

DGUV **Forum**

Der Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention: Ein Zwischenbericht

Stressreport 2012:
Trägerkampagne der
Unfallkasse Hessen:
Sozialwahlen:

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt
Verbreiten – Vorbild sein – Vertiefen
Änderung im Wahlverfahren?

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Pläne sind gedankliche Leitplanken. Sie beschreiben einen Weg in die Zukunft und sind gleichzeitig Erinnerungsmarken auf diesem Weg. Der Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) ist dafür ein gutes Beispiel. Er benennt mehr als 70 einzelne Schritte, die uns als Unfallversicherung auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft weiterbringen können, und er hält fest, wozu wir uns verpflichtet haben.

Vor gut einem Jahr ist der Aktionsplan beschlossen worden, in diesem Heft sehen wir erste Früchte unserer gemeinsamen Arbeit. Was ist schon umgesetzt? Welche Ideen sind entstanden? Inklusion ist eine Querschnittsaufgabe, das spiegeln auch die Beiträge wider: Die Themen reichen vom barrierefreien Bauen über Medien in „Leichter Sprache“ bis hin zur Arbeit von Peers in der Rehabilitation.



Foto: DGUV/Stephan Floss

An vielen unterschiedlichen Stellen hat sich etwas bewegt. Das darf uns alle ermutigen für den Weg, der noch vor uns liegt. Das Ende dieses Weges werden wir kaum je erreichen können, denn Inklusion ist eine dauerhafte Herausforderung. Unsere Aufgabe ist es, immer wieder neu nach Lösungen zu suchen, um Menschen mit Behinderung die größtmögliche Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen. Sie werden jetzt viel-

leicht sagen: Dieses Prinzip verfolgen wir doch schon lange in der gesetzlichen Unfallversicherung. Das stimmt, mit dem Aktionsplan können wir an eine bewährte Praxis anknüpfen. Ganz klar ist aber auch, dass es noch viel zu tun gibt, wenn wir die Forderungen der UN-BRK ernst nehmen und nachhaltig in unserer täglichen Arbeit implementieren wollen.

„Inklusion ist eine dauerhafte Herausforderung. Unsere Aufgabe ist es, immer wieder neu nach Lösungen zu suchen, um Menschen mit Behinderung die größtmögliche Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen.“

Nach einem Jahr können wir aber auch schon sehen, welchen Gewinn uns der Prozess der Umsetzung der UN-BRK bringt. Er fördert den Dialog und stiftet Gemeinschaft – zwischen einzel-

nen Arbeitsbereichen wie Prävention, Rehabilitation und Kommunikation und darüber hinaus mit Menschen mit Behinderung und ihren Verbänden. Dieser Dialog bereichert unsere Arbeit und lebt davon, dass möglichst viele sich daran beteiligen. Deshalb möchte ich Sie einladen, sich weiter für das Thema zu engagieren.

Mit den besten Grüßen

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Breuer', written in a cursive style.

Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2 – 3
› Aktuelles ›››	4 – 6
› Nachrichten aus Brüssel ›››	7
› Titelthema ›››	8 – 28
Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK Im Mittelpunkt steht der Mensch <i>Katrin Grüber, Friedrich Mehrhoff</i>	8
Menschengerechtes Bauen Barrierefreie (Um-)Gestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen <i>Gerd Grundel</i>	10
Optimierung der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung Gelebte Partizipation in Gesundheitszirkeln <i>Sylvia Aringer</i>	12
Interview zum Aktionsplan bei Boehringer Ingelheim „Fähigkeiten und Potenziale ins Zentrum rücken“ <i>Gesprächspartnerin: Ursula Fuggis-Hahn</i>	14
Unfallkasse Rheinland-Pfalz sensibilisiert auf mehreren Wegen Inklusion hautnah: Diskussion bei Betriebsversammlung <i>Rike Bouvet</i>	16
Kompetenzen fördern Leichte Sprache und sichere Mobilität <i>Sandra Bieler</i>	18
Das Peer-Prinzip Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung <i>Dirk Scholtysik</i>	20
Reha-Manager und D-Ärzte Wichtige Zielgruppen einbinden <i>Dirk Scholtysik</i>	21
Voice@Work Unterstützte Kommunikation <i>Jan-Oliver Wülfing</i>	22
Initiative Job-Win-Win Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall beteiligt sich an einem Mentoren-Projekt <i>Andreas Stute, Thomas Dunz</i>	24
Aus der Arbeit der Kommunikation Im Fokus steht die Bewusstseinsbildung <i>Gregor Doepke</i>	26
Interview zum Kinostart von „GOLD – Du kannst mehr als Du denkst“ „Unser Mut wurde belohnt“ <i>Gesprächspartner: Kirsten Bruhn, Andreas Schneider und Hendrik Flügge</i>	28



› Prävention ›››	30 – 36
Trägerkampagne der Unfallkasse Hessen: „Denk an mich. Dein Rücken“ Verbreiten – Vorbild sein – Vertiefen <i>Marianne Kühn</i>	30
Boden, Partner, Requisiten, Trainingszustand und Saisonplanung Aspekte der Prävention im professionellen Bühnentanz <i>Eileen M. Wanke</i>	32
› Aus der Rechtsprechung ›››	37
› Unfallversicherung ›››	38 – 41
Stressreport 2012	38
Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wir machen es zum Thema <i>Manfred Rentrop</i>	
Mögliche Änderungen im Wahlverfahren Die Zukunft der Sozialwahlen <i>Martina Faltermeier</i>	40
› Medien/Impressum ›››	42

Klassenzimmer gesundheits- und lernfördernd gestalten



Ein Musterbeispiel für ein gesundheits- und lernförderndes Klassenzimmer

Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) hat in ihrem Internetportal www.sichere-schule.de ein Musterbeispiel für ein gesundheits- und lernförderndes Klassenzimmer veröffentlicht. Das Klassenzimmer ist Teil der virtuellen Schule, die die UK NRW in ihrem Internetportal anbietet. Der Auftritt richtet sich an Lehrkräfte, aber auch an Sachkosträger, Bauplaner und Architekten.

Sie können hier Empfehlungen zur Gestaltung von Beleuchtung, Akustik, Belüftung und Möblierung finden.

Eine optimale Gestaltung von Unterrichtsräumen kann dazu beitragen, die Motivation und Gesundheit von Schülern und Lehrern zu fördern. So ist beispielsweise die Akustik bei der Planung und Veränderung von Unterrichtsräumen ein wichtiger

Punkt. Ist es in den Klassen leiser, dann haben sowohl Schülerinnen und Schüler als auch das Lehrpersonal weniger Stress und die Lernleistungen können verbessert werden. Eine gute und ausreichende Belüftung hilft gegen Müdigkeit und sorgt für ein gutes Raumklima. Eine flexible Möblierung wiederum ermöglicht wechselnde Lernsituationen und unterstützt somit unterschiedliche Unterrichtskonzepte.

Ausführliche Informationen hierzu finden Interessierte in der virtuellen Schule im Internetportal der UK NRW. Diese virtuelle Schule können sie Raum für Raum betreten. Mit Klicks auf einzelne Bauteile oder Gegenstände erhalten sie eine Fülle von Informationen zu den baulichen und gesundheitsförderlichen Standards von modernen Lern- und Unterrichtsräumen sowie zu zahlreichen Fachräumen und den Außenflächen von Schulen.

Das gesundheits- und lernförderliche Klassenzimmer ist das Ergebnis eines Projektes der DGUV. Daran beteiligt waren das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA), die Unfallkasse Sachsen und die UK NRW.

Zahl des Monats

Präsentismus weit verbreitet

Krank zur Arbeit gehen? Für einen großen Teil der Erwerbstätigen in Deutschland ist das nichts Ungewöhnliches. 57 Prozent – also gut jeder Zweite – gaben bei einer Befragung an, auch zur Arbeit zu gehen, wenn sie krank sind. Das ist das Ergebnis einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Sie ließen 20.000 Berufstätige danach befragen, wie oft sie in den vergangenen zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen seien. Im Durchschnitt gaben die Befragten 11,5 Tage an. Demgegenüber stehen 17,4 Tage, an denen sie nach eigenen Angaben krank zu Hause blieben. Besonders Beschäftigte, die häufig unter Leistungs-, Termin- und Zeitdruck stehen, gaben an, krank zur Arbeit zu gehen. Außerdem spielten mangelnde Vertretungsmöglichkeiten und Angst vor Entlassung eine Rolle. Besonders betroffene Berufsgruppen sind die Bau- und Landwirtschaft sowie Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe.





Jobverlust schlägt aufs Herz

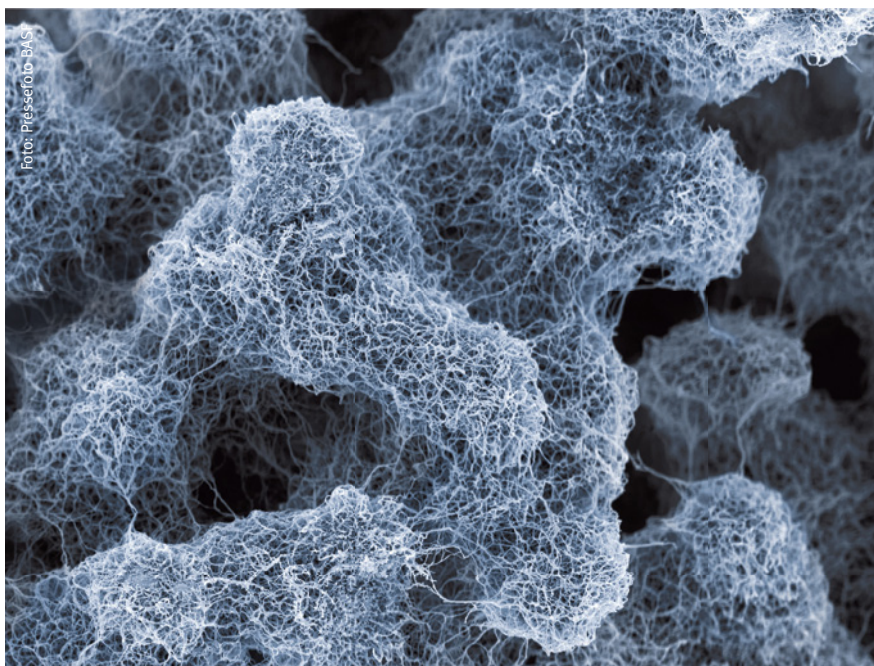
Wer den Arbeitsplatz verliert, hat ein um 74 Prozent höheres Risiko, einen Herzinfarkt zu erleiden, als Berufstätige, berichtet die „Apotheken Umschau“. Das fanden Wissenschaftler der Universität von Michigan heraus, die Daten von 13.451 US-Bürgern zwischen 51 und 75 Jahren analysierten. Diese wurden acht Jahre lang regelmäßig zu Berufstätig-

keit, Lebensgewohnheiten und Gesundheit befragt. Je häufiger Menschen ihren Arbeitsplatz verloren hatten, desto größer war die Belastung: Die Infarktrate stieg nach der ersten Entlassung um 22 Prozent, nach der vierten um 63 Prozent. Dauert die Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr, normalisiert sich das Risiko wieder.

Nanomaterialien mit der REACH-Verordnung wirksam regeln

Wie Nanomaterialien Mensch und Umwelt gefährden können, soll künftig besser erfasst und bewertet werden. Dazu haben die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), das Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) und das Umweltbundesamt (UBA) auf Anregung des Bundesumweltministeriums ein Konzept zur Anpassung der europäischen Chemikalienverordnung REACH entwickelt. BAuA, BfR und UBA sind als Bundesbehörden für die REACH-Verordnung zuständig.

Die europäische REACH-Verordnung erfasst bereits heute Nanomaterialien als chemische Stoffe. Die bei der Registrierung durch den Hersteller oder Importeur zu liefernden Informationen werden aber einigen Besonderheiten von Nanomaterialien, Fasern und Stäuben nicht hinreichend gerecht. Wenn biologisch beständige Partikel oder Fasern freigesetzt werden, reichen die bislang unter REACH geforderten Informationen zur Charakterisierung der Stoffe nicht aus. Am Arbeitsplatz kann das Einatmen von biobeständigen Stäuben und Fasern langfristig zu chronischen Erkrankungen der Atemwege führen. Nanomaterialien besitzen eine größere Oberfläche und veränderte chemische und physikalische Eigenschaften.



Zellstruktur eines Nanodämmstoffs

Die Behörden legen mit ihrem Konzept dar, wie sich Anforderungen für Nanomaterialien sowie für ultrafeine Stäube und Fasern mit ihren besonderen Eigenschaften in REACH integrieren lassen. Darüber hinaus soll REACH aber auch auf die rasanten Entwicklungen in der Nanotechnologie vorbereitet werden und im Sinne des Vorsorgeprinzips offen für zukünftige

neue Erkenntnisse zu schädlichen Wirkungen von Nanomaterialien auf Mensch und Umwelt sein.

Das Konzeptpapier steht in deutscher oder englischer Sprache zur Verfügung und kann von den Internetseiten der Behörden (BAuA, BfR und UBA) heruntergeladen werden.

Störfälle durch ergonomische Arbeitsgestaltung vermeiden

Die Arbeitsbedingungen in Leitwarten lassen sich laut einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erheblich verbessern. Wo Beschäftigte an Rechner-Bildschirm-Systemen Prozesse überwachen und steuern müssen, mangelt es oft an der Umsetzung ergonomischer Vorgaben. Zu diesem Ergebnis kommt der Bericht „Bildschirmarbeit in Leitwarten – Handlungshilfen zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen nach der Bildschirmarbeitsverordnung“.

Kraftwerke, Straßenverkehr, Walzstraßen oder Schleusen – immer mehr Prozesse in Produktion, Infrastruktur und Dienstleistung werden von Menschen in Leitwarten über große Rechner-Bildschirm-Systeme überwacht und gesteuert. Im Forschungs-

projekt der BAuA überprüften die Wissenschaftler die Arbeitsbedingungen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen in 24 Leitwarten. Dabei betrachteten sie auch die Umsetzung der Bildschirmarbeitsverordnung, die Vorgaben zur Gestaltung der Arbeit mit Rechner-Bildschirm-Systemen macht. Dazu zählen unter anderem die Gestaltung des Warterraums, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel, der Mensch-Maschine-Schnittstelle, der Bedingungen der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation.

Nur etwa zwei Drittel dieser Anforderungen seien in die Praxis umgesetzt worden, heißt es im Bericht der BAuA. Keiner der 27 untersuchten Arbeitsplätze in Leitwarten aus unterschiedlichen Pro-

duktions- und Dienstleistungsbereichen habe alle Anforderungen erfüllt. Die größten Defizite fanden sich in den Bereichen Mensch-Maschine-Schnittstelle und Arbeitsorganisation. Dies kann sich auf die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer und auf die Sicherheit auswirken.

Der Bericht gibt Hinweise und Tipps zur ergonomischen Gestaltung von Leitwarten. Im Anhang der Studie befindet sich darüber hinaus eine Checkliste, mit der sich die Arbeitsbedingungen in Leitwarten überprüfen lassen.



Eine Version im PDF-Format kann unter www.baua.de/publikationen heruntergeladen werden.

Elektromobilität und Arbeitsschutz

Bis zum Jahr 2020 sollen nach dem Willen der Bundesregierung mindestens eine Million Elektrofahrzeuge auf deutschen Straßen fahren. Was bedeutet das für den Arbeitsschutz? Eine gemeinsam mit Unfallversicherungsträgern durchgeführte branchenübergreifende Analyse hat ergeben, dass es eine Vielzahl

relevanter Berührungspunkte zwischen Elektromobilität und Arbeitsschutz gibt. Alle Unfallversicherungsträger sind direkt oder indirekt betroffen. Dazu nur einige Beispiele: Für Fußgänger steigt die Unfallgefahr weil die Antriebsgeräusche von Elektrofahrzeugen kaum wahrnehmbarer sind (Wegeunfälle). Von Li-

thium Akkumulatoren gehen erhöhte Brand- oder Explosionsrisiken aus, die Lagerung und den Transport dieser Energieträger müssen deshalb besonderen Anforderungen genügen. Mit steigenden Zulassungszahlen für Elektrofahrzeuge nehmen insgesamt die Anfragen zum sicheren Umgang aus verschiedenen Wirtschaftszweigen und Einrichtungen der öffentlichen Hand zu.

Ziel der Unfallversicherung ist es, die Aktivitäten der einzelnen Träger zu bündeln, eine einheitliche Fachmeinung zu bilden und Handlungshilfen für ausgewählte Zielgruppen zu entwickeln. Die Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV veranstaltet deshalb am 20. März einen Gedankenaustausch auf der internen Fachtagung „Elektromobilität und Arbeitsschutz – das fünfte Rad am Wagen?“. Darüber hinaus ist eine weitere Informationsveranstaltung – diesmal für die Öffentlichkeit – am Rande der A + A 2013 vorgesehen.



Foto: fotolia.de/Petair

Verhandlungen zur Arbeitszeitrichtlinie gescheitert



Foto: fotolia.de/styloured

Nach wie vor gibt es keine neuen europäischen Regelungen zur Arbeitszeit. Seit 2003 versucht man in Europa,

die Arbeitszeitrichtlinie zu überarbeiten; Verhandlungen der Europäischen Kommission und des Rates scheiterten im Jahr 2009.

