirtschaftlichkeit sich dadurch erzielen lassen, zeigt sich dann spätestens in der bereits heute geplanten und vorbereiteten Evaluation. ●

Qualifizieren im Arbeitsschutz

Auf das Handeln in der Praxis vorbereiten

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben die Aufgabe, Menschen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu qualifizieren. Sie orientieren sich dabei an aktuellen Erkenntnissen zeitgemäßer Erwachsenenbildung.

Weiterbildung – nutzlos oder förderlich?

Die Weiterbildungsbranche wurde vor rund zehn Jahren aufgeschreckt, als in der Zeitschrift „Psychologie heute“ ein Artikel mit der Überschrift „Weiterbildung bringt nichts“ erschien. Fazit des Berichts war, dass der Erfolg von Weiterbildung meist ausbleibe und somit das Geld dafür gespart werden könne. Diverse Untersuchungen zur Wirkung von Qualifizierungsprozessen gaben Hinweise darauf, dass erworbenes Wissen träge beziehungsweise passiv bleibt und eine Umsetzung in tatsächliches Handeln nicht stattfindet.

Somit besteht Optimierungsbedarf bei der Ausbildung von Handlungskompetenz und damit verbunden auch bei der Förderung einer entsprechenden Haltung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Was können wir also tun, damit unsere Qualifizierung effektiv ist und dem Selbstverständnis der Unfallversicherungsträger dienlich ist, zu mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beizutragen? Antworten hierzu finden wir in der aktuellen Lehr-/Lernforschung. Die Entwicklungen und Erkenntnisse daraus hat die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung (AAW) der DGUV seit Jahren kritisch im Blick und recherchiert aus den aktuellen Standards der Erwachsenenbildung, was für die Qualifizierung der Unfallversiche-

rungsträger zielführend ist. Als Ergebnis und in Bewertung der Recherche wurde ein Bildungsverständnis der Unfallversicherungsträger formuliert.

Basis des Bildungsverständnisses

Im Folgenden werden die Eckpfeiler des Bildungsverständnisses der Unfallversicherungsträger beschrieben:

„Die Lernenden müssen im Mittelpunkt stehen, damit Qualifizierung wirksam gestaltet werden kann.“

Kompetenzorientierung

Ein wesentliches Thema der Bildungsdebatte in den letzten Jahren ist die Kompetenzorientierung. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Die Arbeitswelt wird immer komplexer und digitaler. Aus den Megatrends Globalisierung, schnelle Modernisierungszyklen und immer stärker werdende Vernetzung entstehen Anforderungen, die es heute zu bewältigen gilt. Mit dem Begriff „Halbwertszeit des Wissens“ wird deutlich, dass Wissen schnell veraltet und stets neue Anforderungen im

Arbeitsleben gestellt werden. Wenn Qualifizierung nur bedeutet, einige eng definierte Fähigkeiten und Fertigkeiten zu beherrschen, bereitet sie Menschen nur noch bedingt auf künftige Anforderungen vor. Notwendig sind vielmehr komplexere Kompetenzen, die sie befähigen, sich in einer Welt zurechtzufinden, die zunehmend durch Wandel, Komplexität und wechselseitige Abhängigkeit gekennzeichnet ist. Hierzu gehört vor allem auch die Stärkung der Selbstlernkompetenz für ein lebenslanges Lernen.

Bildungspolitisch spielen Kompetenzen bei der Diskussion um die Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Europa eine wichtige Rolle. Dies spiegelt sich im sogenannten Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) wider. Auf nationaler Ebene wird er durch den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) umgesetzt. Beide Modelle beschäftigen sich zum Beispiel damit, Kompetenzen zu erfassen, zu vergleichen beziehungsweise vergleichbar zu machen.

In der Erwachsenenbildung entspricht ein kompetenzorientierter Ansatz dem Interesse der Lernenden nach einem Praxisbezug. Die angestrebten Lernergebnisse orientieren sich an dem, was die Lernenden in den Betrieben in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld tun sollen.

Autorin und Autor

Foto: BGHW



Miriam Potratz

Dezernat Qualifizierung der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)
E-Mail: m.potratz@bghw.de

Foto: BGN



Thomas Eisenhauer

Abteilung Bildung und Organisationsentwicklung der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)
E-Mail: thomas.eisenhauer@bgn.de

Insofern steht die Kompetenzorientierung auch für eine wirksame Umsetzung des Bildungsauftrags der Unfallversicherungsträger. Die Lernenden sollen in der Lage sein, in unterschiedlichen Arbeitssituationen handlungsfähig zu werden. Eine umfassende Handlungskompetenz ist deshalb eine unabdingbare Voraussetzung, einen Beruf auszuüben oder eine spezielle Funktion im Arbeitsschutz zu übernehmen (Aufsichtsperson, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte u. ä.).

Schließlich entspricht die Kompetenzorientierung den Erkenntnissen der Lernforschung, die eine Abkehr von einer fast ausschließlich inhaltlichen Orientierung des Lehr-/Lernprozesses nahelegt. Vielmehr ist Lernen ein sehr individueller Prozess, da er an den Vorerfahrungen der Lernenden anknüpft. Somit ist es erforderlich, dass die Lerninhalte anschlussfähig an das vorhandene Wissen sind. Die Lernenden mit ihren Kenntnissen und Kompetenzen müssen daher im Mittelpunkt stehen, damit die Qualifizierung wirksam gestaltet werden kann.

Wissen und Kompetenz

Bei der praktischen Umsetzung dieser Anforderungen gibt es jedoch noch viele Herausforderungen und Missverständnisse. Die Sorge, die Lernenden bräuchten weniger zu wissen, ist jedoch unbegründet. Vielmehr ist es unverzichtbar, Handlungskompetenz auf einer profunden Wissensbasis aufzubauen. Nur auf der Basis von Wissen kann ein Mensch in konkreten Situationen zielgerichtet tätig werden. So muss zum Beispiel eine Fachkraft für Arbeitssicherheit auch das Wissen über die relevanten Inhalte der Gefahrstoffverordnung beherrschen, wenn sie eine Führungskraft zum Lagern von Gefahrstoffen im Betrieb berät.

Insofern lässt sich feststellen: „Wer nichts weiß, ist nicht kompetent, aber wer mit seinem Wissen nichts anfangen kann, auch nicht.“ Daher ist die gewünschte Handlung am Ende des Lernprozesses das Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen und nicht auswendig aufgesagtes Wissen.



Insgesamt wird die Handlungskompetenz mit den Teilkompetenzen

- Fachkompetenz,
- Methodenkompetenz,
- Sozialkompetenz,
- Personal-/Selbstkompetenz erreicht.

Fachkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen selbstständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen. Der Begriff schließt damit Fachkenntnisse (wie Aufbau der Haut, Maßnahmen zum Schutz der Haut) und spezielle Fachmethoden ein (etwa Gefährdungsbeurteilung mittels Leitmerkmalmethode).

Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, Mittel und Wege zur erfolgreichen Aufgabenbewältigung zu kennen und anzuwenden. Hier sind eher allgemeine Methoden wie beispiels-

weise zur Lösung von Problemen oder Präsentationsmethoden gemeint.

Sozialkompetenz bezieht sich auf die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und aktiv zu gestalten. Dazu gehört, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten. Beispielhafte Sozialkompetenzen sind Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Die **Personal-/Selbstkompetenz** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben selbstständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen oder beruflichen Kontext zu gestalten. Sie umfasst personale Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. ▶

Neben einer professionellen Handlungskompetenz benötigen Menschen jedoch auch die entsprechende Haltung und Einstellung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Um überzeugend handeln zu können, sind negative Haltungen wie „Die Mitarbeiter tragen die Schuld an Unfällen“ oder „Das tun wir, weil Gesetze es fordern“ vor allem schlecht, wenn diese als Multiplikatoren fungieren und eine Vorbildrolle einnehmen. Insofern ist die Haltungsbildung im Arbeitsschutz eine zweite wichtige Zielstellung der Bildungsarbeit. Sie bildet das Fundament arbeitsschutzgerechten Verhaltens und wurde daher explizit in das im Bereich der Unfallversicherungsträger verwendete Kompetenzmodell aufgenommen. Weiterhin wurden die Fach- und Methodenkompetenz als „Know-how“ zusammengefasst sowie die Sozial- und Selbstkompetenz als „Umgang mit sich selbst und mit anderen“ benannt.

Erkenntnisse zum (Erwachsenen-)Lernen

Erkenntnisse der modernen Lehr-/Lernforschung zeigen, dass es eine Illusion ist zu glauben, die Weitergabe von Wissen führe zu kompetentem Handeln. Kompetenzen und Haltungen können nicht gelehrt werden, sie müssen von Lernenden erworben werden.

Um die Teilnehmenden in Qualifizierungsmaßnahmen der Unfallversicherungsträger bei der Entwicklung ihrer Handlungskompetenz zu unterstützen, müssen sich die Lehrenden damit beschäftigen, wie erfolgreich gelernt werden kann. Dies erfordert einen Blickwechsel vom Lehren zum Lernen, zudem muss sich das Rollenverständnis vom Dozieren zur Lernbegleitung verändern. Insofern sind in dem Bildungsverständnis der Unfallversicherungsträger wesentliche Erkenntnisse über das Lernen von Erwachsenen berücksichtigt worden. Auch neurowissenschaftliche Forschungen geben wichtige Hinweise für ein erfolgreiches Lernen.

Wesentlich ist die Erkenntnis, dass Lernen eine individuelle Aktivität voraussetzt. Die gute Nachricht dabei ist, dass jeder Mensch lernen kann. Die schlechte Nachricht ist, dass es ohne Anstrengung nicht geht. Lernen ist eine individuelle Angelegenheit, die jede Person aktiv für sich selbst tun muss! Von außen kann ledig-

lich unterstützt werden. Wie bereits oben erwähnt, spielen dabei die Vorerfahrungen und das Vorwissen der Lernenden eine Schlüsselrolle. Das Gehirn versucht permanent, neue Eindrücke, Wahrnehmungen und Erkenntnisse mit bereits vorhandenem Wissen und Vorerfahrungen zu verknüpfen. Neues wird gut gelernt, wenn es für die Lernenden anschlussfähig ist. Auch Wiederholungen spielen beim Lernen eine wichtige Rolle. Wiederholungen sind notwendig, um Wissen und Handlungen im Gehirn beziehungsweise im Langzeitgedächtnis zu verankern.

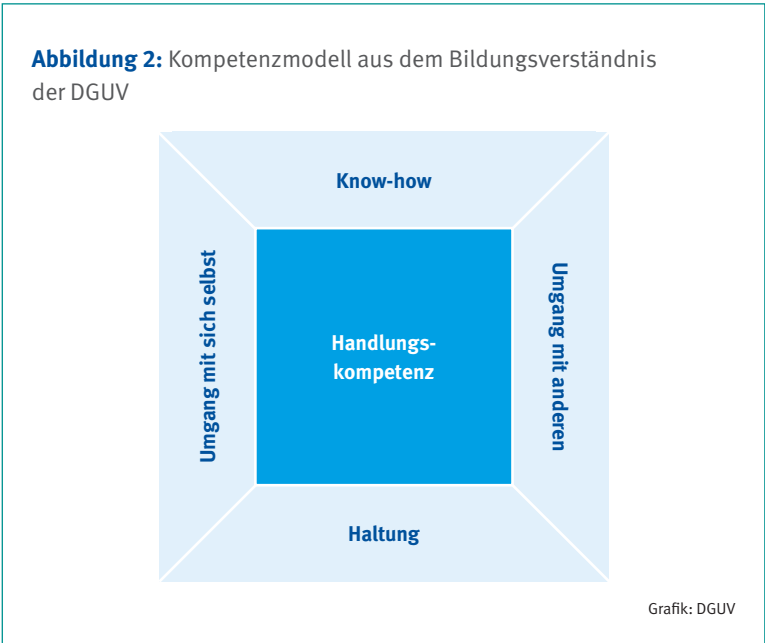
Nun kann man bereits erahnen, dass Erwachsene ihr Verhalten meist nicht einfach durch Belehrung verändern (etwa indem ihnen die Notwendigkeit von Schutzmaßnahmen aufgezeigt wird). Sie prüfen das Neue auf Relevanz und entscheiden selbst darüber, worauf sie sich einlassen. Sinnvoll ist, wenn sie sich neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Einstellungen und Verhaltensweisen in Situationen ihres beruflichen Alltags selbst erarbeiten können. Hierbei übernehmen die Lernbegleitenden eine wichtige Rolle. Sie haben die Chance, den Lernprozess positiv zu fördern, indem sie Lernarrangements so gestalten, dass die Teilnehmenden in einer möglichst realitäts- und praxisnahen Umgebung Erfahrungen sammeln und neue Kompetenzen entwickeln können. Zudem müssen sie die Lernenden dabei

unterstützen, das „Lernen (neu) zu lernen“. Durch gezielte Fragestellungen und Reflexionsphasen helfen sie, dass alle Lernenden herausfinden, über welche Form der Informationsweitergabe und des Austauschs sie Kompetenzen (weiter) entwickeln können.

Voraussetzungen für förderliche Lernarrangements

Günstig ist, wenn das Lernarrangement dazu die folgenden Tätigkeiten der Lernenden ermöglicht:

1. **Aneignen:** Die Lernenden eignen sich neues Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten selbst an, etwa durch hilfreiche Fachliteratur oder entsprechende Links, durch vorgeschaltete E-Learnings, digitale Mini-Lerneinheiten (Learning Nuggets) oder andere digitale Formate sowie durch die Bewältigung von gegebenen Handlungssituationen/Aufgabenstellungen.
2. **Einüben:** Durch Übungsaufgaben können sich die Lernenden ihr neues Wissen und Können aneignen und erleben ihren Kompetenzzuwachs, also ihren Lernerfolg, schon während der Qualifizierungsmaßnahme.
3. **Anwenden:** Die Lernenden erproben und wenden die neuen Kompetenzen in realen Situationen in ihren Betrieben an.



„Entwicklung und Erweiterung von Handlungskompetenzen und eine entsprechende Haltungsbildung im Arbeitsschutz sind die übergreifenden Qualifizierungsziele der gesetzlichen Unfallversicherung.“

4. Reflektieren: Die Lernenden reflektieren den Lernprozess sowie die Tragfähigkeiten der neu erworbenen Kompetenzen für die Praxis. Erlerntes und Erlebtes werden bewertet und Konsequenzen zur eigenen Weiterentwicklung abgeleitet.

Der Gestaltung der Lernarrangements und der Unterstützung der Lernenden durch die Lernbegleitenden kommt bei dem gesamten Lernprozess eine Schlüsselfunktion zu. Ein Beispiel für diese Umsetzung ist die Konzeption und Ausgestaltung der weiterentwickelten Ausbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hier bilden Handlungssituationen aus der betrieblichen Praxis den Ausgangspunkt für das Lernen, wie zum Beispiel die Unterstützung der Führungskräfte bei der Gestaltung eines Arbeitsplatzes. Das hierzu benötigte Wissen eignen sich die künftigen Fachkräfte über digitale Wissensbausteine an, üben dann das neu Gelernte in Beispielaufgaben ein und wenden es letztlich in ihrem Betrieb an. Das Lernen und Anwenden wird im anschließenden Seminar reflektiert.

Bildungsverständnis

Wie eingangs erwähnt, war der Anspruch, ein Bildungsverständnis der Unfallversicherungsträger zu formulieren, das Bewährtes aufgreift und den Standard einer zeitgemäßen Erwachsenenbildung widerspiegelt. Ausgangspunkt und Ziel sind die Handlungskompetenzen, die für eine kreative und selbstorganisierte Präventionsarbeit in der Praxis der Betriebe und Bildungseinrichtungen erforderlich sind. Es zeigte sich, dass ein eher auf systemisch-konstruktivistischen Lernprinzipien basierendes Verständnis von Bildung für die Zielerreichung sinnvoll ist: Das Lernen soll durch anregende, bedeutsame Inhalte unterstützt werden, die an die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anknüpfen. Sie erfahren so einen Kompetenzzuwachs, indem sie selbstgesteuert, problemlösend, aktiv und im sozialen Austausch mit anderen lernen.

Die Orientierung an einer solchen Didaktik hat unter anderem eine Verlagerung von frontaler Wissensvermittlung hin zu einer aktiven Auseinandersetzung der Lernenden mit den Lerninhalten zur Folge. Dies gelingt auch durch die Auswahl geeigneter Methoden. Bisher dozierende oder eher instruktiv handelnde Lehrkräfte müssen lernen loszulassen und das selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernen fördern. Dies bedingt auch, die eigenständigen Erarbeitungs- und Lernfähigkeiten der Lernenden anzuerkennen und einzubeziehen.