Seit Ende 2011 haben die europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände versucht, sich auf einen Kompromiss zu einigen. Diese Verhandlungen sind nunmehr beendet. Trotz eines zwischenzeitlichen Fortschritts lagen die Positionen der Sozialpartner doch zu weit auseinander.

Zu den Kernstreitpunkten der Opt-outs sowie des Bereitschaftsdienstes konnte kein Kompromiss erzielt werden. Die

Opt-out-Regelung sollte Arbeitgebern ermöglichen, mit Arbeitnehmern – abweichend von der Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden – auch eine höhere Arbeitszeit zu vereinbaren. Dieses Anliegen stieß ebenso wie der Wunsch der Arbeitgeberverbände, Bereitschaftsdienste künftig nicht mehr als Arbeitszeit zu werten, auf nachhaltigen Widerstand.

Nun wird die Europäische Kommission wohl im Laufe des Jahres einen neuen Vorschlag vorlegen und damit ein weiteres Kapitel im Rahmen der langjährigen Arbeitszeit-Verhandlungen aufschlagen.

Europäische Kommission will Praktika stärken

Im vergangenen Jahr hatte die Europäische Kommission beschlossen, einen EU-weiten Qualitätsrahmen für Praktika zu entwickeln, und dazu verschiedene Fragen an die Öffentlichkeit gerichtet (siehe DGUV Forum 7-8/2012).

Nach Auswertung des Rücklaufs sieht sich die Kommission in ihrem grundsätzlichen Anliegen, die Qualität von Praktika zu verbessern, bestärkt. Neben einer Regelung für Praktikumsverträge soll insbesondere die Absicherung über eine Kranken- und Unfallversicherung fester Bestandteil des Qualitätsrahmens werden. Erste Vorschläge gehen dahin, beim Kranken- und Unfallversicherungsschutz an die Regelungen des Landes anzuknüpfen, in dem das Praktikum absolviert wird. Diese können ergänzt werden durch Regelungen im Praktikumsvertrag.

All das würde auch für grenzübergreifende Praktika gelten, denen die Kom-

mission besondere Bedeutung beimisst. Für Praktika von Studierenden sieht die Kommission aufgrund der eingegangenen Antworten derzeit allerdings keinen besonderen Regelungsbedarf.

Auch die DGUV hatte sich an der Konsultation beteiligt und auf den bestehenden Unfallversicherungsschutz für Praktikanten in Deutschland hingewiesen. Im Zusammenhang mit grenzübergreifenden Praktika hält sie insbesondere europaweit bessere Informationsmöglichkeiten für erforderlich, damit klar ist, in welchen Situationen Unfallversicherungsschutz in den Mitgliedstaaten besteht.

Der deutsche Bundesrat hat in seiner Stellungnahme zu der Kommissionsinitiative Anfang Februar zum Ausdruck gebracht, dass er ebenso wie die Kommission einen großen Bedarf an qualitativ hochwertigen Praktikumsplätzen



Foto: shutterstock.de/Monkey Business Images

sieht. Allerdings dürfe ein Qualitätsrahmen den Unternehmen keine unverhältnismäßigen bürokratischen Hürden auferlegen. Denn dies wäre letztlich kontraproduktiv.

Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK

Im Mittelpunkt steht der Mensch

Der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung umfasst 73 Maßnahmen, die alle an bereits vorhandene Strukturen der Unfallversicherung anknüpfen. Der Gedanke der Fürsorge wird ersetzt durch das Konzept der selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Im Herbst 2011 hat der Vorstand der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) beschlossen, zunächst für eine Laufzeit von drei Jahren. Damit leistet die gesetzliche Unfallversicherung (UV) als erster Sozialversicherungszweig einen eigenständigen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK, die seit dem Jahr 2009 als deutsches Bundesrecht gilt. Das Motto dieses Projekts „UV-Aktionsplan zur UN-BRK“ lautet: „Im Mittelpunkt steht der Mensch“. Diese Werteorientierung passt zur Tradition der gesetzlichen Unfallversicherung und richtet das Handeln der Mitarbeiter auf die Menschenrechte aus. Das bedeutet etwa, dass der Gedanke der Fürsorge ersetzt wird durch mehr selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung

und dass Inklusion angestrebt wird: Sonderwelten für Menschen mit Behinderung sollen möglichst überflüssig gemacht werden. Dieses Umdenken, das bereits durch das Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitationsrecht) im Jahr 2001 angestoßen wurde, soll von allen Beschäftigten und Partnern der gesetzlichen Unfallversicherung, also auch von denen, die für die UV in den Lebensräumen Arbeit und Schule Dienstleistungen erbringen, gelebt werden. Damit will dieser Versicherungszweig Vorbild sein¹ und den Ruf als innovative Organisation festigen.

Alle 73 Maßnahmen im UV-Aktionsplan knüpfen an bereits bestehende Strukturen in der Unfallversicherung an, die auf ganzheitlichen Prinzipien beruhen. So werden etwa den Unternehmen sowohl präventive als auch rehabilitative Leis-

tungen angeboten, und die Bedürfnisse der einzelnen Unfallversicherten werden noch stärker berücksichtigt, wenn es um die Erhaltung und Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit geht. Die Umsetzung der UN-BRK und das Umdenken in Richtung Inklusion sollen im Alltag der verschiedenen Gestaltungsbereiche der Unfallversicherung – etwa in Prävention, Rehabilitation oder Kommunikation – verankert werden, ohne großen Mehraufwand, aber mit Nachhaltigkeit, denn die Veränderungsprozesse sollen über 2014 hinaus wirken. Die Herausforderungen sind allerdings vielfältig: Arbeitsplätze müssen auch für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen sicher und barrierefrei sein. Arztpraxen und Kliniken müssen für behinderte Unfallverletzte zugänglich sein. Und kein Mensch darf an der Kommunikation mit seinem Unfallversicherungsträger gehindert werden, nur weil er eine Behinderung hat.

Dieser umfassende Anspruch bedeutet, dass sich möglichst alle Gremien der UV-Träger und auch deren Partner mit dem Aktionsplan befassen müssen. Er sollte von möglichst vielen Mitarbeitern in ihrer täglichen Arbeit umgesetzt werden. Nur in einem gesunden Wechselspiel verschie-

„Ein Grundprinzip des Aktionsplans ist es, Menschen mit Behinderung auch an der Umsetzung zu beteiligen. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Partizipationsbeirat in der DGUV, der die Aufgabe hat, den Implementierungsprozess der UN-BRK in einer Organisation zu begleiten.“



Foto: fotolia.de / debert



Projektleitung ziemlich einfach. Wir sind zuversichtlich, dass die gesetzliche Unfallversicherung mit vereinten Kräften die Maßnahmen des UV-Aktionsplans, mit denen die zwölf Ziele erreicht werden sollen, Ende 2014 zum erheblichen Teil umgesetzt haben wird. ●



1 Breuer, J.: Editorial.
In: DGUV Forum 5/2011, S. 2.

dener Führungsebenen und Gestaltungsbereiche kann der Aktionsplan in der Praxis gelingen. Die erste Statusabfrage aus dem Jahr 2012 bei den für die Maßnahmen Verantwortlichen und den UV-Trägern zeigt, dass die gesetzliche Unfallversicherung auf dem besten Weg ist, die Ziele ihres Aktionsplans zu erreichen.

Ein Grundprinzip des Aktionsplans ist es, Menschen mit Behinderung auch an der Umsetzung zu beteiligen. Eine zentrale Rolle spielt dabei der Partizipationsbeirat in der DGUV, der die Aufgabe hat, den Implementierungsprozess der UN-BRK in einer Organisation zu begleiten. So sollen etwa Menschen mit Behinderung, quasi als Experten in eigener Sache, bei der Entwicklung von Leitfäden für barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten sowie an den Konzepten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt werden. Gleichzeitig können sie andere, ähnlich Betroffene erfolgreich in der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unterstützen. In den BG-Kliniken wird diese Art der Hilfe von Betroffenen für Betroffene (Peers) bei Beinamputierten erprobt (siehe auch in dieser Ausgabe Scholtysik, S. 20). Wichtig für das Gelingen des Aktionsplans ist aber auch die Bereitschaft zur Kooperation, denn für die meisten Maßnahmen ist die gesetzliche Unfallversicherung auf Partner angewiesen. Dazu zählen die Fachleute in den Betrieben und Schulen, die sich der Prävention wid-

men, aber auch die Verantwortlichen in medizinischen Einrichtungen und die Interessenvertreter behinderter Menschen. Wichtiger Partner der Unfallversicherung ist zudem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Denn schließlich steht der UV-Aktionsplan in einem engen Bezug zum Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung. Hierzu gibt es fortlaufend Gespräche, wie auch auf Länderebene, im Kontext mit den Aktionsplänen der Bundesländer. Noch ganz am Anfang stehen Kooperationen mit Maßnahmen von anderen Trägern der sozialen Sicherheit und mit Aktionsplänen von Unternehmen wie etwa Boehringer Ingelheim (www.unternehmensforum.org), in dem die gesetzliche Unfallversicherung als Partner genannt wird.

Apropos Zusammenarbeit: Ein Aktionsplan hat sich auch als sehr geeignete Plattform für die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern verschiedener Gestaltungsbereiche herausgestellt. In der Unfallversicherung gilt das insbesondere für die Bereiche Prävention, Rehabilitation und Kommunikation.

In diesem ganzheitlichen Sinne begleitet das Lenkungsteam das Projekt „UV-Aktionsplan zur UN-BRK“ und die für das Projekt benannten zentralen Ansprechpersonen aller UV-Träger. Das Engagement der vielen Beteiligten, die mit ganzem Herzen dabei sind, macht uns die

Autoren



Foto: berlin/BPP

Dr. Katrin Grüber

Leiterin des Instituts Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW), Berlin
E-Mail: grueber@imew.de



Foto: Privat

Dr. Friedrich Mehrhoff

Stabsbereich für Rehabilitationsstrategien- und grundsätze, DGUV
E-Mail: friedrich.mehrhoff@dguv.de

Menschengerechtes Bauen

Barrierefreie (Um-)Gestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen

Die barrierefreie Gestaltung des menschlichen Lebensraums ist eine präventive Maßnahme, von der alle Menschen profitieren – egal ob mit oder ohne Behinderung. Sie sollte deshalb Ziel jedes Bauprojekts sein.

Die Unfallversicherungsträger haben die barrierefreie (Um-)Gestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen längst als zukunftsweisendes Präventionsfeld erkannt. Daher hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) zusammen mit ihren Mitgliedern, den gewerblichen Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand, einen eigenen UV-Aktionsplan mit 73 Aktionen, Maßnahmen und Projekten aufgestellt, deren Umsetzung unter anderem durch die neu eingerichteten Präventionsfachgremien der Fachbereiche und Sachgebiete der DGUV erfolgt (www.dguv.de; Webcode: d133311).

Das neu eingerichtete Sachgebiet „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ im Fachbereich Verwaltung der DGUV (www.dguv.de; Webcode: d120828) soll dazu beitragen, eine Vielzahl der Aktionen und Maßnahmen des UV-Aktionsplans umzusetzen und die Umsetzung vorzubereiten. Das Sachgebiet hat sich zum Ziel gesetzt, dass alle Menschen – auch Menschen mit körperlichen oder geistig-mental ein-schränkungen oder Einschränkungen in ihren Sinneswahrnehmungen – gut an ihren Arbeitsplätzen mit den Arbeitsmitteln tätig sein können und dass sie in ihrem Arbeitsumfeld zurechtkommen.

Wodurch entstehen Barrieren?

Barrieren entstehen zum Beispiel durch Sehbehinderung, Blindheit, Hörbehinderung (Gehörlose, Ertaubte und Schwerhörige), motorische Einschränkungen oder die Benutzung von Mobilitätshilfen und Rollstühlen. Auch andere Personengruppen, wie zum Beispiel groß- oder kleinwüchsige Personen, Personen mit kognitiven Einschränkungen, ältere Menschen, Kinder

sowie Personen mit Kinderwagen oder Gepäck, erleben Barrieren im Alltag. Betrachtet man die Gruppe der Schwerbehinderten, so ist der häufigste Behinderungsgrund Schwerhörigkeit beziehungsweise Taubheit. Es folgen Erblindung, Querschnittlähmung, geringe Sehkraft, verminderte Koordination, verminderte Kraft und Gehbehinderung. Da es vielfältige Formen von Behinderungen gibt, ist Barrierefreiheit für alle eine Idealvorstellung, der sich die Realität nur annähern kann. Häufig wird dann von Barrierearmut gesprochen.

Auch gesunde Personen erleben Barrieren, wenn sie zum Beispiel mit Bahn und Fahrrad verreisen, Möbel in der Wohnung umstellen und über Treppen tragen, Kinder durch die bebaute Umwelt tragen oder fahren, schwere Aktentaschen oder Einkaufstüten transportieren oder durch einen Unfall beim Sport oder im Haushalt temporär „behindert“ sind. An Grenzen, die uns aufhalten wollen, ist jeder schon gestoßen. Eine barrierefrei zugängliche Umwelt ist für etwa zehn Prozent der Bevölkerung zwingend erforderlich, für bis zu 40 Prozent immerhin notwendig und für 100 Prozent schlicht komfortabel.

Barrierefreie Gestaltung fängt bei den Gebäuden an und bedeutet die Berücksichtigung bei Neu- und großen Umbauten als präventive Maßnahme. So können spätere, meist teure umfangreiche korrektive Umbauten und Anpassungen im Bestand vermieden werden. Barrierefreiheit berücksichtigt menschliche Fähigkeiten und Ausprägungen aller Art. Die barrierefreie Gestaltung des menschlichen Lebensraums wird als „Bauen und Gestalten für alle“ oder „menschengerechtes Bauen“ definiert. Von dieser präventiven Maß-

nahme profitieren alle Beteiligten mit und ohne Behinderung. Eine behindertengerechte Gestaltung bedeutet hingegen eine nachträgliche Anpassung im Bestand unter Berücksichtigung individueller gesundheitlicher Einschränkungen und kann daher bestenfalls als rehabilitative Maßnahme betrachtet werden.

Die Vorteile der barrierefreien Arbeitsgestaltung für die Unternehmen werden deutlich in den Dimensionen Ergonomie, Psychologie, Soziales und Wirtschaftlichkeit:

- Die ergonomische Dimension barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass diese an die Fähigkeiten aller Nutzer angepasst sind. Auch für Menschen mit eingeschränkten Fähigkeiten sind diese Arbeitsstätten zugänglich und nutzbar.
- Die psychologische Dimension barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass die persönliche Lebenssituation der Nutzer berücksichtigt und verbessert wird. Damit können Unternehmen die Fähigkeiten und Kompetenzen aller Personen nutzen. Barrierefreie Arbeitsstätten vermeiden Ausgrenzung und Stigmatisierung und erschließen alle persönlichen Potenziale.
- Die soziale Dimension barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass diese den Menschen die Teilhabe an der Arbeit ermöglichen. Sie bedeutet unabhängige Selbstständigkeit, uneingeschränkte Nutzung aller Einrichtungen des gemeinsamen Lebensraumes, unbestreitbaren Anspruch auf gleiches Recht und garantierte Voraussetzung zur Erfüllung gleicher Pflichten für alle Menschen, in jedem Alter, ohne und mit Behinderungen und mit der Vielfalt aller ihrer Fähigkeiten.



Foto: foto123.de / mottito

- Die wirtschaftliche Dimension barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass der Personenkreis qualifizierter Beschäftigter potenziell erweitert wird. Durch die Einbeziehung von Nutzern mit eingeschränkten Fähigkeiten wächst die Anzahl der Kunden, betriebliche Prozesse werden durch reibungslosere und ergonomischere Nutzung verbessert und können unabhängig von möglichen Einschränkungen einzelner Beschäftigter flexibel organisiert werden. Unfälle und Störungen in betrieblichen Abläufen können minimiert oder ganz vermieden werden und mehr Fachkräfte können in unterschiedlichen Lebenssituationen (Alter, körperliche Einschränkung) länger im Unternehmen arbeiten.

Die Prinzipien der „Barrierefreiheit“

- Berücksichtigung der Gruppe mit den weitestreichenden Bedürfnissen
- Ein Produkt muss in jeder Phase der Nutzung auf mindestens zwei alternative Weisen ergonomisch gut nutzbar sein: Zwei-Sinne-Prinzip und Zwei-Kanal-Prinzip.

Das Zwei-Sinne-Prinzip besagt, dass jeweils zwei der Sinne Sehen, Hören und Fühlen „bedient“ werden. Beispielsweise wird im Aufzug die jeweilige Etage hörbar genannt und ist für sehende Menschen gleichzeitig sichtbar. Zwei Kanäle bedeuten „Zugang auf zwei unabhängige Arten“, zum Beispiel Überwindung

von Höhenunterschieden über Treppen, Rampe oder Aufzug. Für die einzelnen Phasen der Produktnutzung müssen die Gestaltungsprinzipien Wahrnehmbarkeit, Erkennbarkeit, Erreichbarkeit, Nutzbarkeit und Kontrollierbarkeit realisiert sein.

Die Maßnahmen, die im Rahmen des UV-Aktionsplans umgesetzt werden, werden diese Prinzipien berücksichtigen. Als vorrangiges Projekt wird aktuell ein Leitfaden für die barrierefreie Gestaltung und Umgestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen im Sachgebiet „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ für die Unternehmen erstellt. Der Leitfaden wird Grundlage für weitere Maßnahmen sein.

So soll im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und von Fachkräften für Arbeitssicherheit künftig auch das Thema „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ behandelt werden, damit sie die Unternehmen künftig besser zum Thema „Barrierefreiheit“ beraten können. Das Sachgebiet „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ unterstützt die Konzeption und Einrichtung von solchen Multiplikatorenseminaren.

Das Thema „Barrierefreiheit von Arbeitsstätten“ soll auch in die Aus- und Weiterbildung von Architekten und Architektinnen integriert werden. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bietet bereits entsprechende Seminare für externe Partner zum Thema „Barrierefreie Gestaltung

von Gebäuden und Arbeitsplätzen“ an und beteiligt sich an der Maßnahme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Aus- und Weiterbildung der Architektinnen und Architekten. Bislang wird dieses Thema nur an wenigen Hochschulen angeboten. Zur umfassenden Umsetzung der entsprechenden Normen, zum Beispiel der DIN 18040 „Barrierefreies Bauen“, und für eine rechtskonforme Planung sind diese Kenntnisse für Architekten aber notwendig. Außerdem soll ein Anforderungskonzept für die barrierefreie Gestaltung inner- und außerbetrieblicher Wege erstellt werden. Darüber hinaus sollen Arbeitsmittel die Anforderungen an Barrierefreiheit erfüllen. Hinweise dazu bietet der DIN-Fachbericht 124 „Gestaltung barrierefreier Produkte“.

- !**
- Weiterführende Links*
- www.vbg.de/barriere/
 - www.unfallkasse-nrw.de/portal-barrierefreiheit
 - www.sichere-schule.de/barrierefrei/gemeinsam_lernen/01.htm
 - www.einfach-teilhabe.de/DE/StdS/Home/stds_node.html
 - www.einfach-fuer-alle.de
 - www.un-konvention.rlp.de/un-konvention/aktivitaeten-anderer-akteure/wirtschaft/boehringer-ingenheim/html
 - www.universaldesign.ie
 - www.unternehmensforum.org

Autor



Foto: Privat

Dr. Gerd Grundel

Leiter des Sachgebietes „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ im Fachbereich „Verwaltung“ der DGUV
E-Mail: gerd.grundel@vbg.de



Foto: fotolia.de/auremar
Quelle: fotolia.de/Sascha Bergmann

Optimierung der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung

Gelebte Partizipation in Gesundheitszirkeln



Der Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover lädt Beschäftigte mit und ohne Behinderung zum gemeinsamen Austausch in Gesundheitszirkeln ein.

Der Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover (GUVH) beschäftigt seit vielen Jahren eine hohe Zahl an schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für diese Beschäftigten ein optimales Arbeitsumfeld zu schaffen, ist uns seit jeher wichtig. Dies gilt sowohl für die Ausstattung der Arbeitsplätze mit bedarfsgerechten Arbeitsmitteln als auch in Bezug auf die Berücksichtigung der spezifischen Belange, etwa im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Was bislang jedoch fehlte, war ein Instrument, das es dem GUVH ermöglicht, eine echte Partizipation dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten und gleichzeitig ihr wertvolles und reiches Erfahrungswissen zum Nutzen der gesamten Organisation zu erschließen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein Gremium nötig, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

– mit und ohne Behinderung – gemeinsam und in geschütztem Rahmen Ideen und Maßnahmen entwickeln können, die einerseits die Arbeitssituation für alle Beschäftigten optimieren helfen, andererseits aber auch die besonderen Bedürfnisse der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen. Um diese Lücke zu schließen, wird der GUVH im Jahr 2013 Gesundheitszirkel einrichten. **Abbildung 1** verdeutlicht den auf die Organisation abgestimmten Verfahrensablauf. Wir haben uns für diese Form der Mitarbeiterbeteiligung entschieden, weil Gesundheitszirkel ein geeignetes Mittel darstellen, um die Zusammenarbeit von behinderten und nicht behinderten Beschäftigten im Sinne der Inklusion zu ermöglichen. Sie erlauben jedoch auch, das Erfahrungs- und Veränderungswissen der schwerbehinderten Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und Veränderungen im Hinblick auf deren spezifische Belange zu bewirken. Gesundheitszirkel

sind Arbeitsgruppen, die für einen begrenzten Zeitraum gebildet werden und in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte je nach Bedarf bereichsübergreifend oder auch bereichsintern zusammenarbeiten. Ziel der Arbeitsgruppen, die immer unter Beteiligung von schwerbehinderten Beschäftigten agieren, ist es, die Anforderungen im eigenen Arbeitsbereich, die als gesundheitlich beeinträchtigend erlebt werden, zu sammeln und Vorschläge zu entwickeln, wie sie verringert oder beseitigt werden können. Im Zentrum steht immer die Optimierung der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung unter Beachtung der betrieblichen Gegebenheiten und Möglichkeiten.

Als Ausgangspunkt für den erstmaligen Einsatz der Gesundheitszirkel wird die in diesem Jahr zu den physischen und psychischen Belastungen durchgeführte Gefährdungsbeurteilung dienen. Die Bearbeitung der Fragestellungen wird zunächst

team- und geschäftsbereichsbezogen erfolgen, um die konkrete Arbeitssituation vor Ort und die spezielle Arbeitsplatzumgebung der schwerbehinderten Beschäftigten berücksichtigen zu können. In einem zweiten Schritt werden unabhängig vom Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung geschäftsbereichsübergreifende Zirkel gebildet, die sich aktuellen Themen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz widmen und dabei den Blick immer auch auf die Arbeitssituation unserer schwerbehinderten Beschäftigten legen. Ein mögliches Handlungsfeld kann hier die Entwicklung von gesundheitsfördernden Maßnahmen speziell für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, wie etwa ein Informationsangebot zum Thema „Diabetes“. Diese Art von Maßnahmen zeichnet sich durch hohe Synergieeffekte aus und

verbessert auch die gesundheitliche Situation nicht behinderter Menschen am Arbeitsplatz. Voraussetzung für die erfolgreiche Bearbeitung von Anliegen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gesundheitszirkeln ist es, dafür möglichst viele Beschäftigte für die aktive Mitarbeit zu gewinnen. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, indem der GUVH klar und deutlich kommuniziert, dass eine echte Partizipation ausdrücklich gewünscht und für einen umfassenden und wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz unverzichtbar ist. Wenn dies gelingt, ist ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Inklusion am Arbeitsplatz im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung und des darauf aufbauenden DGUV-Aktionsplans getan. ●

Autorin



Foto: Peter Schöps/GUVH

Sylvia Aringer

Geschäftsbereich Zentrale Dienste, Teamleiterin Personal und Gesundheit, Gemeinde Unfallversicherungsverband Hannover (GUVH)
E-Mail: sylvia.aringer@guvh.de

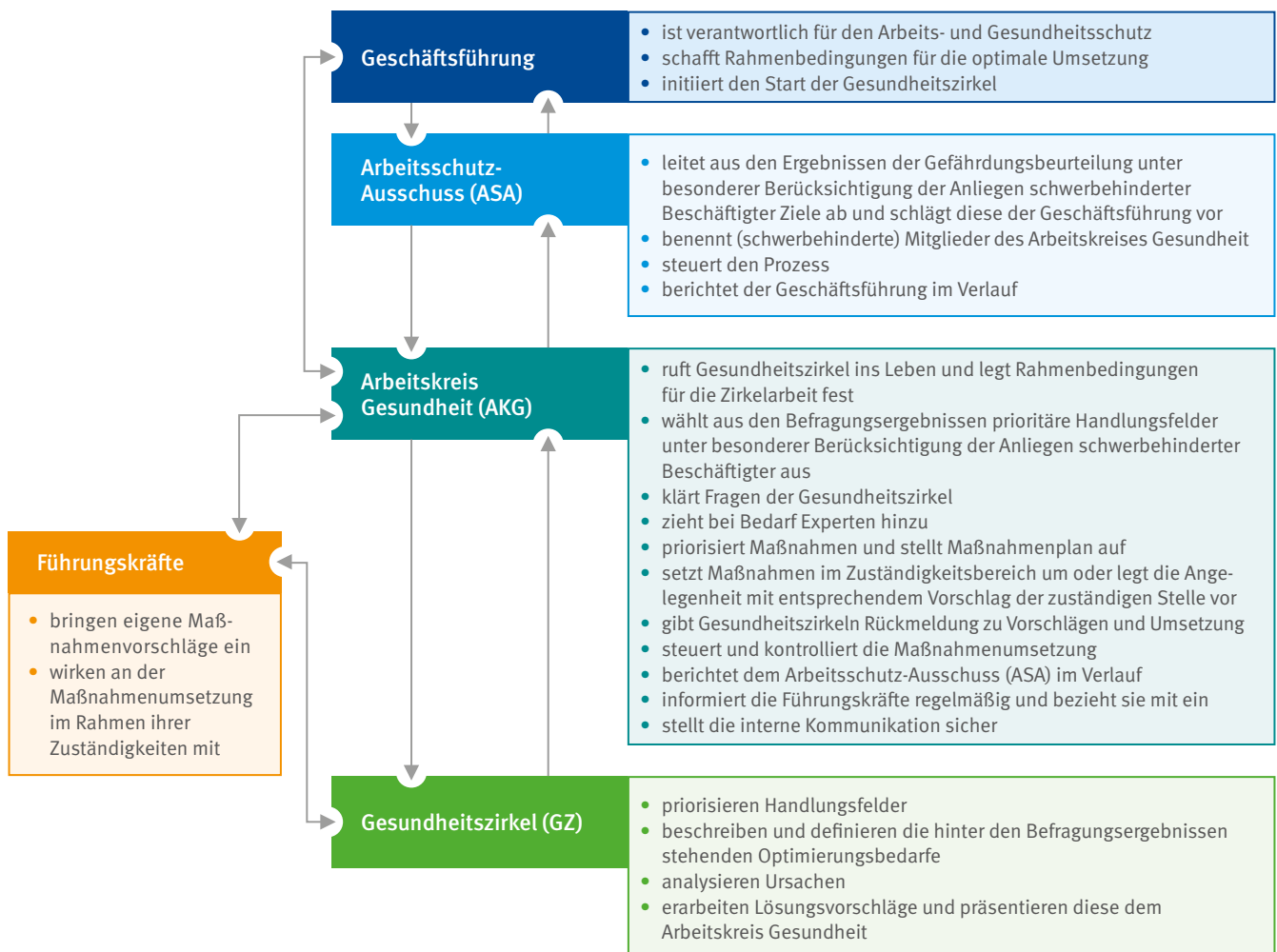


Abbildung 1: Workflow Gesundheitszirkel

Aktionsplan bei Boehringer Ingelheim

„Fähigkeiten und Potenziale ins Zentrum rücken“

Auch Boehringer Ingelheim Deutschland hat einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK erstellt. Ein Gespräch mit Geschäftsführerin Ursula Fuggis-Hahn zur Motivation des Unternehmens.

Was hat das Unternehmen Boehringer Ingelheim bewogen, einen eigenen Aktionsplan zu erarbeiten?

Aus der unternehmerischen Beschäftigung mit dem Themenfeld Gesundheit sowie aus persönlichen Erfahrungen von Mitarbeitern wissen wir, wie nahe beisammen Gesundheit und Erkrankung liegen können und wie schnell eine Behinderung das Leben verändern kann. Hinzu kommt, dass die Auswirkungen des demografischen Wandels sich auch bei uns bemerkbar machen: Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter in Deutschland liegt bei 42 Jahren, Tendenz steigend. Damit wächst die Wahrscheinlichkeit, dass bei längerer Lebensarbeitszeit Mitarbeiter im Laufe ihres Beschäftigungsverhält-

Welchen Mehrwert erhoffen Sie sich von diesem Schritt für Ihr Unternehmen?

An vielen Stellen werden Menschen mit Behinderung vor allem unter dem Aspekt betrachtet, was sie nicht leisten können. Bei Boehringer Ingelheim geht es uns darum, diesen Defizitansatz zu überwinden und stattdessen die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der betroffenen Mitarbeiter ins Zentrum zu rücken. Der Aktionsplan ist ein entscheidendes Instrument, um ein gemeinsames Grundverständnis zum Inklusionsgedanken im Unternehmen zu fördern und für mehr Menschen mit Behinderungen den Weg in ein Beschäftigungsverhältnis zu ebnen. Gleichzeitig spielt die unternehmensinterne Beschäftigung mit dem Thema Be-

„Der Aktionsplan ist ein entscheidendes Instrument, um ein gemeinsames Grundverständnis zum Inklusionsgedanken im Unternehmen zu fördern und für mehr Menschen mit Behinderungen den Weg in ein Beschäftigungsverhältnis zu ebnen.“

nisses eine Krankheit, eine Behinderung oder Schwerbehinderung erwerben. Das heißt, wir können es uns schon aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht leisten, auf die Expertise und Arbeitsleistung dieser erfahrenen Mitarbeiter zu verzichten, zumal auch die Rekrutierung von Fachkräften zunehmend schwerer wird. Die gleichberechtigte Teilhabe und der Inklusionsgedanke sind heute schon fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Dazu zählt für uns auch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit einem unternehmenseigenen Aktionsplan.

hinderung – neben der Übernahme von sozialer Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter – hinsichtlich der rechtzeitigen Vorbereitung auf älter werdende Belegschaften eine Rolle. Dies hat auch eine wirtschaftliche Relevanz, weil es gilt, durch behinderungsgerechte Personalplanung und Arbeitsgestaltung – die dem jeweiligen Lebensalter angemessen sein muss – Fehlzeiten und Fachkräftemangel vorzubeugen. Wir wollen das Thema demografischer Wandel aktiv wahrnehmen und ebenso ernst nehmen wie die Tatsache, dass Behinderung jeden treffen kann.



Wie viele Menschen mit Behinderung beschäftigen Sie?

Derzeit beschäftigen wir rund 400 Mitarbeiter mit Behinderung, davon fünf Auszubildende. In den kommenden Jahren werden wir zusammen mit anderen Unternehmen weitere Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderung schaffen. Wir beteiligen uns damit aktiv an einem Projekt des UnternehmensForums, einer Arbeitgeberinitiative für eine bessere Integration von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft.

Was bedeutet der Aktionsplan für die Mitarbeiter? Wie werden die Inhalte und Ziele kommuniziert?

Der Aktionsplan steht sowohl als gedruckte Broschüre als auch als Dokument zum Download im Internet und im firmeninternen Intranet zur Verfügung. Das erste Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit“, welches als Schwerpunkt im Jahr 2013 bearbeitet wird, beinhaltet Maßnahmen zur Kommunikation der Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention. So ist die Informati-



Fotos: Boehringer Ingelheim

- ▲ Boehringer Ingelheim Geschäftsführerin Personal Ursula Fuggis-Hahn
- ◀ Rund 400 Menschen mit Behinderung arbeiten bei Boehringer Ingelheim, auch in der Zentrale in Ingelheim

on zum Beispiel fester Bestandteil in der Schulung unserer Führungskräfte. Derzeit erarbeiten wir ein Kommunikationskonzept, in dem die unterschiedlichen Zielgruppen im Unternehmen Berücksichtigung finden.

Gibt es bei den Mitarbeitern eine grundsätzliche Zustimmung zur Idee der Inklusion? Bemerkten Sie trotzdem Widerstände, wenn es an die konkrete Umsetzung geht?

In persönlichen Gesprächen mit Mitarbeitern und Führungskräften wird deutlich, dass der Inklusionsgedanke Akzeptanz findet. In der konkreten Umsetzung müssen wir an der einen oder anderen Stelle noch Vorbehalte überwinden. Bauliche Veränderungen, die zum Abbau von Barrieren führen, bilden dabei nur einen Teil der Aufgabe. Viel wichtiger ist es, ein gemeinsames Verständnis für den Inklusionsgedanken zu erarbeiten. Hier sehen wir einen Schwerpunkt unserer Arbeit.

Wie haben Sie die Inhalte des Aktionsplans erarbeitet? Wer war daran beteiligt?

Es war uns wichtig, möglichst viele Schnittstellenbeteiligte einzubinden: Im Rahmen eines transparenten und partizipativen Arbeitsprozesses innerhalb des Unternehmens wurden sowohl die Schwerbehindertenvertrauenspersonen, die Vertreter der Standortbetriebsräte und die Arbeitgeberbeauftragten für Menschen mit Behinderung am Standort Deutschland als auch die Geschäftsführung einbezogen.

Auch die Umsetzung des Aktionsplans wird von einem Team gesteuert, das aus Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Vertretern der Standortbetriebsräte und den Arbeitgeberbeauftragten aller Gesellschaften von Boehringer Ingelheim besteht. Wenn es um fachspezifische Fragestellungen geht, ist es die Aufgabe der jeweiligen Abteilungen, die entsprechenden Maßnahmen umzusetzen. Zudem werden kompetente externe Partner herangezogen, wie das UnternehmensForum für die Integration von Menschen mit Behinderungen, Krankenkassen oder auch Integrationsfachdienste.

Welche Resonanz erhalten Sie auf Ihr inklusives Engagement – aus der Öffentlichkeit, aus der Wirtschaft?

Unsere Aktivitäten finden erfreulicherweise in der öffentlichen Wahrnehmung große Anerkennung. So war Boehringer Ingelheim zum Beispiel dieses Jahr Preisträger des Sonderpreises für beispielhafte Beschäftigung des Landes Rheinland-Pfalz. Zahlreiche Referentenanfragen unterstreichen das Interesse an den Erfahrungen, die wir in diesem Zusammenhang gesammelt haben.