Zusammenfassung

Die Unfallversicherungsträger möchten durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Versicherte zu sicherer und gesunder Arbeit in Betrieben und Bildungseinrichtungen beitragen. Entwicklung und Erweiterung von Handlungskompetenzen und eine entsprechende Haltungsbildung im Arbeitsschutz sind die hierfür übergreifenden Qualifizierungsziele. Zum Erreichen der Ziele wur-

den anerkannte Standards in der Erwachsenenbildung in einem gemeinsamen Bildungsverständnis zusammengefasst. Beim letztjährigen DGUV-Fachgespräch „Qualifizierung“ haben Unfallversicherungsträger Beispiele für Qualifizierungskonzepte präsentiert, bei denen die Prämissen des Bildungsverständnisses umgesetzt wurden. Dies waren etwa Seminare für Unternehmer und Unternehmerinnen, für Sicherheitsbeauftragte, für Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärztinnen und Betriebsärzte. Die vorgestellten Beispiele zeigten, dass die im Bildungsverständnis dokumentierte Ausrichtung ermöglichen kann,

- effizient und wirksam zu qualifizieren,
- Kompetenzen der Lernenden anforderungsgerecht zu erweitern,
- aktiv und selbstorganisiert zu lernen,
- selbstverantwortlich Lernende mit Lernbegleitenden zu unterstützen,
- in anregenden Lernumgebungen und praxisnah zu lernen sowie
- einen wichtigen Beitrag zum lebenslangen Lernen zu leisten. ●

i

Literatur

- Arnold, R./Gomez, T.: Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik, Ziel-Verlag, Augsburg 2007
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Kompetenzbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz (KoSiG), Berlin 2013
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Qualifizierung in der Prävention – Didaktische Grundlagen, 2010, PDF
un-net.dguv.de (Zugriff am 02.01.2019)
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Glossar für die präventionsbezogene Aus- und Weiterbildung, 2015, PDF
un-net.dguv.de, (Zugriff am 02.01.2019)
- Gris, R.: Weiterbildung bringt nichts, in: Psychologie heute, Heft 9/08, Beltz Verlag, Weinheim 2008
- Schreiber-Costa, S.: Nachhaltiger Weiterbildungserfolg in der Prävention durch systemisch-konstruktivistische Bildungskonzepte, Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler 2018
- Siebert, H.: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung, Ziel-Verlag, Augsburg 2006

Was wächst im Dschungel der Bildungslandschaft?

Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate

Über die Veränderungen in der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter wird viel diskutiert. Brauchen wir für Arbeit 4.0 eine Qualifizierung 4.0 mit neuen Lernwegen? Das DGUV-Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ hat sich intensiv mit der Frage möglicher Lernwege beschäftigt und Empfehlungen für die Qualifizierung der Zukunft erarbeitet.

In vielen Bereichen passen sich die Arbeitsweisen an die Herausforderungen und Möglichkeiten der digitalen Welt an. Ein global verfügbares, schnelles Internet gehört wie Smartphones und Tablets häufig zum Alltag. Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien nimmt zu. Die technischen Entwicklungen eröffnen neue Möglichkeiten – auch beim Lernen. Zielgruppen, die bislang nicht oder nur eingeschränkt erreicht werden konnten, können über digitale Angebote für Qualifizierung angesprochen werden.

Digitale Lernoptionen wiederum führen zu neuen Lerngewohnheiten und Bedarfen. Insgesamt gibt es nicht „die Lernenden“, sondern tendenziell heterogene Gruppen. Unter anderem stehen sich Lernende mit „klassischer“ präsenzbetonter Sozialisation und „Digital Natives“ gegenüber, also Lernende, die in der digitalen Welt aufgewachsen sind.

Um für Sicherheit und Gesundheit zu qualifizieren, bieten sich Chancen und Herausforderungen. Das DGUV-Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“

liefert dafür Empfehlungen und Handlungshilfen. Dieser Beitrag gibt einen Einblick in die Projektergebnisse.

„Noch dominiert in der Welt der Unfallversicherungsträger das Qualifizierungsformat ‚Präsenzseminar‘.“

Qualifizierungsformate

Qualifizierungsformate sind Wege zur Erreichung von Lernzielen (zum Beispiel: Seminare, Webinare, Lernvideos). Folgendes Verständnis ist Grundlage: Ein Qualifizierungsformat ist eine geplante und strukturierte Lehr-/Lernsituation mit Methoden- und Medieneinsatz, die sich beschreiben lässt über die maximale Anzahl der Lernenden, den Zeitrahmen des Formats, die durchschnittliche Lerndauer, die Form der Beteiligung und Interaktion der Lernenden sowie den Lernort.

Im Dschungel der Qualifizierungsformate

In der Welt der Unfallversicherungsträger dominiert noch das Qualifizierungsformat „Präsenzseminar“. Beim ersten Zugang präsentierte sich das Thema „Qualifizierungsformate“ im Projekt wie ein Dschungel: Wie die fulminante Vegetation im Dschungel wachsen in der Bildungslandschaft die Anzahl und Vielfalt von Qualifizierungsformaten. Neben neuen Präsenzformaten eröffnen sich – getriggert durch den technologischen Fortschritt – vor allem neue digitale Lernwege. Was sich jeweils genau dahinter verbirgt, dazu gibt es häufig unterschiedliche Vorstellungen. Wie im Dschungel stellt sich auch bei der Qualifizierung die Frage nach dem passenden Weg. Bestimmte Wege einzuschlagen, kann bei mangelnder Orientierung Risiken bedeuten.

Auf der Suche nach Orientierung bei der Qualifizierung ist entscheidend, sich über das Ziel im Klaren zu sein. Bezugspunkt der Projektarbeit war deshalb immer die Präventionsleistung „Qualifizierung“ der Unfallversicherungsträger, die die Zielsetzung von Qualifizierung in der gesetzlichen Unfallversicherung beschreibt. Qualifizierungsmaßnahmen für die mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Ausbildung betrauten oder daran beteiligten Personen sollen wirksam durchgeführt werden und den Transfer in die Praxis unterstützen.

Basis ist das DGUV-Bildungsverständnis „Kompetenzbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz (KoSiG)“. Angesichts schnell veraltender Wissensbestände und der Veränderungen in der Arbeitswelt ist das Ziel von Qualifizierung, Handlungs-

Autorin



Barbara Brauchle

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
E-Mail: barbara.brauchle@bgw-online.de

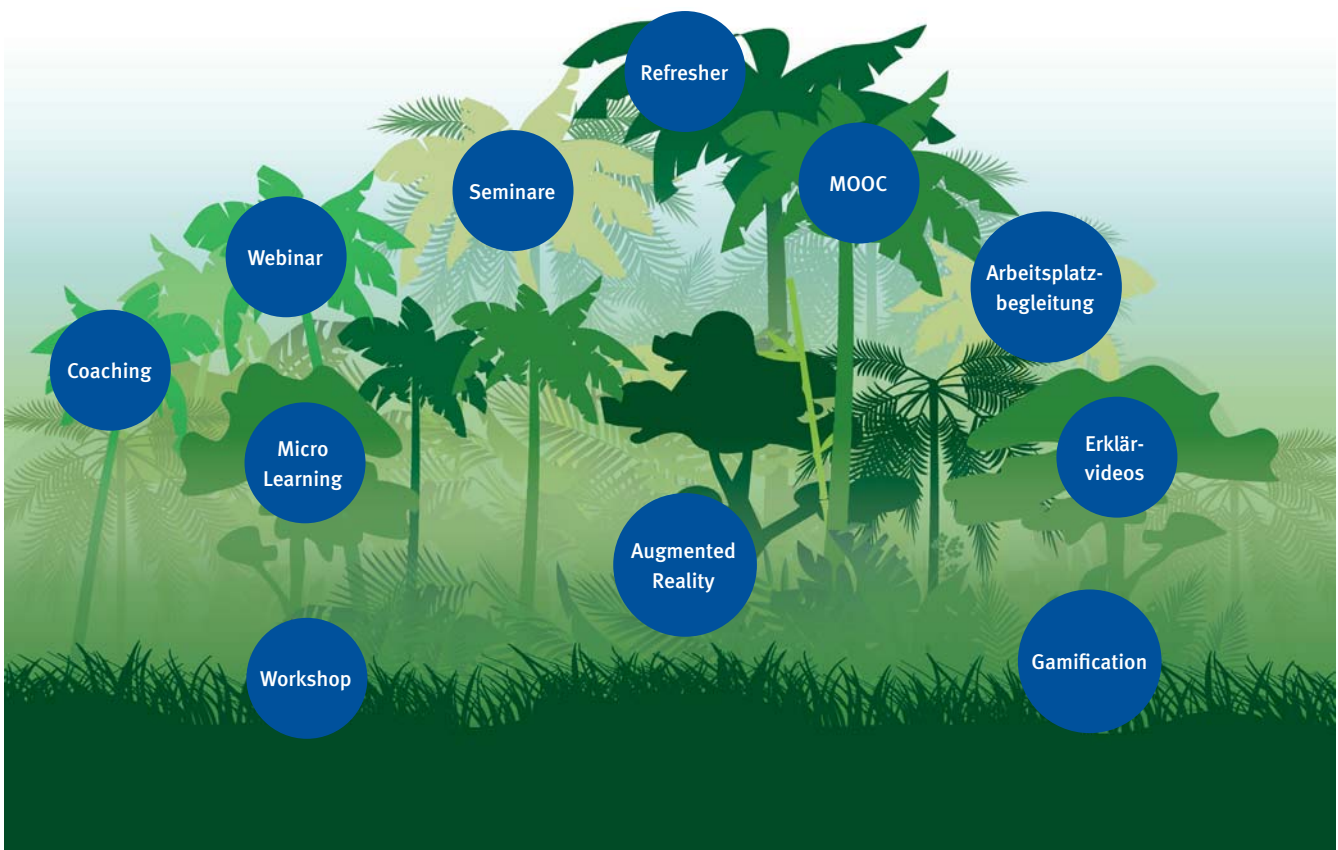


Abbildung 1: Im Dschungel der Qualifizierungsformate

Grafik: von Horn

kompetenz und Haltung zu entwickeln und auszubauen, eine adäquate Antwort auf die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft. Von Erwerbstätigen wird heute neben Wissen ein hohes Maß an Fähigkeiten zur Lösung von Problemen, zur Kommunikation und Kooperation sowie zum Wissens- und Informationsmanagement gefordert.

Die Zukunft der Arbeitswelt und des Lernens ist offen. Bilder von Zukunft, die heute wahrscheinlich erscheinen, können schon morgen durch neue Erkenntnisse oder Innovationen überholt sein. Aktuelle

Zukunftstrends haben den Charakter einer Momentaufnahme.

Die umfangreiche Recherche zu aktuellen Bildern von Zukunft zum Start des Projekts „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ konzentrierte sich auf die folgenden Schwerpunkte:

- Trends in der Arbeitswelt und Technologieentwicklung,
- Lerngewohnheiten/Lerntrends,
- neurodidaktische und lernpsychologische Erkenntnisse für die Erwachsenenbildung.

Zukunftsorientiert mit Formaten umgehen

Aus den umfangreichen Recherchen, Fachdiskussionen und Arbeitsergebnissen im Projekt resultieren drei Handlungshilfen für die Praxis: 31 Steckbriefe mit Informationen zu aktuellen Formaten, ein Tool zur Formatauswahl (Excel-Checkliste) sowie ein Bericht mit zehn Statements und Empfehlungen zum zukunftsorientierten Umgang mit Qualifizierungsformaten. Ein fünfminütiger Projekt-Kurzfilm führt in die Ergebnisse ein. Mit den Projektergebnissen wird ein wesentlicher Baustein der Strategie der DGUV-Arbeitsgruppe Aus- ▶

„Basis ist das DGUV-Bildungsverständnis ‚Kompetenzbildung für Sicherheit und Gesundheitsschutz (KoSiG)‘.“



Statements

Quelle: DGUV

Form follows function –
Formate sind kein Selbstzweck.

Es gibt nicht DAS zukunftsfähige Format,
sondern nur PASSENDE Formate.

Die Mischung macht's –
der Kombination von Formaten gehört die Zukunft.

Viele Wege führen nach Rom statt one fits all.

Das große Ganze im Blick.

Von nichts kommt nichts.

Gut Ding braucht Weile: Handlungskompetenz
zu entwickeln benötigt Zeit.

Prioritäten setzen – Spannungsfeld aushalten.

Wer nicht wagt, der nicht gewinnt.

Gemeinsam sind wir stark.



Abbildung 2: Statements aus dem DGUV-Projekt „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“

und Weiterbildung (AAW) umgesetzt. Zentrale Projektbotschaften werden im Folgenden vorgestellt. Die vollständigen Statements zeigt die Abbildung 2.

Form follows function: Formate sind kein Selbstzweck

Die Entscheidung für ein Qualifizierungsformat ist die Antwort auf ein bestimmtes Ziel, das für eine definierte Zielgruppe erreicht werden soll. Konkrete Kompetenzen für mehr Sicherheit und Gesundheit sollen aufgebaut werden. Inhaltliche Fragen und Zielsetzungen sowie die Zielgruppe müssen damit vor einer Formatentscheidung geklärt werden. Auch bei bereits gut etablierten Formaten sollte die Passung von Zielen, Zielgruppe und Format regelmäßig überprüft werden.

Wirksam kann Qualifizierung dann sein, wenn das Format dem Zweck dient – das heißt der Erweiterung von Handlungs-

kompetenz für Sicherheit und Gesundheit für eine bestimmte Zielgruppe: Form follows function. Formate sind kein Selbstzweck. Schnell kann ein Format zum Selbstzweck werden, zum Beispiel wenn

„Wenn Qualifizierungsformate Antworten auf konkrete Ziele und Zielgruppen sind, kann es nicht DAS zukunftsfähige Format geben.“

als Reaktion auf einen Bedarf automatisch ein dreitägiges Seminar konzipiert wird oder wenn ein neues digitales Trend-Format ohne ausreichende Passung zu Zielen und Zielgruppe umgesetzt wird. Wird das

Format zum Selbstzweck, besteht die Gefahr, an Zielen, an Lerngewohnheiten und Bedarfen der Zielgruppe vorbeizuplanen.

Wenn Qualifizierungsformate Antworten auf konkrete Ziele und Zielgruppen sind, kann es nicht DAS zukunftsfähige Format geben. Pauschale Empfehlungen zu Qualifizierungsformaten sind damit ausgeschlossen. Die Unterschiede zum Beispiel in den Lerngewohnheiten oder Bedarfen der Zielgruppen können groß sein. Ein Qualifizierungsformat, das in einer Ausgangssituation ideal ist, kann in einer anderen Aufgabenstellung kontraproduktiv sein. Angebote müssen beispielsweise von der Zielgruppe überhaupt genutzt werden können. So sind digitale Angebote für Menschen, die keinen IT-Zugang haben, wenig zielführend.

Passend ist ein Format, wenn es in Verbindung mit einem konkreten Ziel, einer bestimmten Zielgruppe und den gegebenen Rahmenbedingungen eine adäquate Lösung darstellt. Jedes Format hat neben Grenzen auch besondere Chancen, die reflektiert und gezielt eingesetzt werden müssen, um eine möglichst hohe Passung zu erreichen. Passend eingesetzt, kann jedes Format zukunftsorientiert sein.

Je nach Zielen, Inhalten und Lerngewohnheiten der Zielgruppe kann ein Präsenzformat, ein digitales Format oder eine Mischform das Format der Wahl sein. Zukunftsfähige Formate sind nicht zwingend digitale Formate. Denkbar ist, dass Präsenzformate angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Lebenswelt in Zukunft neue Attraktivität erfahren.

Der Kombination von Formaten gehört die Zukunft

In der Praxis sind schon jetzt viele Qualifizierungsformate in der Bildungslandschaft und bei den Unfallversicherungsträgern Mischformate. Beispiele sind etwa eine App, die Lernende nach einem Seminar beim Praxistransfer begleitet oder ein Lernvideo zur Vorbereitung auf ein Seminar. Das bekannteste und bedeutendste Mischformat ist Blended Learning, das die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert. Der Begriff „Blended Learning“ steht dabei für eine Vielzahl von Präsenz- und Online-Kombinationen.

Durch die Kombination und die Verzahnung unterschiedlicher Formate kann für die Lernenden ein Mehrwert erreicht werden, indem die Vorteile der jeweiligen Formate kombiniert beziehungsweise Nachteile eines Formats durch die Vorteile eines anderen ausgeglichen werden. Gezieltes Kombinieren von Formaten kann helfen, vielfältigere Möglichkeiten des Lernens und des Lerntransfers zu erreichen. Es lohnt sich also zu prüfen, welche Formate und Kombinationen die jeweilige Zielgruppe und das Lernziel unterstützen, und passende Zusammenstellungen der Formate zu erproben.

Viele Wege führen nach Rom

Lernende sind tendenziell eine heterogene Gruppe: Menschen in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen,

Menschen, die vor allem gut im persönlichen Kontakt in der Gruppe lernen können, und andere, die zum Beispiel lieber für sich allein online lernen. Bei dieser Unterschiedlichkeit gibt es nicht den einen richtigen Lernweg – kein Format, das für alle und alles passt.

Digitale Lernarrangements eröffnen neue Chancen für die Qualifizierung. Durch zeitlich und räumlich flexibles Lernen können Lernende und Betriebe besser erreicht werden, die bisher nicht oder nicht ausreichend für Aus- und Weiterbildung gewonnen werden konnten. Damit wird es auch möglich, unterschiedliche Zugänge zu einem Thema einzurichten (etwa Präsenzseminar und alternativ ein Online-Angebot). So kann unter anderem die Weiterbildung zum Sicherheitsbeauftragten

sowohl als Präsenzseminar als auch als Blended Learning angeboten werden.

Online-Lernangebote erreichen Menschen, die digitales Lernen schätzen, aber auch Lernende, die aus unterschiedlichen Gründen keine Möglichkeit haben, für ein Seminar mehrere Tage den Wohn- oder Arbeitsort zu verlassen. Diese potenziell Lernenden lassen sich idealerweise mit einem parallelen, gleichwertigen Online-Angebot in den Qualifizierungsprozess integrieren. Attraktiv könnten solche Offerten zum Beispiel für Unternehmerinnen und Unternehmer aus Kleinbetrieben, für Eltern oder pflegende Personen sein. Digitale Alternativangebote entsprechen dem gesellschaftlichen Trend in anderen Bereichen: Waren, aber auch Dienstleistungen und Unterhaltungsan-

„Durch die Kombination und die Verzahnung unterschiedlicher Formate kann ein Mehrwert für die Lernenden erreicht werden, indem die Vorteile der jeweiligen Formate kombiniert werden.“



In der Welt der Unfallversicherungsträger dominiert noch das Qualifizierungsformat „Präsenzseminar“.



Foto: anyaberku/fotolia.com

Digitale Lernarrangements eröffnen neue Chancen für die Qualifizierung.

gebote sind auf verschiedenen Wegen zu bekommen, zum Beispiel direkt vor Ort oder online.

Viele Wege führen zum Qualifizierungsziel. Bewusst mehrere Zugangswege zum Thema zu schaffen, kann die Reichweite der Qualifizierung erhöhen.

Formatentscheidungen systematisch treffen

Formatentscheidungen systematisch zu treffen, unterstützt die Wirksamkeit von Qualifizierung. Dabei sind verschiedene Ebenen zu berücksichtigen: das Qualifizierungsportfolio, die erforderlichen Ressourcen sowie das Spannungsfeld, in dem Formatentscheidungen getroffen werden.

Bei Formatentscheidungen sollte stets auch das große Ganze im Blick sein. Gemeint ist das Qualifizierungsportfolio als Gesamtpalette aller Qualifizierungsangebote eines Hauses. Ungewollte Redundanzen sollten ebenso vermieden werden wie Lücken, die für unerfüllte Bedarfe stehen. Das Portfolio sollte systematisch geplant werden, gut strukturiert sein und sowohl im Haus als auch von außen transparent

und nachvollziehbar sein. Potenziell Lernende können nur dann zum für sie adäquaten Angebot gelangen, wenn sie es finden und als für sich zielführend erkennen.

„Der Einsatz zukunftsorientierter Qualifizierungsformate ist kein abgeschlossener Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess.“

Sind die Aspekte zum Qualifizierungsportfolio berücksichtigt, kommt vor der Kompetenzentwicklung der Lernenden die Investition in die Konzeption und Umsetzung – „Von nichts kommt nichts.“

Um Kompetenzen bei Lernenden erfolgreich zu entwickeln und zu erweitern, benötigt man entsprechende Rahmenbedingungen für die Personen, die die Qualifizierungsformate auswählen, konzipie-

ren und umsetzen. Dazu gehören Technik, Expertise, finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen.

Neue Formate verändern häufig die Rahmenbedingungen. So erfordern digitale Qualifizierungsformate nicht nur den Aufbau der technischen Infrastruktur, sondern auch die Erweiterung des Teams um entsprechende Expertise. Welche Voraussetzungen für die Realisierung neuer Formate erforderlich sind, sollte frühzeitig geprüft werden.

Formatentscheidungen fallen im Alltag in einem Spannungsfeld. Neben fachlichen Fragestellungen wirkt eine Vielzahl von Faktoren bei der Wahl eines Formates mit: zum Beispiel die vorhandenen Ressourcen, die Entwicklungsgeschwindigkeit, die Reichweite des Angebots, die Passung zur Zielgruppe, die inhaltliche Qualität. Das Setzen von Prioritäten hat in einem solchen Spannungsfeld Konsequenzen für einen oder mehrere andere Faktoren. Soll zum Beispiel eine hohe Passung zu einer speziellen Zielgruppe erreicht werden, kann tendenziell die Reichweite sinken (Tiefe versus Breite von Präventionsangeboten). Über Formate entscheiden heißt, Prioritäten zu setzen. Voraussetzung einer bewussten und adäquaten Formatentscheidung ist die Analyse und Reflexion des jeweiligen Spannungsfelds.

Kompetenzorientiert zu lernen und ausreichend zu reflektieren, braucht für die Lernenden Zeit und passende Qualifizierungsformate. Nicht jedes Format eignet sich in gleicher Weise zur Kompetenzentwicklung. So ist es den Lernenden in einem Tagesseminar in der Regel aufgrund der Kürze nicht möglich, umfangreiche Kompetenzen zu erwerben oder auszubauen. In der Kombination mit anderen Formaten kann allerdings ein passendes Lernarrangement entstehen. Zeit für Praxistransfer und Reflexion sollten stets eingeplant werden.

Die Einhaltung von Qualitätsstandards im Sinne des DGUV-Qualitätsverbands Qualifizierung (QVQ), des DGUV-Bildungsverständnisses und von Sorgfalt bei der Angebotsentwicklung und -durchführung sollte darüber hinaus bei der Formatentscheidung immer im Blick sein.

Mutig Schritte gehen und Synergien nutzen

Neue Formate versprechen Chancen. Diese mutig auszuprobieren, verspricht Nutzen, erfordert aber auch Risikobereitschaft. Je nach Umfang der Veränderung ist ein Change-Prozess in der Qualifizierung die Folge. Routinen, die erfolgreich waren, können unter Umständen plötzlich nicht mehr tragen. Vermeintlich kleine Änderungen können große Wirkung haben. So können neue Lernarrangements die Anpassung von Prozessen erforderlich machen. Je nach Ausgangslage werden neue Expertise, neues Know-how und damit entsprechend erweiterte Kompetenzprofile in der Qualifizierung erforderlich.

Der Einsatz zukunftsorientierter Qualifizierungsformate ist kein abgeschlossener Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Dieser Prozess erfordert neben Experimentierfreude einen transparenten Umgang mit möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten im Sinne einer konstruktiven Fehlerkultur. Alle Beteiligten sollten die Ziele und möglichen Herausforderungen kennen. Um im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses notwendige Anpassungen vornehmen zu können, ist eine konsequente Evaluierung neuer Formate und Format-Kombinationen Grundlage.

Neue Qualifizierungsformate bieten Chancen und stellen vor Herausforderun-

gen. Diese müssen nicht allein bewältigt werden. Vernetzung, Kooperationen und die Nutzung von Synergien können helfen, Hürden gemeinsam zu bewältigen. Die technische Infrastruktur und/oder die Expertise anderer zu nutzen, eröffnet Möglichkeiten. Kooperationsprojekte schonen Ressourcen. Dazu bieten sich zum Beispiel Unfallversicherungsträger als Partner an, aber auch Hochschulen, Verbände sowie Unternehmen und Institutionen.

Zukunft proaktiv gestalten

Der Wandel in der Arbeitswelt und Bildungslandschaft fordert auf, bisherige Qualifizierungsformate zu reflektieren, neue digitale Lernwege in den Blick zu nehmen und zukunftsorientiert mit Qualifizierungsformaten umzugehen.

Innovationen in der Arbeitswelt und beim Lernen werden die Zukunft bestimmen. Damit Qualifizierung für Sicherheit und Gesundheit auch im Zeitalter von Arbeit 4.0 optimal wirksam sein kann, erfordert das Thema Qualifizierungsformate heute und in Zukunft Aufmerksamkeit.

Neue Chancen für die Kompetenzentwicklung für Sicherheit und Gesundheit zielorientiert und passend zu nutzen und die Zukunft proaktiv statt reaktiv zu gestalten – dabei wollen die Projektergebnisse des DGVU-Projekts „Zukunftsorientierte Qualifizierungsformate“ unterstützen. ●

„Neue Formate verändern häufig die Rahmenbedingungen. Welche Voraussetzungen für die Realisierung neuer Formate erforderlich sind, sollte frühzeitig geprüft werden.“



- ◀ Mit Anwendungen von Augmented Reality und Virtual Reality werden ganz neue Möglichkeiten für die Qualifizierung geschaffen.



Ausbildung von Aufsichtspersonen

Anforderungen an die Zukunftsfähigkeit

Die raschen Veränderungen in der Arbeits- und Bildungswelt führen zu neuen Anforderungen an die Betreuung von Betrieben und Bildungseinrichtungen durch Aufsichtspersonen. Sie müssen sich den Herausforderungen stellen und werden dabei durch flexible, am Bedarf ausgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt und durch einen gesteuerten Prozess begleitet.

Arbeits- und Bildungswelt im Wandel

Da sich Arbeits- und Bildungswelt insbesondere durch Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft neu aufstellen, wird sich die erlebte Wirklichkeit in den nächs-

ten Jahren vollkommen anders darstellen. Durch das Internet wachsen reale und virtuelle Welten zusammen und in Zukunft werden viele Prozesse in Echtzeit über große Entfernungen gesteuert und koor-

diniert werden. Sowohl die erwartete technische Entwicklung als auch die hieraus resultierenden gesellschaftlichen Veränderungen in puncto Generationenbeziehungen, Familien- und Lebensfor-

Autorin und Autor



Foto: UK NRW

Dr. Monika Broy

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
(UK NRW)
E-Mail: m.broy@unfallkasse-nrw.de



Foto: Privat

Jürgen Da Pont

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
(VBG)
E-Mail: juergen.dapont@vbg.de



Ein Graffiti in Dresden:
Bildung ist Zukunft

men, einhergehend mit sehr unterschiedlichen Entwicklungen in einzelnen Regionen, führen zu neuen Anforderungen an die Kompetenzen aller Beteiligten. Politik, Sozialpartner und alle Beschäftigten sind hier gefordert, gemeinsame Rahmenbedingungen zu gestalten und den Notwendigkeiten anzupassen. Bestimmende Megatrends für unsere Arbeits- und Bildungswelt von morgen sind Digitalisierung, Flexibilisierung, Globalisierung und demografischer Wandel, verbunden mit einem Fachkräftemangel.

Bei den neuen Technologien, die sich durch selbstorganisierte Produktionssysteme, autonome Vernetzungs- und Entscheidungsfähigkeit von Systemen sowie räumliche und zeitliche Flexibilisierung auszeichnen, muss seitens der Prävention auf die Gestaltung des Arbeitssystems als Ganzes ein noch höheres Augenmerk gelegt werden, und zwar bereits während der Planung von Arbeitssystemen, bis hin zur Ermittlung des notwendigen Qualifizierungsbedarfs für die neuen Herausforderungen („systemisches Denken“).

„Aufsichtspersonen sollen künftig noch stärker als bisher für alle Themen des Trägers erste Ansprechpersonen für die Mitgliedsunternehmen und Versicherten sein.“

Von wesentlicher Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung mit allen relevanten Gefährdungsfaktoren und Wechselwirkungen, denn die Betrachtung einzelner Aspekte würde in der digitalen und flexiblen Arbeits- und Bildungswelt keine Wirkung entfalten.

Weitere Herausforderungen für einen modernen Arbeitsschutz ergeben sich durch neue Arbeitsformen wie zum Beispiel:

- Click- und Crowdfunding,
- Beschäftigte – Sharing,
- Solo-Selbstständigkeit/Freelancer,
- geringfügige Beschäftigung/Gelegenheitsbeschäftigung/mehrere Beschäftigungsverhältnisse,
- mobile Arbeit,
- prekäre Arbeitsverhältnisse.

Damit ergeben sich folgende Fragen:

- Wie können diese Personengruppen außerhalb von betrieblichen Strukturen erreicht werden, beziehungsweise wie erfolgt der Zugang (Kommunikationskanäle) zu den Präventionsleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung?
- Wie wird im Sinne einer Selbstverantwortung bei den Erwerbstätigen eine Akzeptanz für Sicherheit und Gesundheit geschaffen?
- Wie erfolgt die Sicherstellung von Sicherheit und Gesundheit bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen?
- Wie kann eine Trennung von Arbeit und Privatsphäre (Erreichbarkeit, Vertrauensarbeitszeit) sichergestellt werden?
- Wie wird das Wissen „on demand“ seitens der Unfallversicherung bereitgestellt?

Keinesfalls vergessen werden darf in diesem Zusammenhang die gesellschaftlich wichtige und weiterhin wachsende Gruppe der ehrenamtlich Tätigen (etwa freiwillige Feuerwehr, Rettungsdienst, pflegende Angehörige).

Flexibilität in der Arbeits- und Bildungswelt führt zwangsläufig auch zu flexiblen Steuerungs- und Personalführungsinstrumenten wie Zielvereinbarungen, Controlling-Systemen, Führen auf Distanz. Hier sollten auch Indikatoren für Sicherheit und Gesundheit im Sinne einer „Kultur der Prävention“ integriert werden.

Denn auch wenn Erwerbstätige zunehmend mobil und eigenverantwortlich arbeiten, bleibt die Verantwortung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen für Sicherheit und Gesundheit gegeben und somit auch, Gefährdungen und Belastungen wie Überforderung, Zeitdruck, zunehmender Straßenverkehr oder ständiger Erreichbarkeit entgegenzuwirken.

Hierzu können sie neben der wichtigen Expertise der innerbetrieblichen Arbeitsschutzfachleute auch auf die Kompetenz der Aufsichtspersonen zurückgreifen.

Hinzu kommt die politisch gewollte, stärkere Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure, die auf dem Gebiet der Prävention arbeiten und die mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sowie dem Präventionsgesetz eine verbindliche, gesetzliche Grundlage erhalten haben.

Durch die GDA soll sichergestellt werden, dass Unfallversicherungsträger und Länder sich auf gemeinsamen Arbeitsgebieten abstimmen, wesentliche Sachverhalte wie beispielsweise die Gefähr-

dungsbeurteilung nach einheitlichen Maßstäben bewerten und sich für transparente und praxisorientierte Vorschriften und Regeln für Sicherheit und Gesundheit einsetzen. Die politisch zunehmend stärkere Vereinheitlichung des Aufsichtshandelns seit der SLIC- Evaluation 2017 führt zu Rahmenbedingungen und Anforderungen an ein gleiches Bewertungsschema sowie zu einem Austausch relevanter Daten und folglich auch zu einer gemeinsamen Aus- und Weiterbildung, wie sie etwa mit dem E-Learning-Tool „Gefährdungsbeurteilung“ bereits realisiert wurde.

Zentrales Anliegen des Präventionsgesetzes ist es, die Menschen aller Altersgruppen direkt in ihrer Lebensumwelt zu erreichen: in Kindertageseinrichtungen, in der

Schule, am Arbeitsplatz oder in der Pflegeeinrichtung – mit dem Ziel, ihre Gesundheitskompetenz individuell und nachhaltig zu stärken.

„Flexibilität in der Arbeits- und Bildungswelt führt zu flexiblen Steuerungs- und Personalführungsinstrumenten.“

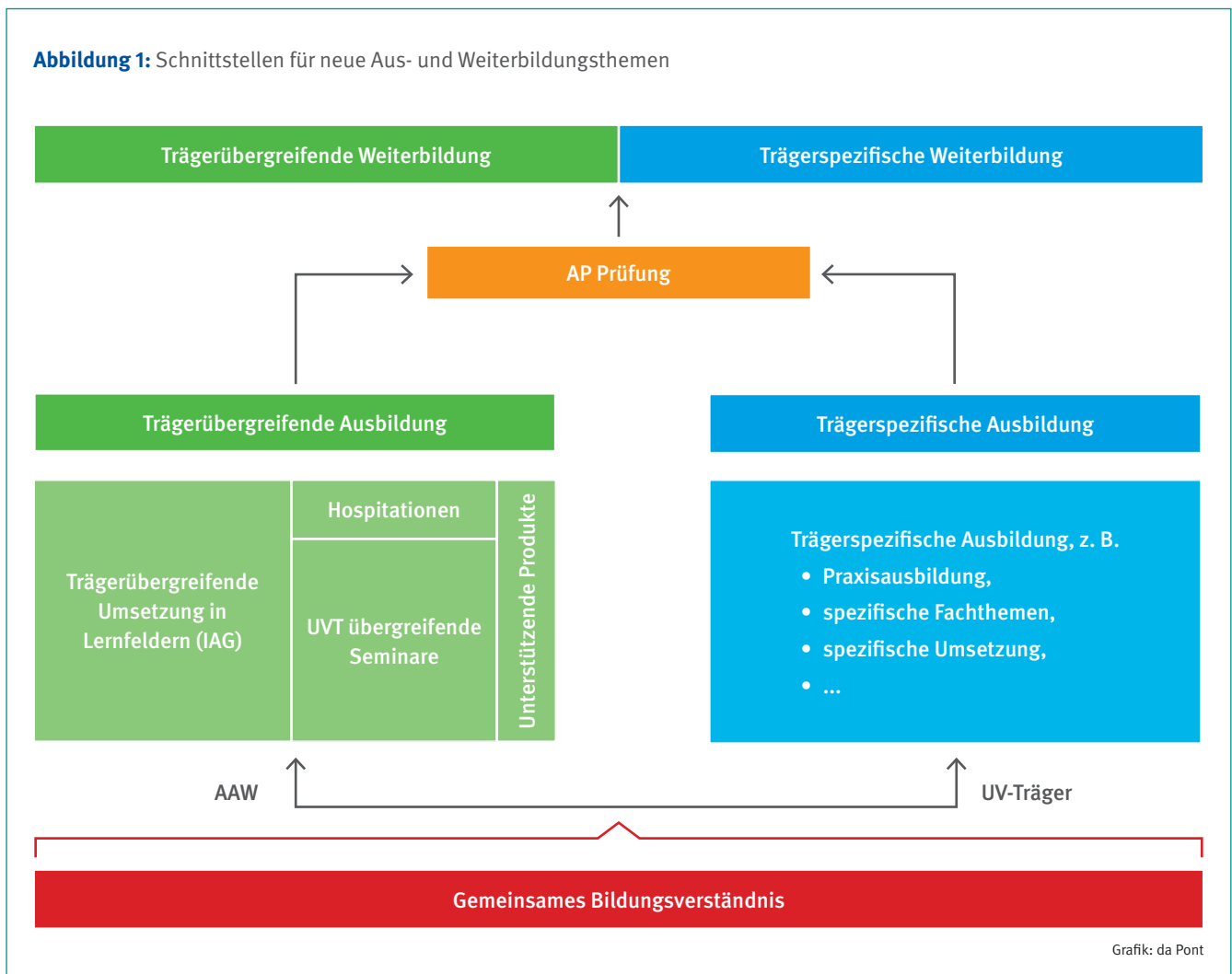
Entsprechend dieser Grundausrichtung werden die gesetzlichen Krankenkassen verpflichtet, mit den anderen Sozialversicherungszweigen sowie unter Beteiligung

weiterer Akteurinnen und Akteure eine nationale Präventionsstrategie zu entwickeln, um die verschiedenen Maßnahmen von Gesundheitsförderung und Prävention effektiv und effizient zu koordinieren.