Zudem stehen wir mit einigen Unternehmen und Organisationen in Kontakt, die signalisiert haben, sich ebenfalls mit der Erstellung eines eigenen Aktionsplans beschäftigen zu wollen.

Boehringer Ingelheim nimmt hier eine Vorreiterrolle ein und unterstreicht die Innovationskraft auch auf dem Gebiet der Personalpolitik. ●

Das Interview führte Elke Biesel.

Unfallkasse Rheinland-Pfalz sensibilisiert auf mehreren Wegen

Inklusion hautnah: Diskussion bei Betriebsversammlung

Das Thema Inklusion stellte die Unfallkasse Rheinland-Pfalz in den Mittelpunkt ihrer jüngsten Betriebsversammlung. Beschäftigte mit und ohne Behinderung tauschten sich in einer Podiumsdiskussion darüber aus, inwieweit Inklusion in unserer Gesellschaft „angekommen“ ist. Gebannt lauschten die rund 120 anwesenden Beschäftigten vor allem den Schilderungen des gehbehinderten Joachim Meurer und des gehörlosen Alexander Würker. Sie sprachen über Defizite, Fortschritte – und über persönliche Erfahrungen, auf die sie hätten verzichten können.

„Es geht um Inklusion und Barrierefreiheit, um die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – im gesellschaftlichen Leben und beruflichen Alltag, sprich mitten im Leben“, umschrieb Jörg Zervas, stellvertretender Leiter der Abteilung Rehabilitation und Entschädigung, die Ziele der Betriebsversammlung. Die Arbeitsgruppe, die sich innerhalb der Unfallkasse Rheinland-Pfalz mit dem Aktionsplan der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) beschäftigt, hatte die Podiumsdiskussion initiiert, um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren.

Bewusstsein schärfen, neue Wege finden

„Wir möchten gemeinsam neue Wege finden und das Bewusstsein für die Umsetzung der UN-BRK schärfen“, so Zervas. „Was bedeutet Inklusion überhaupt?“ Dieser Frage ging Dirk Nittenwilm, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in der Unfallkasse Rheinland-Pfalz, nach. „Die Gesellschaft akzeptiert jeden Menschen in seiner Individualität. Alle haben die Möglichkeit, in vollem Umfang am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen“, betonte Nittenwilm. Dass dies im alltäglichen Leben für Menschen mit Behinderung alles andere als selbstverständlich ist, machte die anschließende Podiumsdiskussion deutlich. Als Gast war der Versicherte Joachim Meurer in der Runde, der als 18-Jähriger verunglückte und seitdem im Rollstuhl sitzt. Meurer,

Vater von zwei Kindern, bewegt sich mitten im Leben. „Ich bin weder krank, noch unfähig, selbst zu sprechen. Dennoch gibt es auch heute Situationen, in denen meine Frau über meinen Kopf hin auf mich angesprochen wird. Da kommen Fragen wie: ‚Kann er das denn auch?‘“, berichtete er. Andererseits begegnete ihm immer wieder Menschen, die ihn fragten, ob er Hilfe benötige. Viele seien im Umgang mit behinderten Menschen unsicher. „Letztlich geht es darum, den Schalter in den Köpfen umzulegen. Inklusion beginnt mit den kleinen Dingen im Leben, etwa mit der persönlichen Ansprache. Wichtig ist für mich zum Beispiel, dass ich nicht mit ‚Rollstuhlfahrer Meurer‘ sondern mit ‚Herr Meurer‘ angesprochen werde. Die Betonung liegt somit auf mir als Person.“

Keine Kommunikation mit anderen Menschen

Während Meurers Behinderung auf den ersten Blick zu erkennen ist, hat der gehörlose Alexander Würker mit anderen Schwierigkeiten zu kämpfen. Man sieht ihm seine Behinderung nicht an. Für ihn ist die Verständigung und Kommunikation mit anderen Menschen ein Problem. Das machte der Beschäftigte der Unfallkasse mithilfe von Silke Büsch, Übersetzerin für Gebärdensprache, deutlich. Ihre Darstellungen ermöglichten zwar die Kommunikation aller Beteiligten innerhalb der Betriebsversammlung. Im Alltag von Alexander Würker herrschen jedoch häufig Sprachlosigkeit und Missverständnisse. „Stellen Sie sich vor, Sie sind an einem Samstag in der Koblenzer Innenstadt unterwegs, sehen all die Men-

Betriebsversammlung bei der Unfall-
kasse Rheinland-Pfalz. Von links:
Alexander Würker, Andreas Hacker,
Jörg Zervas, Joachim Meurer,
Klaudia Engels, Silke Büsch.



„Letztlich geht es darum, den Schalter in den Köpfen umzulegen. Inklusion beginnt mit den kleinen Dingen im Leben, etwa mit der persönlichen Ansprache.“

Joachim Meurer

schen und Autos, hören jedoch keine Geräusche. Sie möchten in der Bäckerei ein Brötchen kaufen, und man versteht sie einfach nicht“, übersetzte Silke Büsch. „Ich versuche es dann mit: Sprechen Sie langsamer! Bitte können Sie mir das aufschreiben? Das alles ist für mich sehr anstrengend. Ich ziehe mich zurück“, erzählte der Gehörlose.

Die Schilderungen Würkers und Meurers vermittelten den Beschäftigten der Unfallkasse hautnah und unverblümt, mit welchen Barrieren Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft zu kämpfen haben. „Das kann man sich als Nichtbetroffener gar nicht vorstellen“, war die Resonanz der Beschäftigten.

„Man ist nicht behindert, man wird behindert“

Ebenfalls für viele unvorstellbar: die Vielzahl von körperlichen und geistigen Behinderungen, über die Klaudia Engels, Leiterin der Abteilung Rehabilitation und Entschädigung und Moderatorin der Diskussionsrunde, berichtete. Sie ist Mitglied im rheinland-pfälzischen Behindertenbeirat und erzählte von den zahlreichen unterschiedlichen Behinderungen und Schwierigkeiten der Menschen im Beirat. „Man ist nicht behindert, man wird

behindert“, betonte Andreas Hacker, Leiter der Abteilung Prävention. „Wir brauchen Menschen mit Behinderung als Berater an unserer Seite, als Experten in eigener Sache.“ Die Reaktionen der Beschäftigten auf die Diskussion machte deutlich, wie wichtig die persönliche Begegnung ist, um für das Thema zu sensibilisieren. Dies unterstrich auch Beate Eggert, Geschäftsführerin der Unfallkasse Rheinland-Pfalz: „Es geht darum, zu berühren und die Herzen zu erreichen.“ Um möglichst viele Menschen für Inklusion zu mobilisieren, beschreitet die Unfallkasse Rheinland-Pfalz mehrere Wege mit verschiedenen Kooperationspartnern, erläuterte Beate Eggert. Unterstützung erhält sie dafür vom rheinland-pfälzischen Innenministerium mit Minister Roger Lewentz an der Spitze. Er ist Botschafter des DGVU-Filmprojektes „GOLD – Du kannst mehr als du denkst“ (vgl. zu GOLD auch diese Ausgabe S.28). In Zusammenarbeit planen Unfallkasse und das Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur mehrere Projekte. Dazu zählte auch ein Neujahrsempfang zum Thema Inklusion in den Räumen der Unfallkasse. Aktionen sind auch mit dem rheinland-pfälzischen Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur sowie mit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion

Rheinland-Pfalz (ADD) in Arbeit: Die Unfallkasse unterstützt unter anderem das Projekt „Jugend trainiert für Paralympics“ und plant mit dem Ministerium und der ADD weitere Inklusions-Aktivitäten für Schulsport und Schule. So ist zum Beispiel beabsichtigt, paralympische Disziplinen bei Schulsportfesten einzubinden.

Auch bei der nächsten Sitzung der Selbstverwaltung der Unfallkasse Rheinland-Pfalz wird das Thema Inklusion auf der Agenda stehen. Und: Die Mitgliederzeitschrift „Ampel“ erscheint jetzt mit zusätzlichen Übersetzungen in Leichter Sprache. ●

Autorin



Foto: UK Rheinland-Pfalz

Rike Bouvet

Referatsleiterin Kommunikation
Unfallkasse Rheinland-Pfalz
E-Mail: r.bouvet@ukrlp.de



Fotos: UK Rheinland-Pfalz

- ◀ Wie stark die Betriebsversammlung bewegte, machte der sehr persönliche Bericht der in der Personalinformation tätigen dualen Studentin Annika Bast deutlich. „Ich + Du = Wir“, so lautete der Titel ihres Beitrags. Dazu erstellte sie gemeinsam mit ihren Kommilitonen Magnus Müller und Alexander Würker eine Fotoserie. „Kein Mensch kann seine Behinderung alleine bewältigen. Es muss ein gemeinsames Projekt der Gesellschaft sein“, waren sich die drei einig.

Kompetenzen fördern

Leichte Sprache und sichere Mobilität

Um Menschen mit Behinderungen in ihrer Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben zu unterstützen, bietet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) unter anderem Medien in Leichter Sprache sowie spezifische Seminare zur Mobilitätskompetenz an.

Die Barrieren, die Menschen mit Behinderungen in ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe beeinträchtigen, sind vielfältig und gehen über bauliche Hindernisse weit hinaus. Nach den Erfahrungen der BGW, zu deren Versicherten auch zahlreiche Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen gehören, spielt hier neben verschiedenen Aspekten der Mobilität auch die Sprache eine große Rolle. Zu beiden Themenfeldern hat die Berufsgenossenschaft in den vergangenen Jahren Angebote entwickelt, die sich direkt an Menschen mit Behinderungen als Akteure im beruflichen Leben wenden.



Menschen mit Behinderungen haben es oft schwerer als andere, in komplexen Verkehrssituationen angemessen zu handeln. Mobilitätstrainings der BGW schaffen Abhilfe.

Medien in Leichter Sprache

Damit Versicherte mit Lernschwierigkeiten, kognitiven Einschränkungen oder geistigen Behinderungen wichtige Informationen zum Arbeitsschutz so selbstständig wie möglich nutzen können, hat die BGW begonnen, entsprechende Medien in Leichter Sprache zu produzieren. Mit Leichter Sprache wird eine barrierefreie Sprache bezeichnet, die bestimmten Regeln folgt: So besteht beispielsweise ein Text nur aus kurzen Sätzen und einfachen

Wörtern. Längere Begriffe werden durch Bindestriche gegliedert. Außerdem helfen Bilder und Symbole, den Text besser zu verstehen. Folgende Medien der BGW liegen derzeit in Leichter Sprache vor und sind unter www.bgw-online.de, Suchwort „Leichte Sprache“ zu finden:

- „Plan für Sauberkeit und Haut-Schutz der Hände – Hautschutz- und Hände-Hygiene-Plan in Leichter Sprache für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küchen-Bereich“ und „Plan für Sauberkeit und Haut-Schutz der Hände – Hautschutz- und Hände-Hygiene-Plan für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungs-Bereich“: Die beiden Pläne sind auf die Hygiene- und Hautschutzanforderungen im jeweiligen Arbeitsbereich abgestimmt und enthalten wichtige Tipps zum Themenfeld für den Arbeitsalltag.
- Broschüre „Sicherheits-Beauftragte im Betrieb – Erklärt in Leichter Sprache“: Hier wird erläutert, was Sicherheitsbeauftragte sind, was sie tun und mit wem sie zusammenarbeiten. Das Heft unterstützt Menschen mit Behinderungen dabei, selbst Verantwortung im Arbeitsschutz zu übernehmen.

Quelle: BGW



Diese BGW-Medien sind in Leichter Sprache verfasst.

- Film „Nils erklärt den Arbeitsschutz“ für lernbehinderte Mitarbeitende in Werkstätten: Der Sicherheitsbeauftragte Nils erklärt seinem neuen Kollegen Simon, weshalb Arbeitsschutz so wichtig ist. Dabei lernt Simon verschiedene Arbeitsbereiche der Werkstatt kennen und erfährt, welche Aufgaben die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben. Nach und nach lernt Simon auch die Bedeutung der Sicherheitshinweise. Der rund fünfminütige Film lässt sich wahlweise direkt auf der Website www.bgw-online.de betrachten oder von dort herunterladen. Er ist unter dem Suchbegriff „Nils erklärt“ zu finden.
- „Ich will arbeiten! Werkstätten und der UN-Vertrag“: Diese Veröffentlichung fasst ein Positionspapier der von der BGW ins Leben gerufenen „Denkwerkstatt: Inklusion und Werkstatt“ zusammen. Es enthält Empfehlungen für den Wandel, der in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen angesichts der UN-Behindertenrechtskonvention ansteht.

Trainings zur Mobilitätskompetenz

Menschen mit Behinderungen haben es oft schwerer als andere, in komplexen Verkehrssituationen angemessen zu handeln. Um ihre sichere Mobilität zu fördern, hat die BGW verschiedene Trainings zur Mobilitätskompetenz entwickelt: für Fußgänger und Radfahrer sowie für Rollstuhlnutzer und deren Begleiter in Reha-Einrichtungen und in der Behindertenhilfe.

In den eintägigen Trainingsprogrammen „sicher mobil zu Fuß“ und „Gesund und sicher mit dem Rad“, die die BGW ihren Mitgliedsbetrieben in der Behindertenhilfe anbietet, vertiefen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie für unfallfreie Mobilität brauchen. Beide Angebote sind speziell auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen ausgelegt. Sie beginnen jeweils mit einem Theorieteil zu den Grundlagen sicheren Verhaltens als Fußgänger oder Radfahrer im Straßenverkehr. Danach geht es in die Praxis. Im Radfahrertraining üben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in geschütz-

tem Gelände, etwa auf einem abgesperrten Parkplatz, zum Beispiel das Anfahren, Kurvenfahren und Spurhalten sowie das Beachten wichtiger Verkehrsschilder. In einem speziellen Parcours schärfen sie auch ihre vorausschauende Aufmerksamkeit. Unterstützt wird das Fahrtraining durch Spiele und Wahrnehmungsübungen.

„Damit Versicherte mit Lernschwierigkeiten, kognitiven Einschränkungen oder geistigen Behinderungen wichtige Informationen zum Arbeitsschutz so selbstständig wie möglich nutzen können, hat die BGW begonnen, entsprechende Medien in Leichter Sprache zu produzieren.“

Ähnlich läuft das Fußgängertraining ab: Dort probieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Gleichgewichtsübungen aus, wo ihre motorischen Schwierigkeiten liegen. Außerdem erfahren sie in simulierten Szenarien, wie hoch selbst in alltäglichen Situationen das Risiko ist zu stolpern oder zu stürzen. Der praktische Teil beginnt hier auf einem Übungsparcours und setzt sich dann im Straßenverkehr fort: Zunächst wird auf dem Parcours trainiert, wie sich Gefährdungen durch Schlaglöcher, abgesenkte Bordsteine und Bordsteinkanten oder lose Wegplatten minimieren lassen. Anschließend vertiefen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das neu erworbene Wissen auf ihrem konkreten Arbeitsweg: Sie lernen, Hindernisse zu überwinden, Straßen sicher zu überqueren und sich im Straßenverkehr zu orientieren. Ferner erfahren sie, wie wichtig es ist, aufmerksam zu sein und sich nicht ablenken zu lassen.

Was für die sichere Eigenmobilität mit dem Rollstuhl wichtig ist, vermitteln einbis zweitägige Trainings für Beschäftigte in Reha-Einrichtungen und in der Behindertenhilfe sowie für Rollstuhlnutzer selbst, die die BGW gemeinsam mit dem Deutschen Rollstuhl-Sportverband (DRS) in der 2012 zu Ende gegangenen Kampagne „sicher mobil“ entwickelt hat. In den

modular aufgebauten Schulungen geht es zusätzlich um das gesundheitsbewusste Helfen – von kleinen Handreichungen bis zur Beförderung von Rollstuhlnutzern in Kraftfahrzeugen. Angesichts der positiven Resonanz aus den Einrichtungen, die das Seminar bereits im Rahmen der Kampagne genutzt haben, bietet die BGW die „sicher mobil“-Schulungen weiterhin an.

Ausblick

Darüber hinaus haben BGW und DRS ein weiteres Projekt zur Mobilität von Menschen mit Behinderungen gestartet: Unter der Überschrift „kompetent mobil“ arbeiten sie in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Berufsförderungswerk Bad Wildbad an einem Curriculum zur Mobilitätskompetenz von Menschen mit geistigen, kognitiven und psychischen Einschränkungen auf dem täglichen Weg zur Arbeit und im Betrieb selbst. Ergebnisse werden im Frühjahr 2014 erwartet.

Weitere Informationen der BGW zum gesunden und sicheren Arbeiten von Menschen mit Behinderungen – unter anderem auch zur Gefährdungsbeurteilung in Werkstätten – finden sich unter www.bgw-unterweisung.de, weitere Informationen zur sicheren Mobilität unter www.bgw-online.de, Suchstichwort: „Mobilitätsmanagement“.

Autorin



Foto: BGW/Michael Zapf

Sandra Bieler

Redakteurin, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
E-Mail: sandra.bieler@bgw-online.de

Das Peer-Prinzip

Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung

Die DGUV fördert die Unterstützung behinderter Menschen durch Menschen mit Behinderung. Den Betroffenen soll so geholfen werden, eigene Problemlösungen zu finden. Seit Anfang des Jahres laufen an zwei BG-Unfallkliniken Pilotprojekte dazu.