Gleichzeitig erfordern die Megatrends, die Bildungs- und Arbeitswelt in allen Bereichen kontinuierlich zu beobachten, um auf neue beziehungsweise veränderte Gefährdungen oder Belastungen rechtzeitig reagieren zu können.

Präventionsfachleute müssen deshalb zukünftig die technischen Entwicklungen an der Schnittstelle Mensch – Maschine noch intensiver begleiten und dabei einen wesentlichen Fokus auf das menschliche Leistungsvermögen sowie alters- und geschlechtsspezifische Aspekte legen.

Strukturelemente der Aus- und Weiterbildung von Aufsichtspersonen



„Megatrends für unsere Arbeits- und Bildungswelt von morgen sind Digitalisierung, Flexibilisierung, Globalisierung und demografischer Wandel verbunden mit einem Fachkräftemangel.“

Die Unfallversicherungsträger tragen insbesondere bei bundesweit tätigen Unternehmen und Einrichtungen zu einem einheitlichen Standard für Sicherheit und Gesundheit bei und sorgen für ein bundesweit einheitliches Verwaltungshandeln in der Aufsicht sowie für gleiche Bedingungen im Wettbewerb innerhalb einer Branche.

Prävention, Rehabilitation und Entschädigung liegen bei der Unfallversicherung in einer Hand. Die gesetzliche Unfallversicherung verfügt daher über eine valide Datenbasis zum Arbeitsunfall- und Berufskrankheitengeschehen, aus der die Träger ihre Strategien für die Überwachungs- und Beratungstätigkeit auf Basis der Vision Zero entwickeln, – eine Bildungs- und Arbeitswelt ohne schwerwiegende oder tödliche Unfälle und Berufskrankheiten zu schaffen. Die Aufsichtspersonen ermitteln die Ursachen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und arbeiten dabei eng mit ihren Rehabilitationsabteilungen zusammen. Dies gilt auch für die wichtigen Tätigkeitsfelder sekundäre Individualprävention von Beschäftigten, Rehamanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

So kann das Ergebnis eines BEM-Verfahrens aufzeigen, dass die bisher durchgeführte Gefährdungsbeurteilung nicht ausreichend war, und Arbeitsschutzmaßnahmen auslösen, die über die Einzelmaßnahme für die sich im Eingliederungsverfahren befindliche Person hinausgehen können, und dass somit auch die Beratungskompetenz der Aufsichtsperson erforderlich wird.

Aber auch Tätigkeitsfelder im Rahmen der bereits im Jahr 2009 in nationales Recht umgesetzten UN-Behinderten-

rechtskonvention (UN-BRK) entwickeln sich stetig im Sinne der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft weiter. Ein Fokus liegt hierbei – auch im Hinblick auf den demografischen Wandel – auf der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten und -abläufen, denn hierdurch lassen sich die ergonomischen, psychologischen, sozialen und wirtschaftlichen Anforderungen an eine moderne Arbeits- und Bildungswelt erfüllen. Menschen mit Behinderung und sie betreffende Entscheidungen im Sinne der Partizipation einzubinden, berührt alle Gestaltungsbereiche der gesetzlichen Unfallversicherung und somit auch das Tätigkeitsfeld der Aufsichtspersonen.

Sowohl die Erkenntnisse aus den Ermittlungen der Aufsichtspersonen bei Unfällen und Berufskrankheiten als auch die Ergebnisse, die im Rahmen einer intensiven Zusammenarbeit mit den Krankenkassen bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren aus gemeinsamen Projekten und Kooperationen gewonnen wurden, fließen in eine passgenaue Weiterentwicklung der Präventionsleistungen ein. Beispiele sind die Qualifizierung, die Information sowie Strategien der Überwachungs- und Beratungsaktivitäten der Unfallversicherungsträger. Nachdem auch die gesetzliche Unfallversicherung in den vergangenen Jahren mit verschiedenen Großschadensereignissen wie Terroranschlägen oder Amokläufen konfrontiert worden war, wurde deutlich, dass Informationen schnell und gebündelt zur Verfügung gestellt werden müssen und zeitnah Leistungen zu erbringen sind. Hierfür ist eine funktionsfähige Organisationsstruktur mit koordinierter Vorgehensweise in Kommunikation, Rehabilitation und Prävention wichtig.

Da die Kundenzufriedenheit und das Image der Unfallversicherung zu einem großen Teil vom persönlichen Kontakt der Aufsichtspersonen und anderen Präventionsfachkräften in Betrieben und Bildungseinrichtungen abhängen, stellt sich die Frage: Wie kann dieser Kontakt weiter optimiert werden?

Damit Unternehmen und Bildungseinrichtungen die Präventionsangebote der gesetzlichen Unfallversicherung auch zukünftig wahrnehmen, müssen diese mobil, flexibel und vernetzt werden. Die Digitalisierung führt aber auch dazu, dass höhere Erwartungen an die Unfallversicherung und somit an die Aufsichtspersonen bezüglich der Geschwindigkeit gestellt werden, mit der auf Anfragen von Mitgliedsunternehmen und Versicherten, Presse, Rundfunk und Fernsehen reagiert wird.

Deshalb sollen Aufsichtspersonen im Rahmen ihrer Tätigkeit künftig noch stärker als bisher für alle Themen des Trägers erste Ansprechperson für die Mitgliedsunternehmen und Versicherten sein („One face to the customer“). Um dieser Rolle als Lotse gerecht zu werden, ist eine noch stärkere Vernetzung mit anderen Bereichen innerhalb des Trägers wie Rehabilitation, Berufskrankheiten, Mitglieder und Beiträge, Regress erforderlich sowie die Vermittlung der hierfür erforderlichen Handlungskompetenz.

Anforderungen an eine zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungskonzeption

Die skizzierten Veränderungen in der Arbeits- und Bildungswelt müssen durch eine intelligente Steuerung der benötigten Kompetenzen begleitet werden. Eine komplette Ausbildung oder auch nur die Entwicklung einzelner Weiterbildungsmodu- ▶

„Die Veränderungen in der Arbeits- und Bildungswelt müssen durch eine intelligente Steuerung der benötigten Kompetenzen begleitet werden.“

le ist kein Selbstzweck, vielmehr müssen sie künftig noch besser die damit verbundenen Ziele erreichen. Modulare, flexibel am Bedarf der Betreuung ausgerichtete Qualifizierungssequenzen werden die globalen Trends widerspiegeln und lösungsorientierte Angebote setzen. Die Nachfrage nach individuellen, passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen wird steigen und Bildungsangebote der Arbeitsschutz-Community werden im digitalen Netz nicht nur global, sondern immer differenzierter präsentiert. Das „Qualifikations-Warehouse“ wird analog zum „Data-Warehouse“ eine Kultur zum „Learning on Demand“ entwickeln. Daraus folgt fast zwangsläufig, dass nachgefragte Bildungsinhalte künftig auch digital verfügbar sein müssen.

Eine zukunftsfähige Aus- und Weiterbildung von Aufsichtspersonen greift diese Trends auf und unterstützt eine Kultur für eigenverantwortliches, selbstgesteuertes und somit proaktives Lernen. Aufsichtspersonen kennen ihre aktuellen Kompetenzen und können diese deshalb jederzeit dem Bedarf anpassen und erweitern. Sie hinterfragen und reflektieren ihre Erfahrungen, die sie bei der Betreuung der Mitgliedsunternehmen und Versicherten gesammelt haben, und entwickeln ihre persönliche, individuelle und somit „maßgeschneiderte“ Qualifizierungskompetenz.

Welche Kompetenz muss ich erreichen und mit welchen Maßnahmen erlerne ich sie effektiv und effizient? Diese Leitfragen zur Entwicklung des persönlichen Kompetenzprofils werden künftig das Berufsleben einer Aufsichtsperson dauerhaft begleiten: Sie kennt das Angebot und kann die geeigneten Instrumente zielorientiert auswählen. Sie pflegt ihr Kompetenzprofil transparent und bietet sich so aktiv für neue Aufgaben an.

Den Unfallversicherungsträgern kommt hier die wichtige Rolle zu, den benötigten Rahmen vorzugeben und ihre Aufsichtspersonen in allen Phasen der individuellen Kompetenzentwicklung nachhaltig zu unterstützen. Die Anlässe, die zu einem Weiterbildungsbedarf führen können, werden regelmäßig durch den Unfallversicherungsträger identifiziert und dahingehend geprüft, inwieweit sich damit neue Anforderungen an das bestehende Kompetenzprofil ergeben. Gegebenenfalls müssen für neu zu entwickelnde Kompetenzen Qualifizierungsmaßnahmen angestoßen und professionell begleitet werden.

Der kompetenzbasierte Ansatz, der bereits im aktuellen Konzept für die Ausbildung der Aufsichtspersonen erfolgreich eingeführt wurde, wird zukünftig auch für die Weiterbildung von enormer Bedeutung sein. Das vorliegende Konzept bietet deshalb viele Schnittstellen zur effektiven und effizienten Steuerung und Anpassung der benötigten Kompetenzprofile an und unterstützt so eine Kultur des lebenslangen Lernens. Neue Themen und Formate werden aktiv über ein gelenktes Verfahren bewertet und an geeigneter Stelle in die Aus- oder modulare Weiterbildung integriert. Dabei wird zwischen trägerspezifischem und trägerübergreifendem Know-how differenziert, und die zu entwickelnden Angebote werden passgenau gesteuert.

Umsetzung in der Aus- und Weiterbildung von Aufsichtspersonen

Wird ein Anlass für eine notwendige Kompetenzentwicklung identifiziert, zum Beispiel eine Veränderung im Vorschriften- und Regelwerk oder eine neue beziehungsweise veränderte Aufgabe für die Aufsichtspersonen, wird dadurch ein Aus- oder Weiterbildungsbedarf generiert. Die Herausforderung besteht darin,

- vorhandene oder sich abzeichnende Anlässe beziehungsweise die individuellen Bedarfe möglichst genau und frühzeitig zu identifizieren (proaktives Vorgehen),
- die resultierenden Aus- und Weiterbildungsbedarfe zu klären,
- geeignete Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung zu planen und anzubieten sowie
- den Aufsichtspersonen die Teilnahme an den Maßnahmen zu ermöglichen.

Am Beispiel des aktuellen Themas Verkehrssicherheit und seiner Integration in die Aus- und Weiterbildung können die vorhandenen Schnittstellen gut verdeutlicht werden.

Sowohl der Individualverkehr als auch der Waren- und Güterverkehr haben aus den vielfältigsten Gründen in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Diese Entwicklung hat auch einen erheblichen Einfluss auf das Unfallgeschehen, insbesondere im Hinblick auf Anzahl und Schwere der Ereignisse. Die Zahlen der Unfallversicherungsträger zeigen: Verkehrsunfälle sind häufig Unfallschwerpunkt Nummer



Foto: seventyfour/fotolia.com



Zurzeit wird ein Weiterbildungskonzept für Aufsichtspersonen entwickelt.

eins und der Anteil an den Entschädigungsleistungen liegt bei rund 30 Prozent bezogen auf alle Unfallversicherungsträger, sodass der Verkehrssicherheit sowohl in der Arbeits- als auch in der Bildungswelt und nicht zuletzt im Ehrenamt eine wesentliche Bedeutung zukommt. Aus diesem Grund wurde das Thema als strategischer Schwerpunkt der gesetzlichen Unfallversicherung für die Prävention festgelegt und wurden Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von Aufsichtspersonen angestoßen.

In der trägerübergreifenden Ausbildung wird die Verkehrssicherheit zukünftig in diversen Lernfeldern behandelt. Einführend wird im Lernfeld 1, im Modul „Aktuelle Entwicklungen aus der Prävention“, die Verkehrssicherheit besprochen. Im Lernfeld 4 werden die wichtigen Präventionsleistungen Beratung und Überwachung am Beispiel der Verkehrssicherheit verdeutlicht. Das Lernfeld 7 enthält ein neues, zusätzliches Themenmodul „Verkehrssicherheit“. In den Lernfeldern 9 und 10 wird das Thema schließlich bei der Reflexion über die Ausbildung erneut aufgegriffen und hinterfragt. Die Lernfelder

beschäftigen sich also über die verschiedenen Phasen der Ausbildung immer wieder mit der Verkehrssicherheit und vervollständigen so die Handlungskompetenz der Aufsichtspersonen für dieses komplexe Aufgabenfeld, für das vielfältige Akteure und Akteurinnen sowie Kooperationen auf betrieblicher, kommunaler, Landes- und Bundesebene eine Rolle spielen. Ergänzt und somit abgerundet wird das Thema Verkehrssicherheit über die trägerspezifische Verzahnung der Lernfelder in die Praxisausbildung der einzelnen Unfallversicherungsträger.

Bei den bereits aktiven, ausgebildeten Aufsichtspersonen greifen diese Strukturen nicht unmittelbar. Hier müssen trägerübergreifende Weiterbildungsmaßnahmen mit trägerspezifischen Handlungskonzepten verzahnt werden, analog dem Konzept für Präventionskampagnen.

Die Unterarbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung UA II arbeitet derzeit an der Entwicklung eines Weiterbildungskonzepts. Aufbauend auf dem Berufsrollenverständnis und der Ausbildung von Aufsichtspersonen soll ein praxisgerechtes Konzept

erarbeitet werden, das den Prozess der Weiterbildung im Hinblick auf die individuellen Bedürfnisse der Aufsichtspersonen und der beteiligten Unfallversicherungsträger beschreibt.

Das Beispiel Verkehrssicherheit macht deutlich, wie schnell die Strukturen bereits jetzt greifen müssen und dass die damit einhergehenden Herausforderungen an die Personalentwicklung der Unfallversicherungsträger, in Anbetracht des zur Verfügung stehenden Zeitfensters, komplexer und zugleich anspruchsvoller werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Prävention steht vor der Aufgabe, sich den Herausforderungen durch die Megatrends Digitalisierung, Globalisierung, Flexibilisierung, Mobilität und demografischer Wandel zu stellen, und kann dabei zugleich die Chancen durch den digitalen Wandel nutzen, um die Arbeits- und Bildungswelt zukünftig sicherer und gesünder zu gestalten. Aufsichtspersonen werden ihre Aufgaben auch in der Arbeits- und Bildungswelt von morgen wirksam umsetzen müssen, deshalb sind hohe Anforderungen an ihre Weiterbildungskompetenz zu stellen.

So müssen die Aufsichtspersonen sich, häufiger als früher, selbst „hinterfragen“ beziehungsweise ihr Aufgabenfeld reflektieren und proaktiv ihre Handlungskompetenz durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen erweitern. Die Unfallversicherungsträger wiederum begleiten ihre Aufsichtspersonen und bieten hierfür einen verlässlichen Rahmen (Personalentwicklungskonzept) sowie die notwendige, digitale Infrastruktur an. Sie unterstützen den Prozess durch klare Ziele und Vorgaben an den Umfang der Aus- und Fortbildung. Neue Anforderungen an die Aufsichtspersonen, wie die wichtige Lotsenfunktion zwischen den Sozialleistungsträgern müssen durch eine gelenkte Weiterbildung begleitet werden. Nur so gelingt es, die Aufsichtspersonen in die Lage zu versetzen, den hohen fachlichen und komplexen sowie sich ständig ändernden Anforderungen im Sinne der Mitgliedsunternehmen und Versicherten gerecht werden zu können. ●

Weiterentwickelte Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sifa-Ausbildung 3.0

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) wurde überarbeitet, um die Wirksamkeit der Sifas zu stärken. Der Beitrag gibt einen Überblick über Anforderungen und Umsetzung ihrer weiterentwickelten Ausbildung.

Wer als Sifa tätig werden will, muss einen entsprechenden Ausbildungslehrgang absolvieren. Diese Lehrgänge („Sifa-Ausbildung“) gibt es als systematisches Angebot seit 1979. 40 Jahre später geht die Sifa-Ausbildung 3.0 an den Start. Anders als bei der vollständigen Neuentwicklung Anfang der 2000er-Jahre („Sifa-Ausbildung 2.0“) wurden die Inhalte nicht grundlegend verändert, sondern lediglich weiterentwickelt. Didaktisch wurde die Ausbildung dagegen komplett neu aufgestellt: Die Erkenntnisse aus der Bildungsforschung wurden genutzt, um die Wirksamkeit der Sifas zu stärken. Mit der Sifa-Ausbildung 3.0 wird es nur noch ein Ausbildungssystem statt der bisher unterschiedlichen Systeme für den öffentlichen und den gewerblichen Bereich geben.