Um die Partizipation zu stärken, fördert die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) die Unterstützung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung (Peer-Prinzip, Aktionsplan, Ziffer 6.1) während der gesamten Rehabilitation und der Nachsorge Schwerverletzter. Die Beratung soll das Selbstwertgefühl der Betroffenen stärken und sie sollen dabei unterstützt werden, eigene Problemlösungen für ihre Situation zu entwickeln. Da die Peers selbst Menschen mit Behinderung sind und über ähnliche persönliche Erfahrungen im Umgang mit einer dauerhaften Einschränkung verfügen, kann sich eine besondere Vertrauensbasis entwickeln. Die Peers übernehmen dabei eine Art Vorbildrolle, was sich erfahrungsgemäß auf den gesamten Rehabilitations- und Teilhabeprozess positiv auswirkt.

Die Beratung durch Peers soll eine Ergänzung zum Reha-Management sein, bei dem Unfallverletzte durch Reha-Manager und Berufshelfer zu allen Fragen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation intensiv beraten

und begleitet werden. Seit Beginn des Jahres 2013 läuft für ein Jahr an zwei BG-Unfallkliniken das entsprechende Pilotprojekt „Unterstützung durch Peers für Amputationsverletzte in der Unfallklinik Duisburg und im Unfallkrankenhaus Berlin“. Alle Versicherten mit Verlust an den oberen oder unteren Extremitäten (außer Finger und Zehen) und deren Angehörige erhalten im Rahmen des Projekts standardmäßig das Angebot einer persönlichen Beratung durch erfahrene und gleichartig verletzte Peers, die eng mit den Klinikverantwortlichen zusammenarbeiten.

Die beiden eingesetzten Peers, die nach einem Unfall arm- oder beinamputiert sind, weisen immer wieder darauf hin, wie wichtig es für den Heilverlauf und die spätere Partizipation ist, dass amputierte Patienten möglichst schnell nach dem Ereignis wieder Hoffnung schöpfen, ein neues Selbstwertgefühl entwickeln und Schamgrenzen überwinden. Sie sehen ihre Aufgabe darin, die Versicherten vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen in einer für sie völlig neuen Situation beratend zu begleiten und zu motivieren.

Damit sich ein Vertrauensverhältnis zwischen Peers und Betroffenen aufbauen kann, finden die Gespräche zunächst in einem persönlichen Rahmen statt. Sollten sich wichtige Aspekte für die Rehabilitation ergeben, können mit Einverständnis der Patienten selbstverständlich auch Klinikverantwortliche und Reha-Manager einbezogen werden. In jedem Fall werden die Unfallversicherungsträger-Träger über stattfindende Peer-Beratungen rechtzeitig informiert. Zum Ende des Pilotprojektes erfolgt eine Evaluation der Ergebnisse durch Befragung aller Beteiligten und Auswertung der Feedbackbögen der Versicherten. Man erhofft sich davon wichtige Erkenntnisse über die Bedürfnisse der Versicherten und der Kliniken sowie über die Schnittstellen zum Reha-Management der UV-Träger. Im Anschluss soll dann über weitere Schritte bei der Implementierung von Peer-Beratung in die UV-Reha-Verfahren beraten und entschieden werden. ●

Autor
Dirk Scholtysik

Leiter des Referats „Soziale Reha, Begutachtung, Pflege, Psyche“, DGUV
E-Mail: dirk.scholtysik@dguv.de

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung soll das Selbstwertgefühl der Betroffenen stärken.



Reha-Manager und D-Ärzte

Wichtige Zielgruppen einbinden

Um das Bewusstsein ihrer eigenen Mitarbeiter und wichtiger Zielgruppen für die Belange der Menschen mit Behinderung zu schärfen und damit die Ziele des Aktionsplans zu erreichen, ist es für die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung von herausragender Bedeutung, ihre Zielgruppen rechtzeitig anzusprechen und aufzuklären. Die rechtzeitige Ansprache und Aufklärung der Zielgruppen von herausragender Bedeutung.



Foto: Soeren Muenzer

Der Aktionsplan soll sich positiv auf die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auswirken.

Eine der entscheidenden Schnittstellen bei den Unfallversicherungsträgern sind die Reha-Manager und Berufshelfer, die als Außendienstmitarbeiter den engsten Kontakt zu den Versicherten haben. Auf den Berufshilfetagungen aller Landesverbände haben deshalb im Jahr 2012 entsprechende Informationsveranstaltungen und Workshops zum Thema „Aktionsplan UN-BRK“ stattgefunden. Geleitet wurden sie von den verantwortlichen Mitarbeitern der Abteilung Versicherung und Leistung sowie vom Stabsbereich Reha-Strategien der DGUV. Im Fokus stand die Frage, wie sich die UN-BRK und die Aktionen und Maßnahmen des Aktionsplans direkt oder indirekt auf die Rehabilitation und die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft auswirken können.

Die zweite wichtige Zielgruppe mit unmittelbarem Kontakt zu den Versicherten sind die ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen. Gerade im Be-

reich des neuen Reha-Managements und im Bereich der Reha-Medizin mit den neuen Verfahren, die sich stärker als bisher an den Teilhabekriterien der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) orientieren, lassen sich die Leitgedanken der UN-BRK besonders gut festmachen. Das Thema UN-BRK wurde deshalb als ein Kernelement in die DGUV-Fortbildungscurricula Reha-Management und Reha-Medizin aufgenommen, die von allen Durchgangärzten (D-Ärzten) regelmäßig besucht werden müssen. Zudem wurde auf den D-Arzt-Fortbildungsveranstaltungen und im Rahmen der Unfallmedizinischen Tagungen der Landesverbände in Zusammenarbeit mit Vertretern der Selbsthilfe ausführlich informiert. Dabei wurde auch darüber diskutiert, wie sich die Gedanken von Inklusion und Partizipation in den ärztlichen Praxisalltag integrieren lassen und wie sich das Ziel der selbstbestimmten Teilhabe mit dem ärztlich gesteuerten Rehabilitationsprozess verknüpfen lässt.

Die DGUV ist zudem aktiver Projektpartner in einem Fortbildungsangebot für D-Ärzte, das vom Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter (BSK) und von der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben (ISL) angeboten wird. Titel: „Sensibilisierung von Ärztinnen und Ärzten für einen barrierefreien Praxisalltag“. Hierbei sollen Ärzte und Ärztinnen angeregt und dabei unterstützt werden, ihren Praxisalltag gerade auch im Hinblick auf kommunikative Barrieren im Umgang mit Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen zu analysieren. Ziel ist es, dadurch ein anderes Verständnis und einen respektvolleren Zugang zu den Patienten – gerade auch unter dem Aspekt der Behinderung – zu gewinnen. Mit Unterstützung der DGUV ist nunmehr auch eine Anerkennung durch die Ärztekammer erfolgt und ab 2013 sollen diese Seminare für D-Ärzte angeboten werden. ●

Autor



Foto: Nicole Fortin

Dirk Scholtysik

Leiter des Referats „Soziale Reha, Begutachtung, Pflege, Psyche“, DGUV
E-Mail: dirk.scholtysik@dguv.de

Unterstützte Kommunikation

Wie kann die Inklusion von kommunikationsbehinderten Personen ins reguläre Erwerbsleben gelingen? Ein Forschungsprojekt zweier Fraunhofer-Institute sucht mithilfe des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) nach Antworten.

Das Fraunhofer-Institutszentrum Schloss Birlinghoven IZB sowie das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT gehen der Frage nach, wie die Inklusion von kommunikationsbehinderten Personen ins reguläre Erwerbsleben gelingen kann. Gefördert wird das Voice@Work genannte Forschungsprojekt von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

In unserer Forschungsarbeit grenzen wir den Kreis von kommunikationsbehinderten Personen auf solche ein, die unterstützt kommunizieren. Das heißt: Diese Menschen können sich kaum oder gar nicht lautsprachlich ausdrücken. Sie sind auf Methoden der Unterstützten Kommunikation (UK) angewiesen, die es ihnen ermöglichen, sich zumeist mittels Piktogrammen mit ihrer Umwelt zu verständigen. Die UK (im englischsprachigen Raum „Augmentative and Alternative Commu-

Teilnehmer (anonymisiert) gesucht
Für unsere Studie suchen wir unterstützt kommunizierende (Ex-)Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren (Ex-)Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber (sei es nun auf dem ersten oder zweiten Arbeitsmarkt). Auch Mitteilungen und Kommentare von sonstigen kommunikationsbehinderten Personen oder deren (Ex-)Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber sind sehr willkommen, denn auch dies erlaubt uns, Rückschlüsse auf unseren Forschungsgegenstand zu ziehen. Alle Beiträge werden anonymisiert.

nication“) wurde aus den USA und Großbritannien Mitte der 1980er Jahre nach Deutschland „importiert“. Sie wird hauptsächlich von Sprech- und Sprachtherapeutinnen und -therapeuten vermittelt und umfasst sowohl das Symbol- als auch das Sprachverständnis. Hierbei kommen beispielsweise „Low-Tech“-Varianten wie Kommunikationstafeln, aber auch „High-Tech“ wie elektronische Kommunikationshilfen zum Einsatz. Im deutschsprachigen Raum sind diese als Talker und im englischsprachigen Raum als „Voice Communication Aid“ oder auch „Speech-Generating Devices“ bekannt. Diese Bezeichnungen beschreiben den Umstand, dass mittels Piktogramm – oder Buchstabeneingabe Bedeutungen sprachlich – größtenteils künstlich – synthetisiert werden.

Das führt uns zu den Nachteilen im alltäglichen Gebrauch (Usability Engineering) dieser Geräte. Denn obwohl es natürlich für unterstützt kommunizierende Personen einen riesigen Fortschritt bedeutet, dass sie sich mittels des Talkers unabhängig und selbstständig ausdrücken können, bleibt es eine mitunter äußerst langwierige Prozedur, ehe das Gerät die Phrase oder den Satz „ausspricht“.

UK-Personen sind häufig schwerbehindert und in ihren Bewegungsmöglichkeiten derart eingeschränkt, dass sie ihre Eingaben beispielsweise per Zeigestock oder Blickkontakt (sogenannte EyeGaze-Verfahren) tätigen müssen. Solche EyeGaze-Geräte verfügen über eine Kamera und registrieren die Blickrichtung der Nutzerin oder des Nutzers auf dem Bildschirm. So kann sie oder er das Gerät steuern. Die Gesprächspartner müssen auf die Aussage des Nutzers warten. Was folgt, ist ein für beide Seiten frustrierender, schleppender Dialog. Weitere Usability-Probleme treten auf, wenn man Gewicht und Größe dieser Talker betrachtet. Augenscheinlich sind – auch wenn man witterungsbedingte Schwierigkeiten hinzunimmt – Probleme durch Blendung bei Sonneneinstrahlung oder durch Nässe bei Regen. Wie handhabbar ist der Talker auf Partys oder Lesungen – kann man mit ihm auch schreien oder flüstern, spontan, versteht sich?

Forschungsinteresse

Wir wollen in unserem Vorhaben aber nicht unterstützt kommunizierende Personen und deren Nutzung ihres Talkers im Allgemeinen in den Fokus nehmen, sondern uns auf die Untersuchung der Unterstützten Kommunikation im Ar-



Quelle: REHAVISTA

Sogenannte „Talker“ unterstützen die Verständigung von kommunikationsbehinderten Menschen.



Quelle: shutterstock.de/solareseven

„Die Unterstützte Kommunikation wurde aus den USA und Großbritannien Mitte der 1980er Jahre nach Deutschland ‚importiert‘. Sie wird hauptsächlich von Sprech- und Sprachtherapeutinnen und -therapeuten vermittelt und umfasst sowohl das Symbol- als auch das Sprachverständnis.“

beitsalltag beschränken. Wir wollen also untersuchen, ob elektronische Kommunikationshilfen für den Arbeitsalltag – egal ob erster oder zweiter Arbeitsmarkt – optimiert werden müssen. Des Weiteren interessieren uns die ergonomischen Aspekte des Arbeitsplatzes sowie die sozialen Gegebenheiten des Arbeitsumfeldes, denn beides beziehungsweise alle drei Dimensionen bedürfen bei diesem Personenkreis der speziellen Betrachtung.

Hintergrund unserer Forschung sind zum einen die UN-Behindertenrechtskonvention sowie die daraus resultierenden Aktionspläne der Bundesregierung und der gesetzlichen Unfallversicherung selbst. Zum anderen zeigt uns die Erfahrung vorhergehender Forschungsvorhaben, dass unterstützt kommunizierende Personen sich zum Teil unterfordert fühlen, wenn sie – allein wegen ihrer körperlichen Beeinträchtigungen – nur auf dem zweiten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz finden.

Um den Titel kritisch zu hinterfragen, wollen wir eine an Hypothesen ausgerichtete Erhebung an unterstützt kommunizierenden Arbeitnehmern sowie ihrem kollegialen Umfeld und ihren Arbeitgebern durch-

führen. Auch werden wir die Usability ihrer Talker testen. Die Arbeitshypothesen lauten beispielsweise:

- Die verwendete Technik der unterstützt kommunizierenden Arbeitnehmer ist häufig nicht optimal auf die Anforderungen der Arbeitstätigkeit abgestimmt.
- Das kollegiale Umfeld der unterstützt kommunizierenden Arbeitnehmer übernimmt häufig Aufgaben der Betroffenen.
- Die Häufigkeit der Teilhabe an Entscheidungsprozessen steht im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit der unterstützt Kommunizierenden.

Unser Ziel ist es – ganz im Sinne des DGUV-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen –, ein Konzept in Form eines Leitfadens zu erarbeiten. Dieser soll als Broschüre Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Unfallversicherungsträgern und anderen relevanten Akteuren zur Verfügung gestellt werden. Der Leitfaden soll Möglichkeiten aufzeigen, wie sie unterstützt kommunizierende Personen im regulären Erwerbsleben inklusiv beschäftigen können.

Das IFA steht uns, den beiden Fraunhofer-Instituten, wissenschaftlich flankierend zur Seite, da es Expertise im Bereich mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie im Beruf besitzt und routinemäßig eine Vielzahl an praxisgerechten Publikationen in Form von Leitfäden und Handlungsempfehlungen publiziert. ●

Autor



Foto: Privat

Jan-Oliver Wülfing

Fraunhofer-Institutszentrum
Schloss Birlinghoven IZB,
Sankt Augustin
E-Mail:
jan-oliver.wuelfing@izb.fraunhofer.de



Initiative Job-Win-Win

Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall beteiligt sich an einem Mentoren-Projekt

Noch immer sehen sich behinderte Menschen mit Vorurteilen und Ängsten konfrontiert. Der Arbeitsmarkt macht da keine Ausnahme. Viele Betriebe zahlen lieber eine Ausgleichsabgabe, anstatt die gesetzlich vorgegebene Behindertenquote zu erfüllen. Die Initiative „Job-Win-Win“ will das ändern.

Ein Ziel der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist es, Menschen mit Behinderung stärker in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch von der günstigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren konnten behinderte Menschen nicht profitieren. Seit dem Jahr 2010 entwickeln sich die Arbeitslosenzahlen in diesem Segment ungünstiger als in der übrigen Bevölkerung. In Deutschland waren im Oktober 2011 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit mehr als 170.000 Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet. Darüber hinaus gibt es aber auch viele erwerbslose Behinderte, die nicht als arbeitslos gemeldet sind. Das betrifft insbesondere Frauen.

Die Initiative „Job-Win-Win – Bewusstseinsbildung von ArbeitgeberInnen“ ist ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziell gefördertes Projekt der „Interessenbewegung Selbstbestimmt Leben in Deutschland“ (ISL). „Job-Win-Win“ will die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verbessern, indem Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewonnen werden. Es soll vor allem vermittelt werden, welche Vorteile (finanzieller Gewinn, Imagegewinn) Betriebe durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben. Gleichzeitig sollen Vorurteile und Ängste im Zusam-



menhang mit der Beschäftigung behinderter Menschen abgebaut werden. Dass diese Schwellenängste bestehen, belegt die Tatsache, dass viele Betriebe die gesetzlich vorgegebene Behindertenquote nicht erfüllen, sondern stattdessen eine Ausgleichsabgabe zahlen.

Der Kern von „Job-Win-Win“ ist die Bildung eines überregionalen Mentoren-Netzwerkes von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, die bereits gute Erfahrung



Menschen mit Behinderung können im Beruf genauso „ihre Frau“ oder „ihren Mann“ stehen wie nichtbehinderte Menschen.

mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht haben. Diese Mentorinnen und Mentoren sollen ehrenamtlich auf der Peer-Ebene ihre Kollegen und Kolleginnen vom (Mehr-)Wert der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen überzeugen. Das soll via Internet, aber auch auf Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen geschehen.

Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) ist von Beginn an im Beirat von „Job-Win-Win“ vertreten. Sie will das Projekt auf mehreren Ebenen unterstützen. Der Präventionsdienst der BGHM soll seine guten Kontakte zu den Mitgliedsbetrieben nutzen, um Unternehmer und Unternehmerinnen anzusprechen und für das Mentoren-Netzwerk zu gewinnen. Gleichzeitig arbeitet die BGHM daran, die Personal- und Arbeitsvermittlung der gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV job) mit dem Netzwerk von „Job-Win-Win“ zu verknüpfen. Ziel ist es, auf diesem Weg auch die Vermittlung von Versicherten mit einer Behinderung zu fördern.

Auf diese Weise können sowohl die Mitgliedsbetriebe als auch die bei der BGHM Versicherten von dieser Initiative profitieren: Unternehmen erhalten Informationen und Unterstützung auf der Peer-Ebene, und Arbeitnehmer mit einer Behinderung können schneller und besser inkludiert werden.

Erster Schritt

In einer Pilotphase ist geplant, das Mentoren-Netzwerk für die BGHM nutzbar zu machen. Dazu wird ein internes Informationssystem (zum Beispiel im Intranet) eingerichtet. Gleichzeitig wird die Bewusstseinsbildung für die Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention und speziell für diese Initiative im Präventionsdienst gefördert.

In Zusammenarbeit mit der Initiative wird geprüft, wie die BGHM über den Präventionsdienst hinaus einen Beitrag zum Ausbau des Netzwerkes leisten kann. Alle Mitarbeiter der BGHM mit Außendienstkontakten (Reha-Manager, Aufsichtspersonen und Mitarbeiter der Mitgliedsabteilung) sollen daran mitwirken. Dabei werden sie auch die Vermittlung von Versicherten immer im Blick haben. Ein Monitoring über den Stand des Netzwerkes und die Erfolge und Misserfolge wird nach Abschluss der Pilotphase eingerichtet. In der internen Öffentlichkeit wird fortlaufend über den Stand des Projekts berichtet. ●



www.job-win-win.de

Autoren



Foto: BGHM

Andreas Stute

Geschäftsführer der Bezirksverwaltung Berlin, BGHM
E-Mail: andreas.stute@bghm.de



Foto: BGHM

Thomas Dunz

Geschäftsführer der Bezirksverwaltung Nürnberg, BGHM
E-Mail: thomas.dunz@bghm.de

Aus der Arbeit der Kommunikation

Im Fokus steht die Bewusstseinsbildung

Bei der Umsetzung des Aktionsplanes der DGUV zur UN-BRK spielt die Kommunikation eine grundlegende Rolle. Im Fokus steht dabei die große Daueraufgabe der Bewusstseinsbildung.

Auch wenn viele Menschen sicher zustimmen, wenn man sie fragen würde, ob sie Teilhabe wichtig finden, sagt das noch nichts über ihr konkretes Handeln aus. Was muss wie verändert werden, um tatsächlich einer inklusiven Gesellschaft näher zu kommen? Das sind die Fragen, die wir auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen gesellschaftlichen Milieus diskutieren müssen. Die wichtigsten Ansprechpersonen sind zuerst einmal die Menschen mit Behinderung selbst. Wenn wir ihnen zuhören, erfahren wir aus erster Hand etwas über ihre Bedürfnisse sowie über die Barrieren und Vorurteile, die immer noch verhindern, dass sie sich möglichst selbstständig und selbstverständlich in der Gesellschaft bewegen können.

„Der Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung ist Teil des gesellschaftlichen Diskussionsprozesses und damit ein Beitrag zur Bewusstseinsbildung.“

In diesem Gespräch wird es vielleicht auf beiden Seiten auch Missverständnisse geben oder Konflikte, aber es wird uns weiterbringen auf dem Weg zur Inklusion. Auch der Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung ist Teil dieses gesellschaftlichen Diskussionsprozesses und damit als Ganzes ein Beitrag zur Bewusstseinsbildung. Er selbst muss seinerseits aber auch zu einer weiteren Bewusstseinsbildung beitragen, um seine Ziele

erreichen zu können. Aufgabe der Kommunikation ist es deshalb, Menschen sowohl intern als auch extern anzusprechen und ihnen das Thema Inklusion näherzubringen.

Um dies zu erreichen, muss die Bandbreite möglicher Aktionen sehr groß sein: Sie reicht von Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (interne Kommunikation) bis zu medienwirksamen Events. Dafür an dieser Stelle nur zwei Beispiele: die Uraufführung des von der DGUV initiierten Dokumentarfilms „GOLD – Du kannst mehr als Du denkst“ bei der 63. Berlinale und die letzte Verleihung des German Paralympic Media Award. Der Sonderpreis des Media Award ging 2012 an den französischen Spielfilm „Ziemlich beste Freunde“ und wir hatten das Glück, Philippe Pozzo di Borgo und seinen Pfleger Abdel Sellou, auf deren Lebensgeschichte der Film beruht, als Gäste bei der Preisverleihung begrüßen zu dürfen. Das Engagement der gesetzlichen Unfallversicherung verbindet sich zu solchen Anlässen mit bekannten Botschaftern der Inklusion. Es wird selbst inhaltlich bereichert und bekommt Aufmerksamkeit. Gerade die Berlinale-Uraufführung von GOLD öffnet dem Thema Inklusion und Rehabilitation ein breites öffentliches Forum.

Immer ausgehend von der zentralen Aufgabe der Bewusstseinsbildung, engagiert sich der Bereich Kommunikation auch in den Handlungsfeldern „Partizipation“ und „Barrierefreiheit“. Um die einzelnen Maßnahmen inhaltlich zu koordinieren, hat der Stabsbereich Kommunikation der DGUV eine eigene Arbeitsgruppe ein-

berufen. Darin arbeiten die Vertreter der UV-Träger zusammen mit Menschen mit Behinderung – ganz im Sinne des oben angesprochenen notwendigen gesellschaftlichen Dialogs. Diese Form des Zusammenwirkens ist bereits an vielen Stellen innerhalb der DGUV gute Praxis: beispielsweise bei der Entwicklung neuer Medien und bei Kampagnen wie der BG-Kliniktour.

Die Arbeitsgruppe Kommunikation hat bislang folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht:

- Es werden gemeinsame Standards für eine barrierefreie, inklusive Kommunikation erarbeitet. Die Checkliste reicht von der Aufbereitung von Printmedien über audio-visuelle Medien bis hin zur Gestaltung von Messeständen. Bei der A & A 2013 werden die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und die DGUV den Anforderungen der Barrierefreiheit bereits mit abgesenkten Countern auf ihrem Messestand Rechnung tragen.
- Auch für Veranstaltungen wird eine Checkliste erarbeitet, die einen raschen Überblick geben soll, worauf zu achten ist, um Barrierefreiheit gewährleisten zu können.





Foto: digitalstock.de/S. Rothe

- Ein Grundlagenpapier für „Leichte Sprache“ wurde konzipiert und ist bereits von den Gremien der DGUV verabschiedet worden. Es soll auch als Basis für die Entwicklung eines Glossars für Leichte Sprache dienen. Darin werden Fachbegriffe der gesetzlichen Unfallversicherung in Leichter Sprache erläutert.
- Die gleichberechtigte Darstellung von Menschen mit Behinderung in den Medien der Unfallversicherung wurde thematisiert. Bei der Neuentwicklung von Medien werden demzufolge Menschen mit Behinderungen bei der fotografischen Gestaltung stärker berücksichtigt. Beispiele dafür sind die Neuauflage der Grundlagenbrochure „In guten Händen“ oder die Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken.“
- Die Infoline der gesetzlichen Unfallversicherung soll künftig auch für Menschen mit einer Hörbehinderung zugänglich sein. Sie wird deshalb in Kürze um das Angebot eines Gebärden-Sprachtelefons erweitert.

Darüber hinaus engagiert sich die gesetzliche Unfallversicherung seit Jahren im Bereich des Behindertensports. Zur Un-

terstützung der Ziele des Aktionsplans ist hier die Kooperation mit Verbänden aus dem Behindertensport intensiviert worden. Ziel ist es, weitere gemeinsame Aktionsfelder an den Schnittstellen Inklusion und Rehabilitation zu erschließen.

Deutliche Wegmarken dazu setzten im Jahr 2012 die BG-Kliniktour und die Paralympics Zeitung. Die BG-Kliniktour wird von einem Team aus Sportlerinnen und Sportlern mit Behinderung begleitet. Sie sind vorab in die Konzeption der Tour eingebunden und treten an den einzelnen Tourstationen als Botschafter auf. Sie sind Ansprechpersonen für die Öffentlichkeit und transportieren durch ihre eigenen Lebensgeschichten, wie wichtig der Sport für Rehabilitation und Inklusion ist. Sie sind damit hervorragende Botschafter im Prozess der Bewusstseinsbildung, denn sie helfen Berührungsängste abzubauen. Gleichzeitig haben sie auch eine Vorbild- und Ratgeberfunktion für Menschen, die nach einem Unfall in Krisensituationen geraten und lernen müssen, eine verbleibende Beeinträchtigung zu akzeptieren. Viele der Sportlerinnen und Sportler aus dem DGUV-Team sind bei den Paralympischen Spielen in London 2012 gestartet. Die Paralympics waren das Highlight des Jahres im Behindertensport und haben in der Öffentlichkeit so viel Zuspruch gefunden wie nie zuvor. In der Paralympics Zeitung, einem Gemeinschaftsprojekt der DGUV und dem Berliner Tagesspiegel, haben Schüler-Reporter über die Spiele, die Sportler und verwandte Themen berichtet. Das Projekt fördert auf mehreren Ebenen den Gedanken der Inklusion: Durch die hohe Verbreitung der Zeitung – sie liegt großen deutschen Tageszeitungen wie der Zeit, dem Handelsblatt und des Tagesspiegels, selbst bei – werden Themen wie Behinderung, Rehabilitation und Sport an eine große Öffentlichkeit herangetragen. Die Schüler-Reporter selbst ge-

hen als Multiplikatoren in ihren Alltag zurück und helfen so auch in Zukunft mit, Bewusstsein zu bilden.

Besonders intensiv wirkt in diesem Zusammenhang der bereits eingangs erwähnte Dokumentarfilm „GOLD – Du kannst mehr als Du denkst. Der Film begleitet drei Paralympische Athleten auf ihrem Weg zu den paralympischen Spielen in London. Zu den Porträtierten zählt auch die Schwimmerin Kirsten Bruhn, die inzwischen für das Unfallkrankenhaus Berlin arbeitet. Im Fokus stehen nicht nur das harte Training und die große Anspannung im Vorfeld der Paralympischen Spiele, sondern auch der Alltag der Sportler und die Frage, wie sie in ihrem Leben Barrieren überwunden haben. Ein starkes und emotionales Plädoyer, das ein breites Publikum mit beeindruckenden Bildern für das Thema Inklusion gewinnen will. ●



www.dguv.de/inhalt/presse/2011/Q4/aktionsplan/index.jsp

Autor



Foto: DGUV

Gregor Doepeke

Leiter Kommunikation der DGUV
E-Mail: gregor.doepeke@dguv.de



Die beiden GOLD-Produzenten Andreas Schneider (l.) und Hendrik Flügge



GOLD-Hauptdarstellerin Kirsten Bruhn

Interview

„Unser Mut wurde belohnt“

Am 28. Februar startet der Dokumentarfilm „Gold – Du kannst mehr als Du denkst“ in den Kinos. Dazu ein Interview mit den beiden Produzenten Andreas Schneider und Hendrik Flügge sowie der Protagonistin Kirsten Bruhn.

Frau Bruhn, Herr Flügge, Herr Schneider, der Filmstart rückt immer näher und zuvor wird Ihr Film ja schon auf der Berlinale gezeigt. Welche Emotionen überwiegen derzeit?

Hendrik Flügge: Vorfreude auf die nächsten Wochen, Spannung, wie das wirklich kinoerfahrene Berliner Publikum auf unseren Film bei der Welturaufführung reagiert, und ein wenig Stress mit Blick auf die organisatorischen Vorbereitungen der Deutschlandpremiere am 28. Februar in Hamburg.

Andreas Schneider: Eindeutig Vorfreude!
Kirsten Bruhn: Noch überwiegt bei mir die Vorfreude und Neugierde auf alles, was da kommt.

Frau Bruhn, Sie werden durch den Film noch bekannter in der Öffentlichkeit. Schon jetzt gibt es viele Interview-Anfragen. Wie empfinden Sie diese erhöhte Aufmerksamkeit?

Bruhn: Es ist schon sehr zeitaufwendig und auch mit einigem Stress verbunden. Ehrlich gesagt empfinde ich die Koordination von Terminen, Interviews, Training und dem normalen Alltag manchmal schon als Drahtseilakt. Aber ich weiß ja, dass es nur eine absehbare Zeit so extrem sein wird. Es ist einfach eine Phase meines Lebens und ich bin sehr gespannt auf den Film. Ich hoffe natürlich, dass er den

Anklang in der Öffentlichkeit bei den Zuschauern finden wird, den wir uns alle erhoffen und für den wir gearbeitet haben.

Herr Schneider, Herr Flügge, im Endspurt bereits einen Blick zurückzuwerfen, ist nicht einfach. Versuchen Sie es bitte trotzdem: Was ist für Sie persönlich der größte Gewinn des Projektes und was war die größte „Katastrophe“?

Schneider: Der größte Gewinn in diesem Projekt sind drei Dinge: zum einen die Freundschaft und berufliche Partnerschaft mit Hendrik, die dabei entstanden ist, dann die Möglichkeit, aus diesem Projekt lernen zu dürfen, einen erfolgreichen Film zu produzieren, und letztlich der Umstand, dass unser Mut belohnt wurde.

Flügge: Echte Katastrophen gab es eigentlich nicht. Und wenn, haben wir uns davon nicht abhalten lassen, unseren Weg konsequent weiterzugehen.

Frau Bruhn, die Kamera ist Ihnen im Film sehr nahe gekommen. Haben Sie sich manchmal überwinden müssen, um Ihr Leben so offenzulegen? Was war Ihre Motivation?

Bruhn: Es war nicht selten sehr sehr emotional und damit auch sehr, aufwühlend. Aber diese Nähe ist ja gerade wichtig für die Botschaft des Films. Jeder, egal welcher Herkunft und Bildung, erlebt Höhen

und Tiefen im Leben. Wir können unser Gold in uns nicht finden und erarbeiten, wenn wir nicht auch an unsere Grenzen gehen und uns unseren Emotionen stellen! Da musste und wollte ich durch, auch wenn ich anschließend nachhaltig aufgewühlt und nachdenklich war.

Herr Schneider und Herr Flügge, was ist für Sie als Produzenten das Besondere des Dokumentarfilms GOLD?

Schneider: Das Besondere an diesem Film sind unsere drei Protagonisten. Drei fantastische Sportler und außergewöhnliche Menschen, denen wir sehr nahe kommen durften.

Flügge: Und das Team rund um den Film. Ohne die sprichwörtliche Leidenschaft aller Beteiligten wäre der Film nie zu dem geworden, was er heute ist.

Frau Bruhn, Herr Schneider, Herr Flügge, was ist für Sie die wichtigste Botschaft des Films?

Bruhn: Jeder ist GOLD, und jeder kann sein Gold in sich finden, erarbeiten und definieren!

Flügge: Der persische Lyriker Schamsoddin Mohammad Hafes sagte vor langer Zeit: „Du bist deine eigene Grenze, erhebe dich darüber!“ Ich glaube, dass es das genau ist!

Schneider: Du kannst mehr, als du denkst. ●

Das Interview führte Elke Biesel.

Für uns ist es der bewegendste Kinofilm des Jahres.

DGUV
unterstützt

„42,195 Kilometer synchron.“

„GOLD ist, wenn du nicht träumst, sondern deinen Traum lebst.“

GOLD

DU KANNST MEHR ALS DU DENKST

Ein Film über die Bedeutung des Sports - insbesondere als Motor für eine erfolgreiche Inklusion und Rehabilitation

AB 28. FEBRUAR 2013 IM KINO



Wir sind stolz auf unsere Mitarbeiterin im Unfallkrankenhaus Berlin: Die Paralympics-Siegerin Kirsten Bruhn!

Trägerkampagne der Unfallkasse Hessen: „Denk an mich. Dein Rücken“

Verbreiten – Vorbild sein – Vertiefen

Rückengesundheit ist bei der Unfallkasse Hessen (UKH) schon lange eine wichtige Präventionsaufgabe. Die Kampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ will die UKH nun nutzen, um das Thema Betrieben und Versicherten noch näher zu bringen.

Bei der UKH sind circa 2,2 Millionen Personen versichert, darunter mehr als eine Million Schüler und Kindergartenkinder sowie ein breites Spektrum an Berufsgruppen. Das Thema der Kampagne ist nicht neu: Präventionsaktivitäten zur Reduzierung rückenbelastender Tätigkeiten und zum Abbau von Bewegungsmangel gibt es bei der UKH bereits in vielen Bereichen, wobei ein Schwerpunkt seit Jahren auf der Bewegungsförderung in Schulen und Kindergärten liegt.

Die Trägerkampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ soll nun als Aktionsprogramm dienen, mit dem die UKH das Thema auf drei Handlungsfeldern in Betriebe hinein- und an Versicherte heranträgt: „verbreiten – Vorbild sein – vertiefen“; alle drei Maßnahmen sollen idealerweise ineinandergreifen.

Verbreiten

Zur Verbreitung der Kampagneninhalte greift die UKH zum Teil auf vorhandene Kanäle zurück, zum Teil erweitert und ergänzt sie diese. Beispielsweise wurde – zunächst für ein Jahr – das Briefpapier im ganzen Haus mit dem Kampagnenlogo versehen. Neben der Präventionsabteilung wecken damit auch die anderen Abteilungen Aufmerksamkeit für die Kampagne.