Die Basis für die Sifa-Ausbildung 3.0 ist das zwischen DGUV, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmte Ausbildungsmodell aus dem Jahr 2011.¹ Mit seiner Umsetzung befasst sich seitdem eine gemeinsame Projektgruppe des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), der Unfallversicherungsträger, der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) und des Verbands für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VD-SI) mit Unterstützung verschiedener Dienstleister. Viele Hürden galt es auszu-

räumen und neue konkrete Ansätze für die inhaltliche, methodische und medien-didaktische Herangehensweise zu entwickeln. Mitte 2019 werden die ersten Unfallversicherungsträger mit der weiterentwickelten Sifa-Ausbildung starten.

Die hier beschriebene Weiterentwicklung umfasst die branchen- beziehungsweise wirtschaftsbereichsübergreifenden Stufen I (Grundausbildung) und II (vertiefende Ausbildung). In einem weiteren Projekt wird derzeit über die Weiterentwicklung der Stufe III der Sifa-Ausbildung beraten, die bereichsbezogene Ausbildung.

Kompetenzorientierung

Über welche Fähigkeiten muss eine Sifa verfügen, um im Betrieb wirksam beraten, unterstützen und motivieren zu können? Diese Frage war der Ausgangspunkt für

die Gestaltung der weiterentwickelten Sifa-Ausbildung. Ein reiner Wissenserwerb befähigt eine Sifa noch nicht dazu, im Betrieb wirksam für Sicherheit und Gesundheit einzutreten. Hierzu bedarf es umfassender Handlungskompetenzen.

Die Aufgaben der Sifa sind im Arbeitssicherheitsgesetz beschrieben und in der DGUV Vorschrift 2 konkretisiert. Eine Sifa muss über die Fähigkeiten – die Kompetenzen – verfügen, diese Aufgaben erfüllen zu können. Nur so kann sie die beabsichtigten Ergebnisse erzielen, zum Beispiel komplexe betriebliche Probleme zu Sicherheit und Gesundheit angehen.

Ausgehend von ihrer Rolle, ihren konkreten Aufgaben und den Anforderungen an die Tätigkeit, wurde ein Kompetenzprofil der Sifa entwickelt.² Es beschreibt die

i

Stimmen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den Pilotkursen:

- „Das Lernen in der Gruppe ist unglaublich positiv. Man reflektiert mehr. Das Wir-Gefühl, das wir in einer Woche erreicht haben, ist enorm.“
- „Ich habe viel über mich selber gelernt.“
- „Ich sehe meine Rolle jetzt ganz anders.“
- „So hätte ich mir das nie vorgestellt. Ich bin positiv überrascht. Es gab keine Minute, in der man sich zwingen musste, aufmerksam zu bleiben.“
- „Es herrschte eine lockere Gesprächsatmosphäre, in der wir die Dinge erörtert haben. Dadurch haben wir viel mehr gelernt.“

Autoren



Rüdiger Reitz

Abteilung Qualifizierung
Institut für Arbeit und Gesundheit
der DGUV (IAG)
E-Mail: ruediger.reitz@dguv.de

Foto: DGUV



Martin Schröder

Bildungsstätte Bad Münstereifel
BG Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse (BG ETEM)
E-Mail: schroeder.martin@bgetem.de

Foto: Privat

Handlungskompetenzen der Sifa, die sich in ihren unterschiedlichen Kombinationen der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenzen ausdrücken:

- als Know-how,
- im Umgang mit anderen,
- im Umgang mit sich selbst,
- in ihrer Haltung.

Das Know-how, das jede Sifa benötigt, steht dabei nicht über den anderen Kompetenzen. Nur wenn jeder Kompetenzbereich gut ausgeprägt ist, kann die Sifa ihre Beratungs- und Unterstützungsleistung wirksam erbringen. Für die komplexer werdenden Aufgaben im Bereich Sicherheit und Gesundheit ist die Sifa damit gut gerüstet.

Berücksichtigt ist im Kompetenzprofil, dass eine Sifa bestimmte berufliche Qualifikationen sowie eine mindestens zweijährige Berufserfahrung mitbringt, womit bestimmte Kompetenzen vorausgesetzt werden können.

Sifa-Wissensbausteine: fundiertes Fachwissen

Unverzichtbar für eine Sifa ist ein fundiertes Fachwissen, das im Rahmen der Ausbildung vermittelt wird. Es wurde neu geordnet und aktualisiert. In einer Online-Bibliothek stehen rund 100 Sifa-Wissensbausteine bereit, über die sich die Lernenden das grundlegende Fachwissen aneignen können.

Geplant ist, dass die Sifa-Wissensbausteine allen Interessierten online zur Verfügung gestellt werden. Damit wird der Ansatz des lebenslangen Lernens durch die DGUV mit Leben gefüllt und den Akteurinnen und Akteuren im Bereich Sicherheit und Gesundheit eine stets aktuelle Übersicht des grundlegenden Fachwissens angeboten.

Szenariobasierter Ansatz

Der Lernerfolg ist umso größer, je mehr die Lernenden auf bereits vorhandenen Fähigkeiten aufbauen können und je praxisnäher und handlungsbezogener die Ausbildung gestaltet wird.

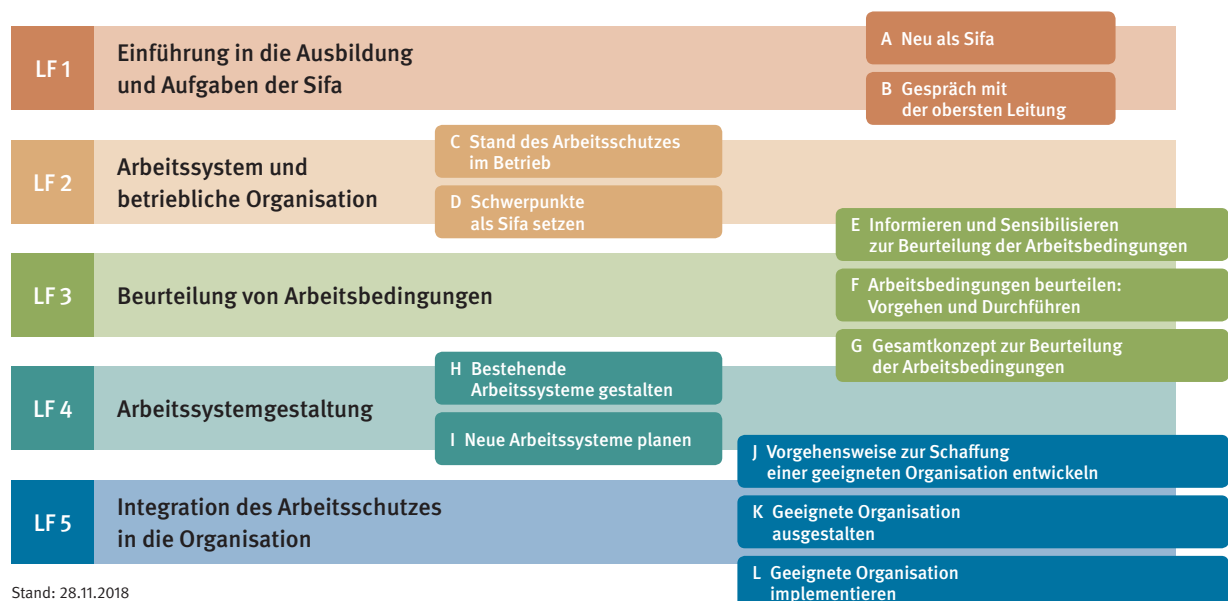
Dieser Ansatz ist handlungsleitend für die Sifa-Ausbildung. Wie erfolgreich die Ausbildung ist, zeigt sich daran, wie kompetent die Sifa anschließend berät, unterstützt und motiviert, also am Outcome der Ausbildung.

Während des gesamten Sifa-Ausbildungslehrgangs bewegen sich die Lernenden deshalb durchgehend in Szenarien – sogenannten Handlungssituationen. Diese spiegeln die betrieblichen Aufgaben einer Sifa möglichst praxisnah wider und sind in die fünf Lernfelder eingebettet. Die Handlungssituationen bilden somit den „roten Faden“ durch die Ausbildung (Abbildung 1).

Selbstorganisiertes Lernen

Lernen ist ein ganz individueller Prozess, für den die Lernenden selbst verantwortlich sind. Dies setzt eine Auszubildende voraus, die das selbstverantwortliche und selbstorganisierte Lernen auch tatsächlich ermöglicht. Hierfür wurde ein konkreter Lernpfad durch die Ausbildung entwickelt, der den Lernenden in den

Abbildung 1: Lernfelder (LF) und Handlungssituationen der Sifa-Ausbildung



Stand: 28.11.2018

Grafik: DGUV

Phasen des selbstorganisierten Lernens als Empfehlung an die Hand gegeben wird.

Das Lernen ist in der Sifa-Ausbildung so gestaltet, dass es einen erfolgreichen und nachhaltigen Kompetenzerwerb ermöglicht durch:

- **Aneignen** von neuen Kompetenzen,
- **Einüben** der neuen Kompetenzen in Übungssituationen mit Erleben der eigenen Rolle,
- **Anwenden** im eigenen betrieblichen Kontext und
- **Reflektieren** der Tragfähigkeit der neu erworbenen Kompetenzen für die Praxis sowie der eigenen Rolle.

Das Aneignen und Einüben in Übungssituationen geschieht in Arbeitssituationen im Unternehmen „BeiSpiel“, die zum Großteil audiovisuell aufbereitet werden. In solchen beispielhaften Arbeitssituationen, die jeweils ein komplettes Tätigkeitsfeld umfassen, beurteilen die Lernenden die Arbeitsbedingungen und üben dabei ihr angeeignetes Fachwissen sowie die entsprechenden Methoden ein. Während der Praktikumsphasen im eigenen Betrieb wenden sie es dann in der konkreten Praxis an. In fünf Lernerfolgskontrollen (LEK) weisen die Lernenden nach, ob der Kompetenzerwerb tatsächlich stattgefunden hat.

Sifa-Lernwelt: Integration der Lernorte

Der Sifa-Ausbildungslehrgang ist ein Blended-Learning-Angebot; er findet an drei verschiedenen Lernorten statt:

- im Seminar (7 Seminare, insgesamt 20 volle Tage),
- beim selbstorganisierten Lernen (SOL) (6 Phasen, insgesamt circa 33 Tage/ 264 Stunden),
- im eigenen Betrieb („Praktikum“) (4 Phasen, insgesamt circa 37 Tage/ 296 Stunden).

Diese drei Lernorte sind untereinander eng verzahnt. Eine Lernplattform ist dabei das zentrale Element, das an allen drei Lernorten eingesetzt wird. In dieser „Sifa-Lernwelt“ (Abbildung 2) befindet sich die Bibliothek mit den Sifa-Wissensbausteinen sowie anderen Medien und Materialien zur Wissensaneignung, im Unternehmen „BeiSpiel“ werden die Aufgaben der Sifa eingeübt, in der Sifa-Lounge tauschen sich die Lernenden untereinander oder mit ihren Lernbegleiterinnen und Lernbegleitern aus.

Während viele Lernplattformen reine Dokumentenablagen sind, stellt die Sifa-Lernwelt für die Lernenden ein interaktives Instrument dar, das sie über die gesamte Ausbildung begleitet. Hierfür musste eine ganze Reihe von innovativen Elementen neu entwickelt werden.

Erfolgsfaktor Lernbegleitung

Eine zentrale Rolle kommt den Lernbegleiterinnen und Lernbegleitern zu. Durch qualifiziertes Feedback und gezielte Inputs unterstützen sie die Lernenden bei ihrer Kompetenzentwicklung, die ihr Lernen dadurch reflektieren und steuern können. Für die Lernbegleitenden bedeutet dies einen umfassenden Wandel in ihrem Rollenver-



Abbildung 3: Seminarsituation in einem der Pilotierungskurse

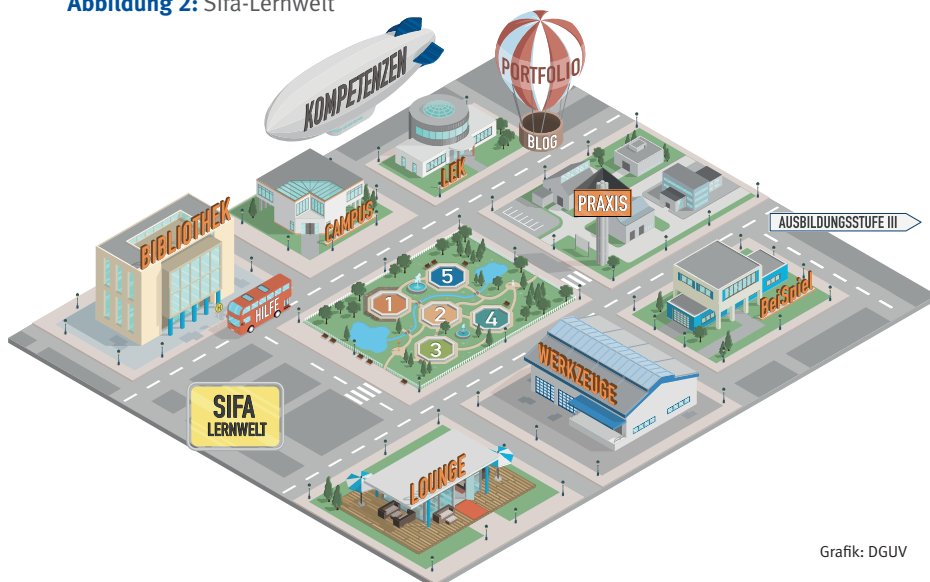
ständnis. Aufbauend auf dem neu entwickelten Kompetenzprofil für die Sifa-Lernbegleitung³ wurde ein entsprechendes Qualifizierungskonzept ausgearbeitet, das sie gezielt auf die Einsätze im jeweiligen Lernort vorbereitet.

Ganzheitlicher Ansatz bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Was macht krank, was schädigt? Und was hält gesund? Letztlich geht es bei Sicherheit und Gesundheit im Betrieb immer darum, Risiken für die Gesundheit sowie gesunderhaltende und gesundheitsfördernde Wirkungen von Arbeitsbedingungen aufzudecken und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Hier unterstützt, berät und motiviert die Sifa.

Im Mittelpunkt steht dabei der Mensch. Betrachtet werden in der Sifa-Ausbildung die Gefährdungen in ihrem umfassenden Sinn, also auch Belastungen und der Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen. Konsequenterweise wird in der Sifa-Ausbildung nicht mehr von den Gefährdungsfaktoren gesprochen, sondern von den Einwirkungen auf die Menschen. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen konzentriert sich ganzheitlich aufs Ermitteln und Bewerten von Gefährdungen, Belastungen und Ressourcen sowie aufs Gestalten von Arbeitssystemen und betrachtet dabei alle Einwirkungen: von Schall über psychische Faktoren bis hin zu mechanischen Einwirkungen. Die Anwendung der

Abbildung 2: Sifa-Lernwelt



Grafik: DGUV



Foto: Reitz

entsprechenden Modelle (Gesundheitsschaden-Modell, Belastungs-Beanspruchungs-Modell, systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell) hilft dabei, das Arbeitssystem aus den jeweils unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren.

Betriebliche Organisation und Kultur

Ein präventiv ausgerichteter, wirksamer Arbeitsschutz bedarf entsprechender betrieblicher Prozesse und Strukturen und ist als integraler Bestandteil der betrieblichen Organisation zu verstehen.⁴ In der Ausbildung lernen die angehenden Sifas, wie eine geeignete Organisation ausgestaltet und implementiert werden kann und welche Aufgaben auf die Sifa zukommen. Die Sifa-Ausbildung geht hierbei von den Grundzügen der neuen Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme aus.⁵

Entscheidend für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ist letztlich nicht nur eine geeignete Organisation, sondern die Kultur in dieser Organisation hinsichtlich der Prävention. Wie kann ihr Zustand beschrieben werden und welche Ansatzpunkte gibt es zu ihrer Verbesserung? Die Sifa-Ausbildung greift diese Fragen auf und die angehenden Sifas erleben idealerweise, wie sie selbst und andere Menschen begeistert werden, Sicherheit und Gesundheit als zentrale Werte bei ihren Entscheidungen und Aktivitäten zu berücksichtigen – ganz im Sinne der Kampagne „komm mitmensch“.

Erfahrungen aus der Pilotierung

Im März 2018 wurden die bisherigen „Papier-Überlegungen“ erstmals in die Praxis entlassen: Im IAG starteten die ersten beiden Pilotkurse mit je 20 Teilnehmenden, die aus Mitgliedsbetrieben von sechs Unfallversicherungsträgern stammen. Abgeschlossen werden die Kurse im März beziehungsweise April 2019.

Die ersten Ergebnisse zeigen: Das Konzept funktioniert. Die Teilnehmenden zeigen bereits sehr früh in der Ausbildung ein ausgeprägtes Rollenbewusstsein und wenden den ganzheitlichen Ansatz wie selbstverständlich an. Der Kompetenzerwerb für die angehenden Sifas wird wie geplant ermöglicht.

Umsetzung bei den Ausbildungsträgern

Die ersten Unfallversicherungsträger werden die Sifa-Ausbildung im zweiten Halbjahr 2019 umstellen; im Jahr 2021 wird die Umstellung voraussichtlich abgeschlossen sein. Eine letzte Aktualisierung der Materialien der jetzigen Sifa-Ausbildung erfolgt Ende 2020.

Die Umsetzung bei den freien Ausbildungsträgern hängt davon ab, wie die Bundesländer die Anerkennung der Ausbildungslehrgänge ausgestalten werden. Die Unterarbeitsgruppe I der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung der DGUV (AAW UA I) hat Eckpunkte entworfen, welche fachlichen Anforderungen erfüllt sein müssen, damit die Sifa-Ausbildung bei möglichst allen Ausbildungsträgern

und -formen (berufsbegleitender Kurs, Vollzeitkurs) einen möglichst einheitlichen hohen Qualitätsstandard erreicht. Zur Umsetzung im Bereich der Hochschulen laufen derzeit Gespräche.

Arbeiten 4.0 und Sifa-Ausbildung 3.0

Arbeitswelt und Gesellschaft befinden sich in einem stetigen Wandel. Dieser Wandel verändert auch die Anforderungen an die Sifa. Die Sifa-Ausbildung schafft hierfür die erforderlichen Grundlagen, da sie die Sifa befähigt, ihr Know-how an sich verändernde Situationen und Bedarfe anzupassen. Sie können sich deshalb weitere Kompetenzen auch später leichter selbst erschließen („lebenslanges Lernen“).⁶ Die Wandlungsprozesse können von der Sifa aktiv gestaltet werden.⁷ Je nach Tätigkeitsfeld und Bedarf können sie somit Sicherheits- und Gesundheitsaspekte etwa der Digitalisierung, des demografischen Wandels oder neuer Technologien nach der Ausbildung aktiv erschließen. Im Weiteren werden sie durch entsprechende Weiterbildungsangebote unterstützt.

Der Wandel der Arbeitswelt bedeutet aber auch für die Sifa-Ausbildung einen ständigen Wandel, der über die Aktualisierung von rechtlichen Bezügen und fachlichen Erkenntnissen hinausgeht. Das Sifa-Kompetenzprofil ist entsprechend regelmäßig zu überprüfen und anzupassen. Ein ständiger Prozess der Weiterentwicklung der Ausbildung ist erforderlich. Die Sifa-Ausbildung 3.0 bietet eine gute Grundlage hierfür. ●



Fußnoten

[1] <https://www.dguv.de> (Webcode: m832408)

[2] Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit, <https://www.dguv.de> (Webcode: m1383594)

[3] <https://www.dguv.de> (Webcode: m1380038)

[4] Vgl. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Berlin 2017, S. 5

[5] DIN ISO 45001: Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Anforderungen mit Anleitung zur Anwendung, 2018

[6] Vgl. Ausbildungsmodell zur Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit, 2011, S. 18

[7] Vgl. Barth, C.; Eickholt, C.; Hamacher, W. et al.: Bedarf an Fachkräften für Arbeitssicherheit in Deutschland, in: baua: Bericht, Dortmund/Berlin/Dresden 2017, S. 203

Gemeinsame Wege zur guten gesunden Kita

Viele Neuerungen fordern die Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung in Kindertageseinrichtungen (Kitas) heraus, bieten aber auch Chancen. Dieser Beitrag skizziert die Zusammenhänge der Themen und die daraus resultierende Weiterentwicklung der Präventionsarbeit.

Das „WARUM?“

Kitas legen den Grundstein für eine sichere und gesunde Lebensweise. Hier werden Kinder in einer Lebensphase erreicht, in der das individuelle Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein geprägt und Kompetenzen entwickelt werden, um langfristig eigenständig Risiken erkennen, vermindern oder gar verhindern zu können.

Gleichzeitig sind Kitas aber auch eine Arbeits- und Lebenswelt, in der Menschen verunfallen und durch die Arbeitsbedingungen erkranken können. Vor allem die Gesundheit der pädagogischen Fachkräfte wird durch eine Vielzahl an Belastungsfaktoren gefährdet, wie der ständige Lärm, personelle Engpässe oder die schlechte, häufig nicht ergonomische Ausstattung.¹ Zudem sind pädagogische Fachkräfte insbesondere in den vergangenen Jahren mit zahlreichen Umstrukturierungen in der Kinderbetreuung konfrontiert. Zum Beispiel haben infolge des 2013 eingeführten Kinderförderungsgesetzes unter anderem die Ganztagsangebote und die Betreuung der Kinder unter drei Jahren zugenommen. Parallel dazu entstanden in verschiedenen Bundesländern verbindliche Bildungspläne und -programme.

Aufgrund der vielfältigen Aufgaben und Belastungen in Kitas stehen die Sicherheit und Gesundheit oft hinten an. Die über einen kurzen Zeitraum angelegten Projekte oder Kurse geraten häufig wieder in Vergessenheit. Hinzu kommt, dass Sicherheit und Gesundheit nach wie vor Randthemen in der Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften sind.

„Gesundheit und Bildungsqualität einer Kita stehen in einem engen wechselseitigen Zusammenhang.“

Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung

Daher sind die Unfallversicherungsträger für Kitas bei Sicherheits- und Gesundheitsfragen oft die ersten Ansprechpartner. Gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag können und müssen sie Kitas darin unterstützen, die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten und Kinder nachhaltig zu gewährleisten. Nachhaltig meint dabei auch die Förderung der Entwicklung von

i

DGUV Fachgespräch „Wege zur guten gesunden Kita“

vom 21. bis 23. Mai 2019 in Dresden

Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen, die für das spätere Erwerbsleben notwendig sind. Diesen Präventionsaspekt betont auch die aktualisierte Position der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention.²

Das „ABER WIE?“

Aber wie können die Unfallversicherungsträger die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und Kinder sowie gleichzeitig die Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen bei den zahlreichen Herausforderungen in Kitas fördern?

Sicherheit und Gesundheit verankern

Der Schlüssel ist, Sicherheit und Gesundheit sowohl in den Einrichtungsstrukturen als auch in der pädagogischen Arbeit der Kitas zu verankern und so eine Kultur der Prävention zu etablieren. Denn die Gesundheit und Bildungsqualität einer Kita stehen in einem engen wechselseitigen Zusammenhang. Die Gesundheit ist Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten und Lernen. Und Bildung wie auch der Erwerb entsprechender Kompetenzen sind Voraussetzungen für die Gesundheit.

Gute gesunde Kita

Das DGUV-Fachkonzept „Frühe Bildung mit Sicherheit und Gesundheit fördern“³ gibt erste Impulse für dieses neue Präventionsverständnis. Es verknüpft die Themen Sicherheit und Gesundheit als gesetzlichen Auftrag der Unfallversicherungsträger mit dem bildungspolitischen Auftrag der Kitas. Zudem liefert es erste Anregungen für die inhaltliche Ausgestal-

Autorin



Dr. Diana Herrmann

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV

E-Mail: diana.herrmann@dguv.de



- ◀ Beispiel eines OE-Prozesses für die gute gesunde Kita.

Qualitätskreislauf die systematische Umsetzung eines Themas unterstützen. Dieser OE-Prozess sollte kontinuierlich für einen ständigen Lern- und Entwicklungsprozess der Sicherheits- und Gesundheitsthemen in der Kita berücksichtigt werden.

Während ihrer Präventionsarbeit können die Unfallversicherungsträger die Kitas beim OE-Prozess unterstützen. Dabei ist es nicht ihre Aufgabe, die OE in der Kita unmittelbar umzusetzen. Das können nur die Kitas selbst entsprechend ihren Voraussetzungen und Zielen. Dem gesetzlichen Auftrag der Unfallversicherung entspricht es jedoch, solche Prozesse anzustoßen, um Kitas bei der Entwicklung einer Präventionskultur zu begleiten.

Zusammenarbeit und Vernetzung

Wegen ihres klar definierten gesetzlichen Auftrags kann und darf die gesetzliche Unfallversicherung sich nicht um alle Gesundheitsthemen kümmern. Daher ist die Zusammenarbeit mit anderen Sozialleistungsträgern sowie Akteurinnen und Akteuren der frühen Bildung bedeutsam. Hierfür liefert das Fachkonzept Kita³ Anknüpfungspunkte und weist auf Gesundheitsthemen hin, die nicht immer im Aufgabenspektrum der Unfallversicherungsträger liegen. Vor diesem Hintergrund gewinnen auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) sowie das Präventionsgesetz und die Bundesrahmenempfehlungen⁵ für die Präventionsarbeit in Kitas an Bedeutung.

Das „MIT WAS?“

Mit was können wir die Einrichtungen auf ihrem Weg zur guten gesunden Kita unterstützen? Wo im OE-Prozess können wir den Kitas sinnvoll helfen? Wo nicht?

Mit diesen Fragen müssen sich die gesetzliche Unfallversicherung, das Sachgebiet „Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ und die Unfallversicherungsträger künftig auseinandersetzen. Die Präventionsleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung bieten bereits Anknüpfungspunkte, um Kitas in ihrer OE zur guten gesunden Kita zu unterstützen. ▶

tung und Weiterentwicklung der Präventionsarbeit in Kitas. Dafür greift es auf den wissenschaftlichen Ansatz der „Guten gesunden Kita“⁴ zurück, dessen Kernelement ein Referenzrahmen ist, der die Qualität einer guten gesunden Kita umschreibt.

Damit Kitas sich zu guten gesunden Kitas entwickeln und Sicherheit und Gesundheit verankern können, sind folgende Aspekte charakteristisch, die auch bei der Präventionsarbeit bedeutsam sind. Es empfiehlt sich,

- die Verhältnisse der Kita und das Verhalten der Menschen in den Blick zu nehmen (Verhältnis- und Verhaltensprävention),
- sowohl die Beschäftigten als auch die Kinder der Kita einzubeziehen,
- einerseits die Unfallrisiken und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten und Kinder zu reduzieren (Prävention); andererseits die Ressourcen der Menschen und der Einrichtung zu stärken (Gesundheitsförderung),

- die Besonderheiten und Bedarfe einer Kita zu kennen und zu berücksichtigen,
- Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen so in den Kita-Alltag zu integrieren, dass die pädagogischen Fachkräfte sie nicht als Zusatzaufgabe sehen.

Um eine Einrichtungskultur nachhaltig wirksam zu verändern, betrachtet die „Gute gesunde Kita“ die Organisationsentwicklung (OE) als eine nachhaltige Präventionsstrategie.

Organisationsentwicklung

OE berücksichtigt zum einen die Weiterentwicklung technischer, organisatorischer, materieller und sozialer Einrichtungsstrukturen (Verhältnisprävention). Zum anderen fördert sie individuelle Verhaltensweisen, zwischenmenschliche Kommunikationsmuster, Normen und Werte (Verhaltensprävention). Zentral bei der OE ist eine systematische Herangehensweise. Dazu zählt die schrittweise Umsetzung einzelner Themen wie soziales Klima, Gestaltung der Räumlichkeiten oder Leitungshandeln. Dabei kann ein

Anknüpfungspunkte

Dazu gehören unter anderem

- das DGUV Vorschriften- und Regelwerk,
- die Überwachung und Beratung zu Sicherheits- und Gesundheitsfragen,
- die Qualifizierung der Verantwortlichen in Kitas zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen sowie
- Anreizsysteme.

Matrix zur guten gesunden Kita

Das Fachkonzept Kita³ bietet Hilfestellungen für die Unterstützung der Kitas in ihrer OE. Es enthält eine Matrix, die die Qualitätskriterien des Ansatzes der „Guten gesunden Kita“ mit den zentralen Themen der gesetzlichen Unfallversicherung verknüpft. So können gemeinsam mit Kitas systematisch mögliche Präventionsthemen und Maßnahmen identifiziert werden. Gleichzeitig liefert sie Anknüpfungspunkte zu Themen anderer Kooperationspartner.

kommmitmensch

Auch die Präventionskampagne der gesetzlichen Unfallversicherung „kommmitmensch“ bietet Unterstützungsinstrumente. Für Bildungseinrichtungen ist sie im

Februar 2019 gestartet. Sie thematisiert die Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in einer Einrichtung für die Entwicklung einer Präventionskultur und verfolgt – wie die „Gute gesunde Kita“ – den Ansatz der OE als Präventionsstrategie. Als zentrale Faktoren einer guten

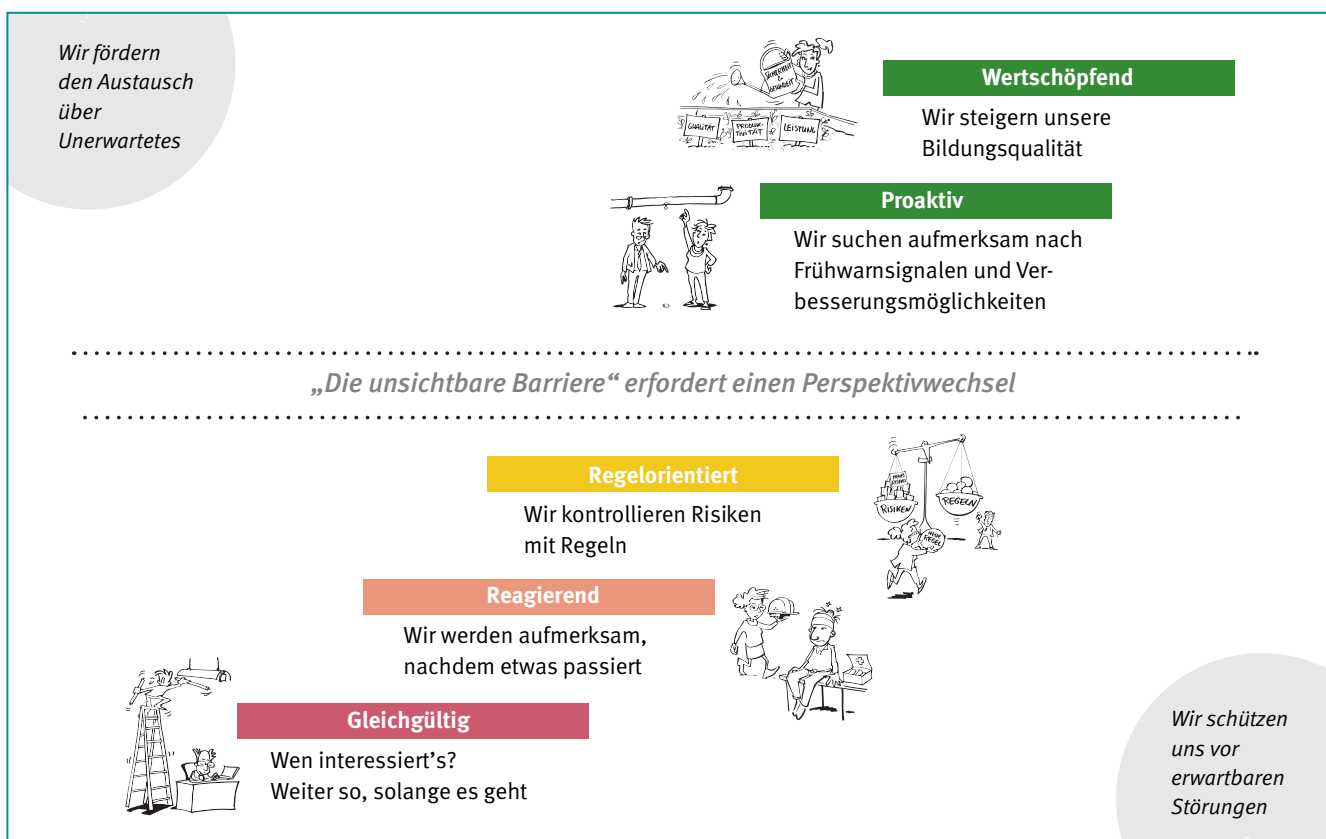
„Das geplante DGUV-Fachgespräch ‚Wege zur guten gesunden Kita‘ bietet die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen gemeinsam zu diskutieren.“

gesunden Organisation benennt die Kampagne die Handlungsfelder Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Soziales Klima sowie Sicherheit und Gesundheit. Diese stimmen mit den Qualitätskriterien des Referenzrahmens der „Guten gesunden Kita“⁴ in hohem Maße überein. Deshalb können die im Rahmen von „kommmitmensch“ entwickelten Ins-

trumente auch in der Präventionsarbeit in Kitas eingesetzt werden. Beispiele sind:

- 5-Stufen-Modell: Es kann Kitas im ersten Schritt der OE bei der Reflexion unterstützen, auf welchem Niveau und mit welchen Verhaltensweisen und Einstellungen Sicherheit und Gesundheit in der Kita gelebt werden. Die Stufen 4 und 5 sind Zielstufen im Sinne der guten gesunden Kita. Die Unfallversicherungsträger können bei diesem Reflexionsprozess unterstützen.
- „kommmitmensch“-Dialoge: Sie unterstützen Kitas im Anschluss an die Einordnung im 5-Stufen-Modell dabei, potenzielle Risiken und Gefahrenquellen zu identifizieren, Ziele zu definieren sowie erste relevante Maßnahmen zu formulieren. Im Dialog mit dem Kita-Team werden zu einem ausgewählten Handlungsfeld bestimmte Alltagssituationen genauer beleuchtet. Kitas können eigenständig die Dialoge durchführen. Die Ergebnisse bieten eine gute Grundlage, um gemeinsam Risiken, Handlungsbedarfe, Ziele und Maßnahmen zu identifizieren.

5-Stufen-Modell von „kommmitmensch“



Grafik: Gebauer 2017, in Anlehnung an Hudson 2001

Branchenregel Kita

Auch die Branchenregel Kita kann zukünftig sowohl den Kitas und ihren Trägern in der OE bei der Umsetzung erforderlicher Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen helfen als auch die Unfallversicherungsträger bei ihrem Beratungs- und Überwachungsauftrag unterstützen. Sie betrachtet potenzielle Gefährdungen von Lern- und Arbeitsbedingungen in typischen Alltagssituationen und -strukturen der Kitas und beschreibt mögliche Maßnahmen sowie rechtliche Grundlagen. Angelehnt an die spezifischen Bedingungen von Kitas soll sie das Identifizieren von Gefährdungen und Maßnahmen in der Lebenswelt Kita erleichtern.