In den kommenden drei Jahren werden regelmäßig Artikel in der Mitgliederzeitschrift „inform“ sowie aktuelle Meldungen im UKH Newsletter erscheinen. Der Internetauftritt wurde um eine eigene „Rückenseite“ mit den regionalen Angeboten der UKH erweitert und eigene Materialien zum Download wurden bereitgestellt. Eine eigens angelegte „Rückenkontaktadresse“ ermöglicht den Versicherten die direkte Kontaktaufnahme bei Anliegen und

Fragen. Über einen Link zur Kampagnen-Homepage stehen weitere umfangreiche Fachinformationen zur Verfügung.

Traditionell ist die UKH jedes Jahr mit einem Stand auf dem Hessentag vertreten, der dieses Jahr in Kassel stattfindet. Der UKH-Stand steht dieses Jahr ganz im Zeichen der Kampagne, die auf diese Weise in Hessen auch eine breite Öffentlichkeit erreicht.

Ausgleichsübungen bei bewegungsarmen Tätigkeiten waren bisher zu kurz gekom-

men. Daher wurden für Versicherte und Mitgliedsunternehmen Plakate und Le-porellos im Kampagnendesign entwickelt und verteilt. In Arbeit befindet sich noch ein Social-Media-Auftritt (Kooperationsprojekt mehrerer Unfallkassen), der sich speziell an junge Menschen richten soll.

Auch die Seminare der UKH, in denen jährlich durchschnittlich 5.000 Personen geschult werden, greifen das Kampagnenthema auf; entweder fachlich oder ganz praktisch mit Bewegungsangeboten in den Seminarpausen.



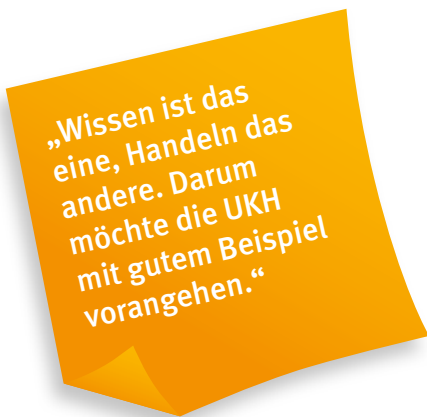
Quelle: UK



Plakat der UKH: Wirkungsvolle Rückenübungen am Arbeitsplatz

Vorbild sein

Wissen ist das eine, Handeln das andere. Daher möchte die UKH mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, wie Rückenübungen und Bewegung ohne großen Aufwand in den Arbeitsalltag integriert werden können.



Für die UKH-Mitarbeiter besteht bereits seit vielen Jahren ein umfangreiches Sportangebot im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Außerdem gibt es seit einem Jahr die Möglichkeit, sich ein kleines individuelles Trainingsprogramm für den Rücken direkt am Arbeitsplatz zusammenstellen zu lassen. Der diesjährige Gesundheitstag der UKH wird ganz im Zeichen der Rückengesundheit stehen.

Bei der Vorbereitung der Kampagne wurde innerhalb der Präventionsabteilung die Idee geboren, eine neue Pausen- und Bewegungskultur in den eigenen Sitzungen und Besprechungen einzuführen, die letztlich alle Mitarbeiter erreicht. Die gemeinsamen Bewegungspausen führen nicht nur zu körperlicher Lockerung und neuer Energie, sondern machen auch Spaß und fördern das Miteinander. Durch das gemeinsame Üben sind die Präventionsmitarbeiter auch in der Lage, die Bewegungsübungen in den Pausen ihrer Seminare anzuleiten – wer sich dennoch zu „unsportlich“ dafür fühlt, kann zur Demonstration auf einen kleinen, eigens produzierten Videoclip (Erklärfilm) zurückgreifen.

Beispiele für Best Practice sollen auch in der Mitgliederzeitschrift „inform“ regelmäßig vorgestellt werden. Außerdem wird der nächste Förderpreis der UKH zum Thema Rückengesundheit ausgeschrieben.

Vertiefen

Damit ist vor allem die vertiefende Beratung gemeint. Die Aufsichtspersonen und andere Präventionsmitarbeiter der UKH können ihren Mitgliedsbetrieben mit vielseitigem Know-how zur Seite stehen. Dazu zählt die Beratung zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung ebenso wie die zum Zusammenhang von Rü-

ckenbeschwerden und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.


Für den Präventionsdienst fand zum Kampagnenstart eigens eine Fortbildungsveranstaltung zu diesen Themen statt. Ein Beratungsangebot zum betrieblichen Gesundheitsmanagement beziehungsweise zur Gesundheitsförderung befindet sich derzeit in der Entwicklung.

Ein weiterer praktischer Schwerpunkt soll auf der Beteiligung der UKH an Gesundheitstagen von Mitgliedsbetrieben liegen. Die Anfragen dazu häufen sich bereits jetzt. Die UKH hat eine Wii-Fit-Konsole sowie einen Bewegungsparcours angeschafft, die beide auf Aktionstagen bereits mit Erfolg eingesetzt wurden. Auch die Option auf Entleihe von Veranstaltungsmodulen der DGUV besteht. Um eine gewisse Nachhaltigkeit von einzelnen Gesundheitstagen zu gewährleisten, hat die UKH einen Kriterienkatalog entwickelt, der vor einer Beteiligung geprüft wird.

Natürlich werden auch die Projekte zu Rückengesundheit und Bewegungsförderung nun unter dem Kampagnendach weitergeführt.

Die Unfallkasse Hessen hofft, mit ihrem breit gefächerten Angebot auf allen drei Handlungsfeldern ihren Beitrag zum Erfolg der Kampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ leisten zu können. ●

Autorin



Marianne Kühn
 Fachärztin für Arbeitsmedizin,
 Abteilung Prävention,
 Unfallkasse Hessen (UKH)
 E-Mail: m.kuehn@ukh.de

Foto: UKH

Professionelle Tänzerinnen und Tänzer verletzen sich häufig bei ihrer Berufsausübung. Nicht selten bedeutet dies das Ende der Karriere. Präventionsmaßnahmen können das Unfallrisiko jedoch senken.



Boden, Partner, Requisiten, Trainingszustand und Saisonplanung

Aspekte der Prävention im professionellen Bühnentanz

Fotos: Jörg Mannes, Staatsoper Hannover

Studien zeigen, dass sich jede zweite Tänzerin und jeder zweite Tänzer im Verlauf einer Saison mindestens einmal im Rahmen eines Unfalls akut verletzt. Hinzu kommen unzählige chronische Schäden infolge ausbildungs- oder berufsbegleitender Fehl- oder Überlastungen. Eine Berufsausübung ist grundsätzlich nur mit einem gesunden Körper möglich. Daher kommt der Prävention von Verletzungen und chronischen Schäden eine große Bedeutung zu.

Professionelle Tänzer und Tänzerinnen sind die Hochleistungssportler unter den darstellenden Künstlern oder Künstlerin-

nen. Zu den Aufgaben von Bühnentänzerinnen und -tänzern gehört es, klassische und moderne Tanzrollen beziehungsweise Tanzeinlagen in Balletten, Musicals und gegebenenfalls Opern und Operetten zu gestalten und zu reproduzieren.

Das Fundament für eine erfolgreiche Tanzausbildung oder gar Berufslaufbahn eines Bühnentänzers wird von den Fertigkeiten des eigenen Körpers gebildet. Damit stellt der Körper das wichtigste und oftmals auch einzige Kapital der Karriere dar. Tänzer unterscheiden sich unter anderem von anderen Berufsgruppen in folgenden Punkten:

- Vorpubertärer Beginn und lange Dauer der Berufsausbildung (Dauer: circa 10 bis 12 Jahre bei entsprechender Vorbildung und körperlicher Eignung)
- Zeitlich stark limitierte Phase der Berufsausübung (Ende: circa Mitte dreißig)
- Fehlende beziehungsweise kaum den eigenen Körper unterstützende Arbeitsmittel
- Vorhandensein eines körperlichen Idealbildes als Voraussetzung (zum Beispiel niedriges Körpergewicht) für die Berufsausbildung beziehungsweise -ausübung
- Vielseitigkeit der Aufgaben (hohe stilistische Vielseitigkeit)

Hohe Verletzungsanfälligkeit

Zu den akuten Verletzungen kommen unzählige chronische Schäden infolge ausbildungs- oder berufsbegleitender Fehl- oder Überlastungen des Bewegungssystems hinzu. Kein Wunder, denn die Bewegungselemente des professionellen Tanzes liegen oft jenseits der Alltagsbewegungen und die durch Ausbildung und schließlich Berufsausübung entstehenden maximalen Belastungen wirken ständig und allein auf den Körper ein.

Wenn die nahezu unbegrenzten choreografischen Bewegungsideen hinzukommen, entsteht als Folge dieser Kombination ein mitunter unkontrollierbares Gefährdungspotenzial. Bereits kleine Verletzungen oder Unfallfolgen können mehr oder minder starke Einschränkungen bei der Ausführung tänzerischer Bewegungsmuster nach sich ziehen und zu einer Arbeits-, Berufsunfähigkeit oder auch einem Abbruch der Ausbildung führen.⁵

Dabei ist grundsätzlich eine Berufsausübung als Tänzer oder Tänzerin nur mit einem insgesamt funktionsfähigen Organismus möglich und selbst geringe körperliche Einschränkungen können im Tanz nicht kompensiert werden. Somit kann schon eine Bagatellverletzung im Bühnentanz eine existenziell bedrohli-

che Situation auf dem ohnehin eng umkämpften Arbeitsmarkt mit ständigen personellen Kürzungen bedeuten. Daher gilt es, den Körper als Kapital und Arbeitsmittel zugleich zu schützen. Die zahlreichen Ursachen, die zur Entstehung von Verletzungen oder Schäden führen, bieten viele Möglichkeiten präventiver Ansätze.

„Wenn Sie Tänzer sind, was machen Sie dann eigentlich den ganzen Tag?“

Der Tanz und das damit verbundenen Umfeld sind jedoch so spezifisch, dass alle Maßnahmen ein spezielles Wissen in diesem Berufsfeld zwischen Kunst und Hochleistungssport voraussetzen.⁷

Da es sich bei Berufstänzern von der Anzahl her um eine Nischenpopulation innerhalb der Berufsgruppen handelt, sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die in diesem Feld arbeitenden Berufsgruppen häufig erforderlich. Hier gilt es, den Mitarbeitern dieses mit Vorurteilen und Mythen belegte Berufsbild näherzubringen, gegebenenfalls Wissenslücken zu füllen, Basiswissen auszubauen und ebenso regelmäßig zu aktualisieren.

Eine schriftliche Grundlage gibt es seit 2009 – die sogenannten „Rahmen-

Wussten Sie, dass ...

... sich mindestens jede/-r zweite Tänzer /-in im Verlauf einer Saison im Rahmen eines Arbeitsunfalls verletzt,¹

... chronische Fehl- und Überlastungsschäden mehr als doppelt so häufig sind,²

... jeder zehnte Unfall schwer ist,³

... nahezu jeder Unfall ein für Tänzer/-innen karrieregefährdendes Potential beinhaltet,⁴

... zwei Drittel aller verletzten Tänzer mehr als drei Tage arbeitsunfähig sind?³

empfehlungen zur Prävention von akuten Verletzungen im professionellen Bühnentanz“. Sie wurden auf der Basis einer in Kooperation mit der Unfallkasse Berlin, Abteilung Prävention, durchgeführten Auswertung aller Arbeitsunfälle seit 1992 unter Berücksichtigung internationaler wissenschaftlicher Literatur verfasst. ▶



„Gefährdungen durch aufwendige Kostüme und Requisiten oder Ausstattung müssen in der Prävention berücksichtigt werden.“

„Praktizierte Prävention setzt nicht nur die Bereitschaft für Veränderungen, sondern auch die Zusammenarbeit aller im Bereich des Tanzes tätigen Berufsgruppen voraus.“

Inzwischen befindet sich die zweite Auflage, in die eine aktualisierte Analyse von mehr als 2.500 Unfällen eingeflossen ist, in überarbeiteter und ergänzter Form im Druck durch die DGUV.³ Enthalten sind sowohl Hinweise zur Durchführung von Präventionsmaßnahmen als auch erforderliches Hintergrundbasiswissen sowie Vordrucke zur Gefährdungsbeurteilung (Grob- und Feinanalyse).

Die Rahmenempfehlungen umfassen neben den exogenen/äußeren sowie endogenen/multifaktoriellen Einflussfaktoren besondere Aspekte im Ausbildungsbereich und charakteristische Gefährdungen in den einzelnen Tanzrichtungen des professionellen Bühnentanzes. Kontaktadressen, ein Literaturverzeichnis sowie spezielle Checklisten zum Tätigkeitsfeld Bühnentanz sowie zur Gesundheitsuntersuchung ergänzen die Rahmenempfehlungen.

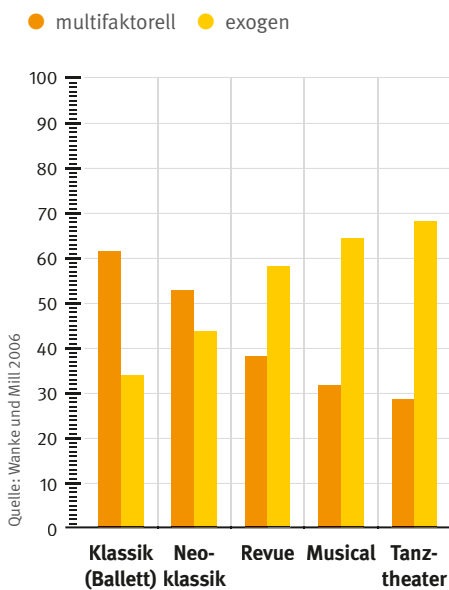


Abbildung 1: Exogene und endogene Ursachen von Verletzungen in Abhängigkeit von der Stilrichtung



Foto: Jörg Mannes, Staatsoper Hannover

Der professionelle Bühnentanz stellt maximale Anforderungen an den Körper.

Die Präventionsmaßnahmen sind genauso vielseitig wie die Stilrichtungen im Tanzbereich. Hier sind in Abhängigkeit von der Tanzrichtung erhebliche Unterschiede zu beobachten, was bedeutet, dass der Tanz nicht in seiner Gesamtheit mit allgemeingültigen arbeitsbedingten Gefährdungen, sondern vielmehr differenziert nach Stilrichtung (siehe **Abbildung 1**) sowie geschlechtsspezifisch betrachtet werden muss.

Exogene und endogene Faktoren

Bei den Ursachen von Verletzungen kann eine Einordnung in endogene (multifaktorielle) sowie exogene Faktoren erfolgen. Je nach Tanzstil und der damit verbundenen Auflösung klassisch definierter Bewegungsmuster überwiegen endogene oder exogene Faktoren (siehe **Abbildung 1**).

Zu den endogenen Faktoren werden diejenigen Einflussgrößen gezählt, die nicht nur von den Verantwortlichen, sondern zudem auch durch die Tänzer/-innen selbst beeinflusst werden können.

Dazu gehören unter anderem die körperliche Verfassung des Tänzers/der Tänzerin, die saisonale Vorbereitung, eine adäquate Grundlagenausdauer, die Durchführung eines Ausgleichstrainings (tanzspezifisch/tanzunspezifisch) und eine optimale Ernährung beziehungsweise ein ausgewogener Flüssigkeitshaushalt.

Besondere Aspekte des Ausbildungsbereiches

Im Ausbildungsbereich sind weitere sich auf die Häufigkeit von Verletzungen auswirkende Einflüsse zu nennen, wie beispielsweise:

- wiederholte Sicherstellung der körperlichen Eignung
- tanzpädagogische Qualifikation
- Entwicklung von Selbstverantwortung und Selbstbestimmung
- Sicherstellung einer adäquaten theoretischen Ausbildung
- Besonderheiten im Wachstumsalter im Hinblick auf die klassische Tanztechnik, die für den erwachsenen Körper entwickelt worden ist.