Weitere Maßnahmen sind notwendig

Diese Maßnahmen werden nicht ausreichen, um eine nachhaltig wirksame Prävention in der frühen Bildung zu realisieren. Weitere Aktivitäten sind erforderlich, die dem integrativen Ansatz der guten gesunden Kita Rechnung tragen und eine ganzheitliche Präventionsarbeit unterstützen.

Zum Beispiel wird sich aufgrund des vielfältigen Spektrums an Gesundheitsthemen und unterschiedlichen Zuständigkeiten in Kitas die Beratung in Richtung einer „Lotsenfunktion“ weiterentwickeln müssen. Diese nehmen Unfallversicherungsträger in Teilen bereits wahr. Denn sie bedeutet zum einen, als Ansprechperson in Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu fungieren, umfassende und auf die Bedürfnisse der Einrichtung abgestimmte Informationen zu geben sowie an zuständige und kompetente Ansprechpersonen weiterzuvermitteln.

Mit Blick auf die OE bedeutet die Lotsenfunktion aber auch, neben der punktuellen und situativen Beratung längerfristige Beratungen anzubieten. Das heißt, Kitas wie ein Lotse Stück für Stück mit den vorhandenen Ressourcen und Expertisen beratend zu begleiten, wenn möglich fachlich zu unterstützen, bei fehlender



Titelseite des Fachkonzepts Kita „Frühe Bildung mit Sicherheit und Gesundheit fördern“³

Expertise entsprechend zu vernetzen sowie in schwierigen Situationen zu motivieren.

Aufgrund der Weiterentwicklung der Präventionsarbeit hat es sich das Sachgebiet „Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ zur Aufgabe gemacht, in Abstimmung und Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern, aber auch mit anderen Partnern weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Fachgespräch Kita

Das geplante DGUV Fachgespräch „Wege zur guten gesunden Kita“ bietet die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen gemeinsam zu diskutieren. Es zielt auch darauf ab, ein gemeinsames Verständnis für die neuen Themen, ihre Zusammenhänge und die daraus resultierende Weiterentwicklung der Präventionsarbeit zu schaffen. Eine solche Reflexion und Diskussion der Unfallversicherungsträger ist für eine wirksame Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung wichtig und unentbehrlich.

Schließlich bietet die Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in Kitas wesentliche Chancen. Denn der integrative Ansatz einer guten gesunden Kita

- ermöglicht eine höhere Akzeptanz der Präventionsarbeit und der Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen in Kitas,
- erhöht die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahmen, dass Kinder und Beschäftigte lebenslang sicher und gesund handeln können und
- ermöglicht eine systematische Zusammenarbeit, damit die zur Verfügung stehenden Ressourcen der Unfallversicherungsträger und Kooperationspartner effektiver genutzt werden können.

Daher geht das Sachgebiet „Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ diese Wege der guten gesunden Kita und freut sich auf Impulse, Gedanken und die Benennung von Bedarfen, um gemeinsam die Präventionsarbeit – im Sinne einer guten gesunden Kita – auszugestalten. ●



Fußnoten

- [1] Viernickel S.; Voss, A.; Mauz, E.; Schumann, M.: Gesundheit am Arbeitsplatz Kita. Ressourcen stärken, Belastungen mindern, Prävention in NRW, Bd. 55, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf 2014
- [2] DGUV: Position der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention, 2018, <https://www.dguv.de/de> (Webcode: d1181892)
- [3] DGUV Information 202-100 „Frühe Bildung mit Sicherheit und Gesundheit fördern“
- [4] Viernickel S.; Voss, A.: Gute gesunde Kita. Bildung und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen, Kiliansroda 2016
- [5] Die Nationale Präventionskonferenz: Bundesrahmenempfehlungen, Die Träger der Nationalen Präventionskonferenz (Hrsg.), Berlin 2018

SLIC-Abschlussbericht 2018

Evaluation der deutschen Arbeitsschutzaufsicht

Ergebnisse der Evaluation der Arbeitsschutzaufsicht der Länder durch das Senior Labour Inspectors Committee (SLIC) mit Verbindungslinien zur Aufsicht der gesetzlichen Unfallversicherung

Die EU-Kommission hat mit dem Senior Labour Inspectors Committee (SLIC) einen Ausschuss geschaffen, der unter anderem die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch die Mitgliedstaaten überprüft. Nach einer ersten im Jahr 2004 fand 2017 eine erneute Evaluation der deutschen Arbeitsschutzaufsicht der Länder statt. Nach den Statuten der EU-Kommission wird ausschließlich die staatliche Arbeitsschutzaufsicht des einzelnen Mitgliedstaates evaluiert. Für Deutschland heißt das, dass nur eine Säule des dualen Arbeitsschutzsystems betrachtet wurde: die staatliche Aufsicht der Länder. Damit lässt der Bericht keine detaillierten Aussagen zur Aufsicht der Unfallversicherung zu. Mit der Evaluation wurden die Verbindungslinien beider Aufsichten einbezogen. Dabei ergaben sich bemerkenswert positive Bewertungen des dualen Systems und Vorschläge für Verbesserungen der Zusammenarbeit.

Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Verantwortung für die Umsetzung der EU-Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz liegt bei den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Damit die Umsetzung des europäischen Gemeinschaftsrechts auf nationaler Ebene innerhalb eines einheitlichen Rahmens erfolgt, hat die EU-Kommission das SLIC damit beauf-

tragt, die einzelstaatliche Umsetzung des europäischen Arbeitsschutzrechts in regelmäßigen Abständen zu evaluieren.

Dualismus im Arbeitsschutz – eine Besonderheit in Europa

Das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ist in Artikel 2 des Grundgesetzes verankert. Dieser Artikel bezieht auch die Arbeits- und Bildungswelt mit ein. Den Vollzug staatlichen Arbeitsschutzrechts – und damit die Aufsicht der Betriebe – nimmt in Deutschland der Staat wahr. Daneben ist die Unfallversicherung vom Gesetzgeber beauftragt, die Einhaltung der Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit in Betrieben und Bildungseinrichtungen zu überwachen. Neben Überlappungsbereichen überwachen die Unfallversicherungsträger zum Bei-

spiel die Sicherheit und Gesundheit von Personengruppen, die nicht vom Arbeitsschutzgesetz erfasst sind, etwa von ehrenamtlich Tätigen. Dieser Dualismus im Arbeitsschutz ist eine Besonderheit der deutschen Arbeitsschutzaufsicht. Rechtliche Basis bilden das konkretisierende Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – als nationale Umsetzung der europäischen Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) für den Staat – beziehungsweise das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) für die gesetzliche Unfallversicherung.

Evaluation der deutschen Arbeitsschutzaufsicht 2004

2004 wurde die Arbeitsschutzaufsicht in Deutschland vom SLIC erstmals evaluiert. Als eine Folge der Empfehlungen der ers-

i

Wer ist das SLIC?

Das SLIC ist das Senior Labour Inspectors Committee (SLIC – deutsche Bezeichnung: Ausschuss Hoher Aufsichtsbeamter). Es hat unter anderem die Aufgabe, im Auftrag der EU-Kommission die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (89/391/EWG) in den Mitgliedstaaten zu überprüfen. Mit Beschluss 95/319/EG der Kommission erhielt das SLIC 1995 formellen Status. Oberstes Ziel des Ausschusses ist es, gemeinsame Prinzipien auf dem Gebiet der Arbeitsschutzaufsicht in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu erreichen. Basis der Evaluation bilden die zwischen den Mitgliedstaaten vereinbarten „Gemeinsamen Grundsätze der EU für Aufsichtsbehörden“ („Common Principles for Labour Inspection“). Der Ausschuss besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der EU-Kommission sowie einem Vertreter oder einer Vertreterin der Arbeitsschutzaufsicht eines jeden EU-Mitgliedstaates.

Autoren

Foto: DGUV



Dr. Heinz Schmid

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: heinz.schmid@dguv.de

Foto: Sandra Seifen Fotografie



Dr. Jochen Appt

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: jochen.appt@dguv.de

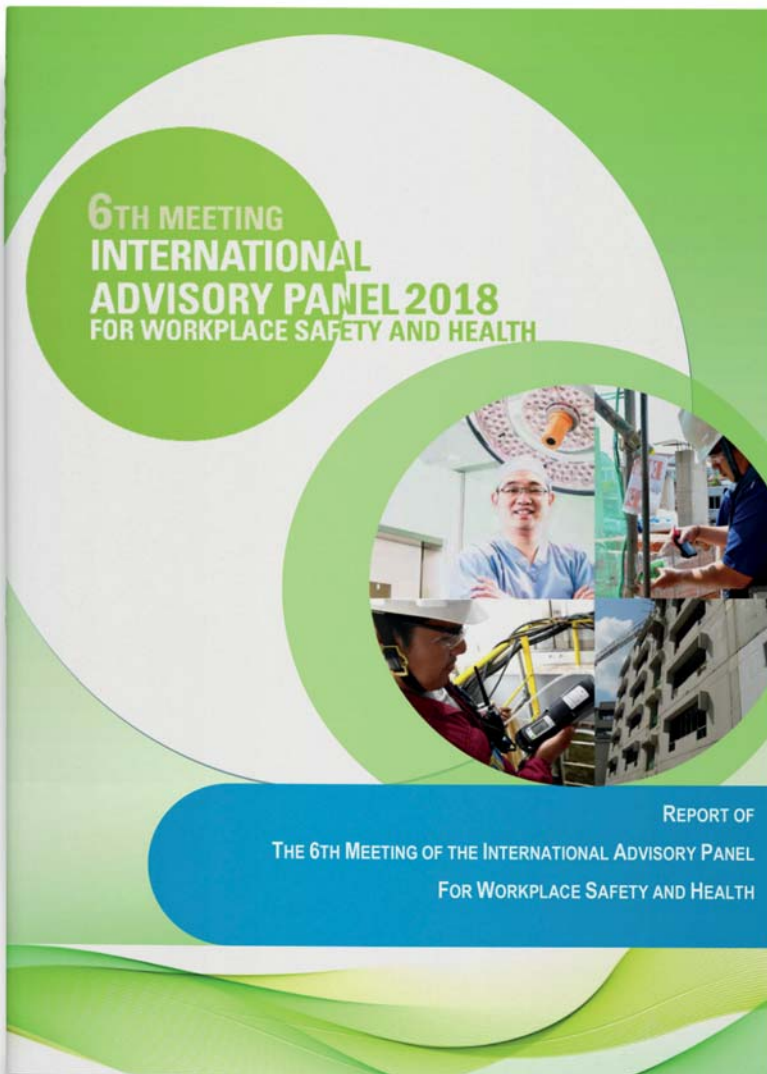


Foto: Arbeitsministerium von Singapur

Report des Arbeitsministeriums von Singapur

ten SLIC-Evaluation wurde zwischen Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern 2008 die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) entwickelt. Ziel dieses Bündnisses war und ist es, „das Arbeitsschutzsystem in Deutschland entlang des Wandels der Arbeitswelt kontinuierlich zu modernisieren und Anreize für Betriebe zu schaffen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten weiter zu stärken“.¹

Evaluation der deutschen Arbeitsschutzaufsicht 2017

2017 wurde die Arbeitsschutzaufsicht der Länder in Deutschland zum zweiten Mal evaluiert.

Das SLIC sieht in seinem Abschlussbericht von 2018 einen weitreichenden Fortschritt in der Zusammenarbeit zwischen den Aufsichtsbehörden der Länder und den Präventionsdiensten der Unfallversicherungsträger seit der Erstevaluation 2004. Nach Auffassung des SLIC ist die GDA „die wichtigste Errungenschaft“. Dank der GDA, so das SLIC, finde eine intensivere und engere Abstimmung auf nationaler Ebene statt.

Das SLIC begrüßt weiterhin die gemeinsam festgelegten Leitlinien über das Zusammenwirken der Träger der GDA seitdem, die in der Rahmenvereinbarung von 2013 ihren Niederschlag fand (www.dguv.

de, Webcode: d2022). Gleiches gilt für den gesetzlich verankerten Auftrag im Arbeitsschutzgesetz sowie im SGB VII zur wechselseitigen Zusammenarbeit. Das SLIC beschreibt im Abschlussbericht die GDA sogar – und das ist eine sehr bedeutsame Schlussfolgerung – als mögliches Vorbild für andere EU-Mitgliedstaaten oder für die europäischen Institutionen, die ebenfalls vor der Aufgabe stehen, unterschiedliche Interessen der Arbeitsschutzakteure und -akteurinnen zusammenzuführen.

„Zentrale Instrumente der Prävention sind die Überwachung und Beratung der Betriebe und Bildungseinrichtungen durch Aufsichtspersonen.“

Während seiner Besichtigung der Aufsichtsbehörden der Länder hat das SLIC keine Überschneidungen mit den Unfallversicherungsträgern festgestellt. Die GDA habe zu einer Klärung der wesentlichen Überwachungs- und Vollzugsaufgaben der Behörden der Länder und der Präventionsaufgaben der Unfallversicherungsträger beigetragen. Die genannte Rahmenvereinbarung, so das SLIC, „sichert die Komplementarität ihres Handelns [Anm. d. Autoren: Gemeint sind die Aufsichtsdienste der Länder und der Unfallversicherung] innerhalb des dualen Systems“.

Gleichzeitig weist der Abschlussbericht auf Schwächen im Verhältnis zu den Unfallversicherungsträgern hin. So planten die Unfallversicherungsträger ihre Aktivitäten selten auf der Grundlage von regionalen beziehungsweise ländereigenen Bedürfnissen. Daher sei es schwierig, regionale Aktionspläne und Evaluierungsprogramme zu entwickeln, die mit den Länderbehörden abgestimmt seien. ▶

Aus Sicht der Unfallversicherung liegt in Deutschland der Erfolg des dualen Modells der Aufsicht gerade in der regionalen, föderalen Gliederung der Länder und der ausgewiesenen branchenspezifischen Kompetenz der gesetzlichen Unfallversicherung begründet. Als überaus positiv wirkt aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung auch die paritätische Besetzung der Entscheidungsgremien der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mit den Sozialpartnern. Diese betriebliche Nähe stellt sicher, dass aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt zeitnah in die Strategien der Aufsichtsdienste einfließen.

Aufsicht in Deutschland als unabhängige, externe Institution betrachtete. Das SLIC verweist nicht nur auf eine positive Weiterentwicklung der Zusammenarbeit der heutigen GDA-Partner seit der Evaluation 2004, sondern erkennt die Funktionsfähigkeit des dualen Systems ausdrücklich an. Der Erfolg des Dualismus im Arbeitsschutz, also der Aufsicht durch Länder und Unfallversicherungsträger, spiegelt sich auch in den seit Jahren stetig sinkenden Unfallzahlen wider. Seit der SLIC-Evaluation im Jahr 2004 sank die Zahl der Arbeitsunfälle insgesamt um rund 12 Prozent im Jahr 2017. Die tödlichen Ar-

sichten der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention noch einmal unterstrichen (nachzulesen unter: www.dguv.de, Webcode: d1181892). Zentrales Anliegen ist es, für eine Kultur der Prävention in Betrieben und Bildungseinrichtungen zu werben und sie dabei zu unterstützen, Sicherheit und Gesundheit zu einem selbstverständlichen Bestandteil ihres Handelns zu machen.

Um den erfolgreichen Weg fortzuführen, arbeiten staatliche Aufsicht und gesetzliche Unfallversicherung Hand in Hand daran, dass die Zahl der schweren und tödlichen Arbeitsunfälle weiter sinkt. Zentrale Instrumente der Prävention sind die Überwachung und Beratung der Betriebe und Bildungseinrichtungen durch Aufsichtspersonen. Allein aufseiten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen gehen jeden Tag über 2.130 Präventionsfachleute in die Betriebe. 2017 führten sie etwa 464.000 Betriebsbesichtigungen durch. Mehr als 632.000 Mal baten Unternehmen ihrerseits um Beratungen.

„Die Arbeit der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen leisten in dem vom SLIC betrachteten Bereich des Arbeitsschutzes und weit darüber hinaus einen wichtigen Beitrag.“

Weiterhin, so das SLIC, fehle es „an klaren Leitlinien zu der Frage, wie die Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf die Länderbehörden und Unfallversicherungsträger verteilt wird“. An dieser Stelle besteht aus Sicht der Autoren Potenzial, die Zusammenarbeit weiter zu stärken. Jüngst hat die Unfallversicherung eine übergreifende Analyse der Unfallschwerpunkte untersucht. Dabei hat sich gezeigt, dass wenige Unfallgruppen für fast die Hälfte der schweren Arbeitsunfälle verantwortlich sind. Das sind im Bereich der Arbeitswelt Unfälle im Straßenverkehr und durch Fahrzeuge auf dem Betriebsgelände, Absturzunfälle, Unfälle durch Krane und pendelnde Lasten sowie Maschinenunfälle. Auf der Grundlage dieser Analyse ließen sich gemeinsame Vorgehensweisen entwickeln.

Schlussfolgerungen aus den SLIC-Evaluationen 2004 und 2017

Auch wenn die Aufsicht der Unfallversicherung durch das SLIC nicht näher betrachtet wurde und daher keine detaillierten Aussagen dazu möglich sind, enthält der Abschlussbericht bemerkenswert positive Bewertungen, die auf ein erfolgreiches Zusammenwirken zwischen Bund, Ländern und Unfallversicherung im Arbeitsschutz weisen. Das ist insbesondere deshalb von Bedeutung, weil das SLIC die

beitsunfälle verringerten sich sogar um mehr als ein Drittel: von 714 im Jahr 2004 auf 451 im Jahr 2017. Und die Zahl neuer Rentenfälle durch Arbeitsunfälle konnte um knapp 33 Prozent gesenkt werden. Das ist betriebs- und volkswirtschaftlich von nicht zu unterschätzender Relevanz.

Die Erfolge der Prävention in Deutschland sind übrigens auch international bestätigt worden. Eine weltweite Recherche des Arbeitsministeriums von Singapur weist Deutschland als eines von nur vier Ländern der Welt aus, die nachhaltig über mehrere Jahre das Niveau von einem tödlichen Arbeitsunfall pro 100.000 Beschäftigte erreicht haben.²

Diese Zahlen sind aber keineswegs ein Grund, sich darauf auszuruhen. Jeder Mensch, der sein Leben aufgrund eines Arbeitsunfalls verliert, ist einer zu viel. Und genau aus diesem Grund verfolgt die gesetzliche Unfallversicherung bereits seit Jahren die Strategie der Vision Zero, mit der sie sich für eine Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen einsetzt. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Dieses Ziel wurde von den Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern und Versicherten im November 2018 mit ihrer Po-

Abschließend sei darauf verwiesen, dass die Zusammenarbeit mit anderen Trägern der sozialen Sicherheit zunehmend Bedeutung erlangt. Neben der bestehenden Kooperation mit Bund und Ländern in der GDA hat die nationale Präventionsstrategie weitere relevante Protagonisten und Protagonistinnen an einen gemeinsamen Tisch gebracht, um Sicherheit und Gesundheit in *allen* Lebensbereichen zu verbessern. Ziel ist, nicht zuletzt eine hohe Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen und die Gesundheit bei steigenden Lebensarbeitszeiten zu erhalten. Die Arbeit der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen leistet dazu in dem vom SLIC betrachteten Bereich des Arbeitsschutzes und weit darüber hinaus einen wichtigen Beitrag. ●



Fußnoten

[1] Vgl. www.gda-portal.de

[2] Vgl. „Report of the 6th Meeting of the International Advisory Panel for Workplace Safety and Health“, <https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/press-releases/2018/0830-annex-b-report-of-the-6th-meeting-of-the-iap-for-wsh.pdf>



Christa Keßler
Schulleiterin
Marion Dönhoff Gymnasium
und ihre Schüler*innen

» **Wir sind
kommmitmenschen.** «

DVR-Präsident zum Professor berufen

Dr. Walter Eichendorf wurde von der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg zum Professor berufen. Professor Dr. Harmut Ihne, Präsident der Hochschule, hob bei der Verleihung der Urkunde hervor, wie wichtig ihm die Stärkung der sozialpolitischen Aktivitäten der Hochschule im Feld der Prävention sei. Professor Dr. Eichendorf ergänzt die Forschung und Lehre im Fachbereich „Sozialpolitik und Soziale Sicherung“ der Hochschule um ein breites Spektrum von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und im Straßenverkehr. Die Kultur der Prävention wird einer seiner Arbeitsschwerpunkte sein.

Dr. Walter Eichendorf war im Dezember in seinem Amt als Präsident des Verkehrssicherheitsrats (DVR) für weitere vier Jahre bestätigt worden. Zugleich war der 25-köpfige DVR-Vorstand gewählt und das Arbeitsprogramm für 2019 verabschiedet worden. Eichendorf stellte klar: „Wer die Vision Zero möchte, muss damit aufhören, Verkehrsteilnehmende in eine erste und zweite Klasse einzuteilen.“ Der Straßenverkehr müsse für alle gleichermaßen sicher sein, auf dem Fahrrad und zu Fuß ebenso wie auf dem Motorrad, im Lkw und Pkw. Als weitere Schwerpunkte seiner Arbeit in den kommenden vier Jahren nannte der DVR-Präsident die zeitnahe Einführung des Advanced Emergency Braking Systems (AEBS) sowie die Präventionsarbeit.

i Weiterführende Informationen:
www.dvr.de



Foto: DVR

Dr. Walter Eichendorf ist zum Professor berufen worden.

Adel Tawil Schirmherr des BGN-Integrationspreises



Foto: Olaf Heine

Der Integrationspreis der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) steht in diesem Jahr unter der Schirmherrschaft von Adel Tawil, Präsident der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung. Er versteht den Preis als Symbol für das außergewöhnliche Engagement von Arbeitgebenden, die Beschäftigungsfähigkeit von erkrankten oder verunfallten Beschäftigten zu erhalten. Der 40-Jährige hatte sich 2016 eine Mehrfachfraktur des Halswirbels zugezogen. Dank einer schnellen Behandlung durch Spezialisten der Charité in Berlin und einer neunmonatigen Rehabilitation wurde er geheilt. Seitdem engagiert sich Tawil ehrenamtlich, als Präsident der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung, die sich für Menschen mit erworbenen Schädelhirnverletzungen einsetzt. „Erst durch meinen Unfall ist mir die Tragweite einer Kopfverletzung bewusst geworden. 270.000 Menschen erleiden in jedem Jahr eine Schädelhirnverletzung. Mehr als 800.000 Menschen leben teils mit erheblichen Folgen – eine Zahl, die mich erschreckt. Ich bin dankbar, dass meine schwere Verletzung ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen ausgeheilt ist“, so Tawil.

Popmusiker Adel Tawil ist Schirmherr des Integrationspreises der BGN.

Betrieblicher Arbeitsschutz – ein allgemeines Lebensrisiko?

Eine Organisationspflichtverletzung des Arbeitgebers, aus der keine gesundheitsschädigende Einwirkung beim Versicherten resultiert, sondern nur eine Nothilfemaßnahme für eine berufsunabhängige Gesundheitsstörung unterbleibt, erfüllt insoweit nicht die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls. Das Fehlen eines Defibrillators an der Betriebsstätte begründet schon kein Organisationsverschulden des Arbeitgebers, denn die Vorhaltung eines Defibrillators zur Anwendung durch Laien ist nicht verpflichtend gesetzlich geregelt.

§ Landessozialgericht Baden-Württemberg,
Urteil vom 14.12.2018 – L 8 U 4654/17 -,
juris

Am 27. April 2015 erlitt der Kläger, ein Gleisarbeiter, zu Beginn der Nachtschicht auf dem Betriebshof seines Arbeitgebers einen Herzinfarkt; er wurde bewusstlos und insgesamt 55 Minuten von zwei Kollegen reanimiert (ein Defibrillator war nicht vorhanden); erst dann kam ein Rettungsdienstwagen. Dabei erlitt der Kläger eine hypotoxische Hirnschädigung mit der Folge eines Wachkomas und ständiger Pflegebedürftigkeit. Der zuständige Unfallversicherungsträger, das Sozialgericht (SG) Heilbronn und das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg lehnten einen Arbeitsunfall des Klägers ab.

Das scheint nachvollziehbar, weil laut Beweislage die versicherte Tätigkeit des Klägers kein von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis verursachte, was zum Herzinfarkt hätte führen können. Mit anderen Worten: Ein Arbeitsunfall lag nicht vor. Diskussionswürdig sind dagegen die Ausführungen des LSG zur Ablehnung eines Versicherungsfalles im Sinne einer wesentlichen Verschlimmerung eines unversicherten Gesundheitsschadens (Herzinfarkt) durch Besonderheiten der versicherten Tätigkeit des Klägers.

Prinzipiell – so das LSG – obliege es im Bereich der Prävention „allein dem Arbeitgeber, wie er seinen Betrieb organisiert“. Die deutsche gesetzliche Unfallversicherung sei nicht „eine das gesamte Verhalten des Arbeitgebers erfassende und dafür haftende Versicherung“; es gehe „nur [um] die Folgen im Voraus definierter Leistungsfälle/Versicherungsfälle ...; hierzu gehört ... eine Organisationspflichtverletzung des Arbeitgebers nicht“ (Rz 47). Auch das scheint nachvollziehbar. Trotzdem, wer sagt uns denn, dass wir das Geschehen um die letztliche Hirnschädigung des Klägers nicht doch einem Versicherungsfall zuordnen können? Wer sagt uns denn, ob nicht der Gleichheitsgrundsatz in Verbindung mit dem Sozialstaatsgrundsatz verfassungsrechtlich fordert, hier Unfallversicherungsschutz zu bieten, so wie es das Bundesverfassungsgericht schon einmal im Bereich pränataler Schädigungen eines Embryos durch die Berufskrankheit seiner Mutter forderte (BVerfGE 45, 376 ff.).

Konkret leitet das LSG aus der fehlenden „gesetzlichen“ Verpflichtung, Defibrillatoren vorzuhalten, ab, dass aus der freien Entscheidung des Arbeitgebers, das dann eben nicht zu tun, auch kein Unfallversicherungsschutz erwachse, wenn sich diese Entscheidung im Einzelfall als wenig sinnvoll erweise. Dabei steht hier im Raum, dass der Kläger seine jetzigen irreversiblen Hirnschäden gegebenenfalls nicht erlitten hätte, wenn ein Defibrillator zur Hand gewesen wäre. In Zeiten einer Deregulierungsstrategie im Arbeitsschutz könnte diese Gedankenfolge fatale Folgen haben. Soll es durch einen sich von strenger Regulierung zurückziehenden Staat, der eher auf Überzeugung und das Erreichen von Zielen setzt, zu einer Reduktion von Unfallversicherungsschutz der Beschäftigten kommen? Wenn das tatsächlich so ist, ist dann die freie Entscheidung des Arbeitgebers wiederum ein allgemeines (Lebens-)Risiko für die Beschäftigten? Leitet sich aus der fehlenden „gesetzlichen“ konkreten Verpflichtung, zum Beispiel Defibrillatoren vorzuhalten, eine Relativierung der Pflicht des Arbeitgebers gemäß § 618 BGB ab, seine Beschäftigten vor Gefahren für Leib und Leben zu schützen? Die DGUV sagt dazu: „Die Entscheidung trifft jeder Betrieb auf Grundlage seiner spezifischen Gefährdungsbeurteilung. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollten die Größe des Betriebes, die Anzahl und das Alter der Beschäftigten, der Publikumsverkehr oder besondere Gefährdungen wie durch Strom berücksichtigt werden“ (www.dguv.de/fb-ersthilfe/themenfelder/aed/index.jsp). Diese Aspekte, inklusive der möglicherweise schweren Erreichbarkeit des Betriebshofs durch Rettungsdienstwagen, hat das LSG gar nicht mehr geprüft.

Wir sind hier in einem sehr sensiblen Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung; das Schicksal des Klägers spricht für sich. Die Angelegenheit sollte uns allen vor Augen führen, welche Risiken wir eigentlich mit der gesetzlichen Unfallversicherung abdecken wollen. Das zum Teil sehr fragmentarische legislative Gerüst eines Arbeitsunfalles lässt den Rechtsanwendern schon einiges an Freiheit, und jede Freiheit bedingt, dass wir nachdenklich und verantwortungsvoll mit ihr umgehen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, die Dinge gegebenenfalls weiterzuentwickeln.

Ein letzter Aspekt. So ein Defibrillator kostet rund 900 Euro; einige Geräte sprechen sogar mit Ihnen.



Emotionale Kompetenzen stärken



Die Arbeit von Rettungskräften ist mit viel Stress verbunden. Erschöpfung und emotionale Belastungen können die Folge sein. Hinzu kommt: Viele Einsatzkräfte werden in ihrer beruflichen Laufbahn mindestens einmal Opfer von verbaler, nonverbaler und/oder körperlicher Gewalt. Laut einer Studie der Unfallkasse NRW waren das 2017 immerhin knapp zwei Drittel der befragten Rettungskräfte.

Doch Hilfe ist möglich: Die Studie „Emotionsregulation in der Arbeit am Beispiel Rettungsdienst“ der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) zeigt: Das Training emotionaler Kompetenzen (TEK) in der Ausbildung hat einen schützenden Effekt. In Ausbildungsklassen des Deutschen Roten Kreuzes wurde ein spezielles Trainingsmodul zur Stressbewältigung erfolgreich pilotiert und mit der praktischen Ausbildung in den Rettungswachen verknüpft. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichteten von einer deutlichen Entwicklung ihrer Kompetenz im Umgang mit den eigenen Gefühlen. Das Training schützte sie zudem vor emotionaler Erschöpfung sowie vor Zynismus. Es wird deshalb empfohlen, das TEK in die Ausbildungslehrpläne der Rettungsdienste aufzunehmen.

i

Die Studie kann kostenlos heruntergeladen werden unter: www.iga-info.de > Veröffentlichungen > igareporte > igareport-37

REACH-CLP-Biozid Helpdesk im neuen Design

Der REACH-CLP-Biozid Helpdesk bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) präsentiert sein Online-Angebot im neuen Gewand. Nicht nur das Design hat sich verändert. Mit der Überarbeitung bringt die neue Website mehr Nutzen. Dabei präsentiert sie sich übersichtlich und modernisiert, sodass die entsprechenden Informationen auch auf mobilen Endgeräten gut lesbar sind.

Die Gliederung der neuen Website des REACH-CLP-Biozid Helpdesks orientiert

sich an den drei Verordnungen des europäischen Chemikalienrechts. Übersichtlich präsentiert die Seite die aktuellsten Informationen zur jeweiligen Verordnung. Dabei führen prägnante Einstiege in die verschiedenen Themen ein. Neu in diesem Zusammenhang ist die Rubrik zur Regulierung von Nanoformen unter REACH. Darauf folgen vertiefende Hintergrundinformationen zu den Verfahren. Auf den untergeordneten Ebenen findet man bei der Nutzung wie gewohnt spezifische Fachinformationen, Handlungshilfen und Publikationen. Die schlankere Navigation erlaubt es, durch Scrollen und Klicken schnell die gesuchten Informationen zu finden. Zudem verfügt das Online-Angebot über eine verbesserte Suchfunktion. Neue Meldungen finden sich nun prominent auf der Startseite. Dank eines responsiven Designs läuft die Website auf allen Endgeräten.

i

Die Website gibt es unter: www.reach-clp-biozid-helpdesk.de

Impressum

DGUV Forum

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

11. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

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

Chefredaktion • Gregor Doepeke (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, DGUV

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

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

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

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

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

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

Herstellung • Alexandra Koch, Wiesbaden

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

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

Titelbild • Friedberg/fotolia.com

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

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

Zitierweise • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN • 1867-8483

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

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



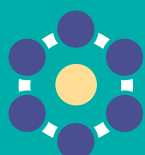
Foto: Screenshot

Unterweisungs- Manager

Die flexible Software
für Ihre Unterweisungen

- **einfach, anwenderfreundlich** und zeitsparend
- **flexibel** um Ihre Inhalte erweiterbar
- **leistungsstark** durch umfangreiche Auswertungen & Statistiken

www.unterweisungs-manager.de



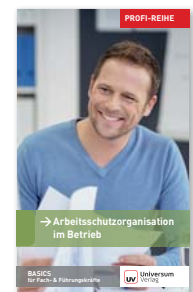
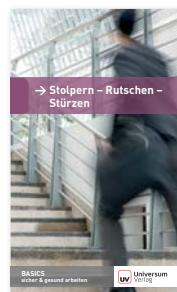
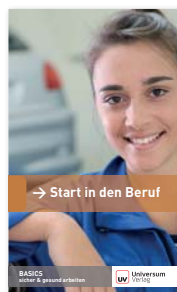
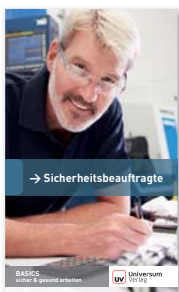
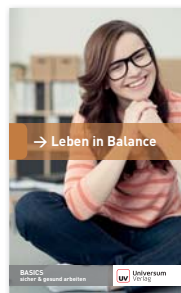
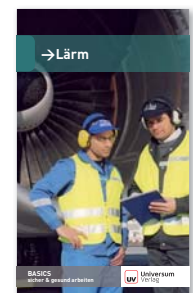
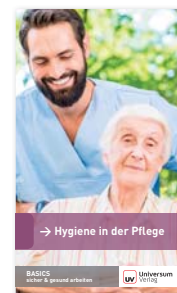
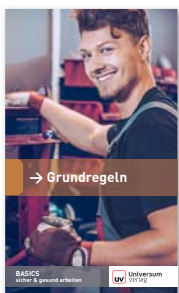
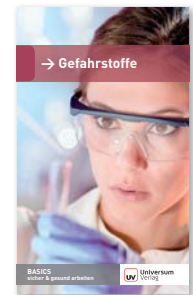
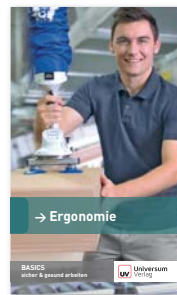
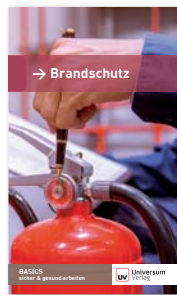
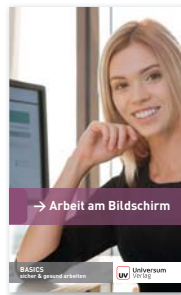
Unterweisungs-Manager
UNTERWEISEN MIT SYSTEM



Universum
Verlag

→ Grundwissen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

BASICS sicher & gesund arbeiten



IHR LOGO

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

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



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

Jetzt bestellen!

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