Die Tabellen 1a und 1b zeigen auszugswise die zu den exogenen und endogenen Faktoren gehörigen möglichen Präventionsmaßnahmen. Bei den exogenen Faktoren müssen weiterhin die

Tagesplanung (Training, Proben und Vorstellungen) und die Saisonplanung (Jahresplanung) hinzugerechnet werden. Hier können beispielsweise eine Periodisierung der Belastungsphasen, hohe

Trainingspezifität, beziehungsweise angemessene Trainingsintensität, die Vermeidung von Proben nach Ansage sowie eine hohe Effektivität einen Beitrag in der Prävention leisten. ▶

Tabelle 1a: Maßnahmen zur Prävention von akuten Verletzungen im professionellen Bühnentanz bei exogenen Faktoren (Auszüge nach Wanke 2008, 2009, Wanke et al. 2012, Wanke 2012)

Exogene Faktoren	Empfehlungen/Präventive Maßnahmen
Partner/Kollege	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhandensein körperlicher Voraussetzungen und technische Standards • Zusammenarbeit von körperlich kompatiblen Partnern/-innen. • Gegebenenfalls zusätzliches Krafttraining • Sicherheitsvorkehrungen
Tanzboden	<ul style="list-style-type: none"> • Stilrichtungsabhängige Wahl des Deckbelages • Tanzböden sollten die Norm DIN18032, Teil II erfüllen: Mischelastischer Unterboden an allen Arbeitsplätzen (auch Bühne) • Regelmäßige Kontrollen • Berücksichtigung von Hinweisen der Tänzer/-innen auf Mängel • Regelmäßige sachgemäße Reinigung • Vorsicht bei die Oberfläche verändernden Substanzen oder Kleidung (zum Beispiel Stoppersocken, Bodylotion)
Requisite	<ul style="list-style-type: none"> • Frühzeitige Gefährdungsbeurteilung • Frühzeitige Gewöhnung
Kostüm/Arbeitskleidung	<ul style="list-style-type: none"> • Adäquate Arbeits- oder Trainingsbekleidung (atmungsaktiv, wärmend, eng anliegend) • Bei Kostümen: Gefährdungsbeurteilung vor dem ersten Einsatz durch die Verantwortlichen (Rücksprache mit Tänzern) • Frühzeitiger Einsatz der Originalkostüme • Optimale Passform von Kostümen (und Schuhwerk)
Schuhwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Adäquates Schuhwerk mit optimaler Passform, auch in Pausen • Aufklärung und professionelles Anpassen von Schuhen
Unspezifische Bewegungsabläufe/choreografische Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Orientierung am körperlichen Potenzial • Ausreichendes, qualifiziertes Proben
Klima	<ul style="list-style-type: none"> • Oberflächentemperatur nicht niedriger als Raumtemperatur • Ausreichende Belüftung (Stoßlüftung) • Aufklärung über Bedeutung von klimatischen Faktoren
Lufttemperatur	<ul style="list-style-type: none"> • Lufttemperatur (nach DIN EN ISO 7730 und DIN EN 1379) • Möglichst konstant im Jahresverlauf • Optimal: zwischen 21 bis 23 °C
Luftgeschwindigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht größer als 0,1 m/sec
Luftfeuchtigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • In Abhängigkeit von der Temperatur zwischen 40 und 60 Prozent
Arbeitsvertrag	<ul style="list-style-type: none"> • Längerfristige Verträge • Rechtliche Überprüfung des Vertrages

Tabelle 1b: Maßnahmen zur Prävention von akuten Verletzungen im professionellen Bühnentanz bei endogenen Faktoren (Auszüge nach Wanke 2008, 2009, Wanke et al. 2012, Wanke 2012)

Endogene Faktoren	Präventive Aspekte/Maßnahmen
Körperliche Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Körperlich-anatomische und physiologische Voraussetzungen müssen jederzeit erfüllt sein • Keine Kompromisse auf Kosten der Gesundheit • Belastungen und Bewegungen innerhalb der eigenen Grenzen
Technische Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerb und Erhalt einer sauberen Technik • Korrektur von sich einschleichenden Fehlern • Akzeptanz körperlicher Voraussetzungen
Leistungsfähigkeit (erwerben/erhalten)	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgleichstraining tanzspezifisch oder tanzunspezifisch • Nutzung ganzheitlicher Bewegungskonzepte (zum Beispiel Pilates, Gyrotonic Expansion System®) sowie Atem- und Entspannungstechniken
Saisonale Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> • Adäquate Vorbereitung auf die Saison • Auskurieren von Verletzungen • Angemessenes Ernährungs- und Trinkverhalten
Grundlagenausdauer	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung durch traditionelles Laufen, Radfahren, Schwimmen) oder tanzspezifisches Ausdauertraining
Ernährung/Flüssigkeitshaushalt	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgewogene, adäquate Ernährung, konstanter Flüssigkeitshaushalt • Körperfettanteil im kritischen Bereich oder Störungen des Menstruationszyklus (als Einzelsymptome oder in Kombination) sind primär medizinisch bedenklich und bedürfen einer weiteren Abklärung • Möglichkeit einer individuellen fachlichen Beratung • Entwicklung der Selbstverantwortung und Selbstständigkeit junger Tänzer/-innen
Medizinische Grundkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Selbstbewusstsein und Selbstverantwortung für den eigenen Körper • Erlangung von Grundkenntnissen/Erweiterung
Psychische Belastbarkeit/Motivationslage	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines stabilen sozialen Netzwerkes • Rechtzeitiger Beginn einer Lebensplanung nach der Karriere • Aufbau anderer Interessen und Hobbys • Verbesserung der Selbstfürsorge

„Die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen bedeutet mitunter, das Gewohnte verlassen wird und neue Wege beschritten werden.“

Während in der Regel die exogenen Faktoren offensichtlicher sind als die endogenen, scheinen diese auch besser zu beeinflussen zu sein. Das gilt zumindest für von Produktion zu Produktion variierende Faktoren, wie beispielsweise Kostüme, Schuhwerk und Art des Deckbelages.

Da Genanntes aber gleichzeitig zur Intensivierung der Inszenierung eingesetzt wird, sind Konflikte zwischen der Freiheit der Kunst und der Gesundheit der Tänzer/-innen nicht selten. Diese Konflikte sind häufig allerdings auch nicht bei der Beeinflussung der endogenen Faktoren, wie Trainingszustand oder Ernährung, zu vermeiden. Sie sind letztlich unerlässlich, da nur ein dauerhaft gesunder Körper langfristig die genannten Belastungen erbringen kann.

Grundsätzlich sollte zumindest bei allen (sichtbaren) exogenen Faktoren eine Aufklärung über deren Bedeutung und deren Einfluss in der Verletzungsprävention erfolgen. Darüber hinaus sind eine umfassende Unterweisung in Gefahrenstellen oder Besonderheiten sowie eine frühzeitige Gefährdungsbeurteilung durch Verantwortliche unter Einbeziehung der Betroffenen erforderlich.

Auch eine Sekundärprävention ist wichtig

Seit 1989 gibt es keine regelmäßigen gesundheitlichen Überwachungsuntersuchungen für Tänzerinnen und Tänzer mehr, obwohl diese aus arbeitsmedizinischer Sicht aufgrund der hohen körperlichen Belastungen im Sinne einer Sekundärprävention indiziert wären.⁹

Neben der Beachtung primärpräventiver Maßnahmen wird dies in der Zukunft – unterstützt durch wissenschaftliche Ergebnisse – wieder Beachtung finden müssen. ●

! **Bezug der Rahmenempfehlungen**
 Die Rahmenempfehlungen können nach Fertigstellung des Druckes über die DGVU (digitale Version und als Broschüre) bezogen werden. Bis dahin ist die erste Auflage erhältlich unter:
www.dguv.de/inhalt/medien/bestellung/fach/documents/buehnentanz.pdf
 oder www.unfallkasse-berlin.de/res.php?id=10612

- 1 Wanke, E.M.; Mill, H.; Arendt, M.; Groneberg, D.A.: Analyse und Evaluation akuter Verletzungen im professionellen Bühnentanz unter besonderer Berücksichtigung präventiver Aspekte, *Zbl Arbeitsmed* 2012; 62, S. 166–172.
- 2 Goertzen, M.; Ringelband, R.; Schulitz, K.P.: Verletzungen und Überlastungsschäden beim klassischen Ballett-Tanz. *Z Orthop* 1989; 127, S. 98–107.
- 3 Wanke, E.M.: Prävention von Unfällen im professionellen Bühnentanz. Rahmenempfehlungen. *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung und Unfallkasse Berlin* (Hrsg.), München 2009.
- 4 Wanke, E.M.; Mill, H.: Arbeitsmittel Körper – Zum Auftreten von Arbeitsunfällen im professionellen Bühnentanz. *Sicherheitsbeauftragter* 2006; 3, S. 14–15.
- 5 Solomon, R.; Solomon, S.: *Preventing dance injuries*. Leeds, Windsor, North Shore City: Human Kinetics 2005.
- 6 Wanke, E.M.: Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen. In: Exner-Grave, E. (Hrsg.): *TanzMedizin*, Schattauer, Stuttgart 2008, S. 56–64.
- 7 Exner-Grave. *TanzMedizin*. Schattauer, Stuttgart 2008.
- 8 Wanke, E.M.: *Spezielle Arbeitsplätze: Tänzer (Bühnentänzer)*. In: Letzel, S.; Nowak, D.: *Handbuch für Arbeitsmedizin*. Ecomed 2012.
- 9 Wanke, E.M.; Pressel, G.; Groneberg, D.A.: *Tanzmedizin – der lange Weg vom Berufsbild bis zur arbeitsmedizinischen Prävention*. *ASU* 2012; 12: 641–6.

Autorin



Foto: Privat

Dr. med. Eileen M. Wanke

Charité – Universitätsmedizin Berlin, Institut für Arbeitsmedizin, Abteilung Tanzmedizin; Goethe-Universität Frankfurt am Main, Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Umweltmedizin (Direktor: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. David A. Groneberg)
 E-Mail: eileen.wanke@charite.de

Wegeunfall

Ein Versicherter befindet sich bereits auf dem „versicherten Weg“, wenn er beim Verlassen seines Hauses durch einen Sturz vor der Haustür aufschlägt, auch wenn die Ursache des Sturzes noch im häuslichen Bereich lag (Durchschreiten der Außentür).

§ (Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg vom 20.9.2012 – L 2 U 3/12 –, UV-Recht Aktuell 03/2013, S. 123–127)

Streitig war die Anerkennung eines Wegeunfalls. Der Kläger hatte sich durch einen Sturz beim Verlassen seines Wohnhauses verletzt. Er war durch Einklemmen seines Fußes zwischen sich schließender Außenhaustür und Türschwelle ins Stolpern geraten und dann mit dem linken Knie außerhalb auf den gepflasterten Zugang aufgeschlagen.

Das Sozialgericht vertrat die Ansicht, Versicherungsschutz beginne erst, wenn der Versicherte die Außentür vollstän-

dig passiert, also hinter sich geschlossen habe. Dagegen wandte der Kläger ein, maßgebend sei, ob die Verletzung vor oder hinter der gedachten Linie der geschlossenen Hauseingangstür erfolgte. Das Landessozialgericht hat einen Wegeunfall bejaht. Der Versicherungsschutz auf Wegen zur Arbeit beginne nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts mit dem Durchschreiten der Außentür des Hauses. Entscheidend sei der Ort, wo die Verletzung eingetreten sei; demgegenüber sei unerheblich, wo die Ursache für den Sturz beziehungsweise die Verletzung gesetzt worden sei. Vorliegend habe der Kläger die Verletzung eindeutig erst nach dem Passieren der äußeren Haustür im Zugangsbereich erlitten.

Berufskrankheiten/Arbeitsunfall

Zur Frage der Entschädigung von psychischen Erkrankungen infolge Mobblings am Arbeitsplatz.

§ (Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 23.10.2012 – L 3 U 199/11 –, UV-Recht Aktuell 02/2013, S. 55–60)

Die als Schreibkraft tätige Klägerin hatte bemerkt, dass sie seitens anderer Mitarbeiter gemieden wurde, weil über ihre Person schwerwiegende negative Gerüchte in Umlauf gebracht worden waren. Urheber dieser Gerüchte war nach Meinung der Klägerin ein ehemaliger Kollege. Die Klägerin begab sich in psychotherapeutische Behandlung und war wegen psychischer Störungen mehrfach arbeitsunfähig. Sie wurde vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen untersucht und in einer psychosomatischen Klinik stationär behandelt. Die beklagte UV-Trägerin lehnte eine Entschädigung wegen Mobblings am Arbeitsplatz ab. Eine Berufskrankheit liege nicht vor.

Nach Auffassung des Landessozialgerichts hat die Klägerin keinen Anspruch auf Feststellung der bei ihr diagnostizierten psychischen Erkrankungen, die die Klägerin auf ein Mobbing am Arbeitsplatz zurückführt, als Folgen einer Berufskrankheit. Weder das Mobbing als berufsbedingte Einwirkung und Ursache für Erkrankungen noch bestimmte psychische Erkrankungen als Berufserkrankungen seien in der Berufskrankheiten-Verordnung sowie deren Anlage aufgelistet. Mobbing am

Arbeitsplatz und seine gesundheitlichen Folgen könnten auch nicht nach §9 Abs. 2 SGB VII „wie“ eine Berufskrankheit anerkannt werden. Die hierfür erforderlichen Voraussetzungen lägen nicht vor. Denn es gebe keine Erkenntnisse, dass eine Berufsgruppe bei ihrer Tätigkeit in weitaus höherem Grade als die übrige Bevölkerung Mobbing ausgesetzt sei. Mobbing komme in allen Berufsgruppen und auch im privaten Umfeld, zum Beispiel unter Nachbarn und Bekannten, vor.

Die Beklagte wäre nach Ansicht des Landessozialgerichts auch nicht verpflichtet gewesen, die bei der Klägerin wegen Mobblings am Arbeitsplatz diagnostizierten psychischen Erkrankungen als Folgen eines Arbeitsunfalls festzustellen.

Schädigungen, die durch eine Häufung kleinerer Einwirkungen, die nicht auf eine Arbeitsschicht begrenzt seien, hervorgerufen würden, so dass erst durch ihre Summierung der Schaden entstehe, würden nicht die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls erfüllen. Das „in die Welt setzen von Gerüchten“ erfülle nicht den Tatbestand eines Arbeitsunfalls. Denn durch diese Handlung sei keine Einwirkung „von außen auf den Körper“ der Klägerin erfolgt, weil die Klägerin nicht anwesend gewesen sei, als Gerüchte über sie „in die Welt gesetzt“ worden seien, auch hätte sie in diesem Moment keine Kenntnis von dieser Handlung gehabt.

Stressreport 2012

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wir machen es zum Thema

Am 29. Januar 2013 hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Anlass der neuen Arbeitsperiode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu einer Veranstaltung zum Thema „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ ins Berliner E-Werk eingeladen.

Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, eröffnete die Veranstaltung. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt sei kein Randthema mehr, sondern eine große Herausforderung für Betriebe, für Beschäftigte und für die Gesellschaft insgesamt. Der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vorgelegte „Stressreport 2012“ liefere präzise Daten und Analysen über die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Mehr als 17.000 Beschäftigte wurden befragt.

Für 43 Prozent der deutschen Arbeitnehmer hat der Stress im Job in den vergangenen zwei Jahren zugenommen. Jeder Zweite (52 Prozent) arbeitet unter star-

kem Termin- und Leistungsdruck. Knapp 60 Prozent der Arbeitnehmer müssen verschiedene Aufgaben gleichzeitig bearbeiten (Multitasking). Fast jeder zweite (44 Prozent) wird bei der Arbeit zum Beispiel durch Telefonate oder E-Mails unterbrochen. 64 Prozent der Befragten arbeiten auch am Samstag, 38 Prozent auch an Sonn- und Feiertagen.

Aber der Stressreport liefert auch positive Daten. 75 Prozent aller Befragten fühlen sich fachlich und mengenmäßig den Anforderungen ihres Jobs gewachsen. Über 80 Prozent können sich auf gute Zusammenarbeit mit den Kollegen verlassen und helfen sich gegenseitig. 96 Prozent glauben, dass ihr Job sicher ist.

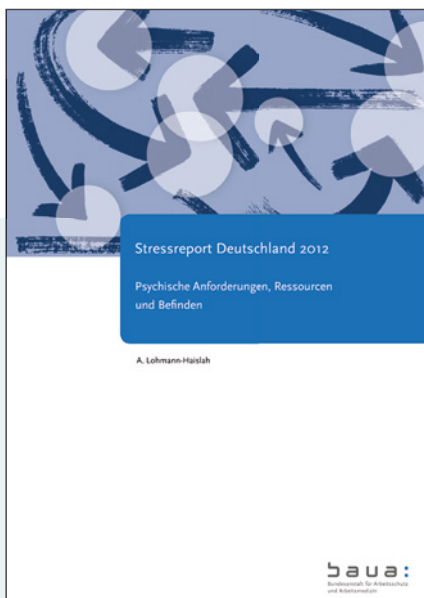
Der Stressreport belegt aber auch, dass die Spitzenreiter der psychischen Anforderungen seit 2006 unverändert sind.

Der Report macht mit Blick auf praktische Umsetzungsmöglichkeiten deutlich, dass bei den Anforderungen, Ressourcen, Belastungen und Beanspruchungen erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen – das heißt Branchen, Betriebsarten, Beruf, Alter, Geschlecht sowie betriebliche Stellung – bestehen. Dies ist ein deutlicher Hinweis für die branchen- beziehungsweise betriebsartenbezogene Aufstellung der Unfallversicherungsträger, ihre betriebliche Vorgehensweise aufgrund differenzierter Analyse konkret zu bestimmen und Pauschalangeboten eine Absage zu erteilen.

„Der Stressreport liefert auch positive Daten. 75 Prozent aller Befragten fühlen sich fachlich und mengenmäßig den Anforderungen ihres Jobs gewachsen.“

◀ Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen bei der Tagung zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz am 29. Januar in Berlin





Quelle: BAuA

Erstellt von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Der Stressreport 2012

Auch Stress führt nicht immer und nicht automatisch zu einer hohen Beanspruchung und negativen Folgen für die Gesundheit. Vielmehr vermittelt der Report wichtige Aussagen, nach denen die Höhe und die Kombination der Anforderungen, aber auch das Ausmaß vorhandener Ressourcen im Zusammenwirken eine wichtige Rolle spielen.

Einheitliches Methodeninventar

In den moderierten Gesprächsrunden wurde deutlich, was unter dem Dach der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie schon festgelegt und was geplant wurde. Bund, Länder und Unfallversicherungsträger haben bereits ein einheitliches Methodeninventar für die

staatliche Aufsicht der Länder sowie für die Präventionsdienste der Unfallversicherungsträger auf der Grundlage einer gemeinsamen GDA-Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen beschlossen. Diese Leitlinie wurde mit den Sozialpartnern abgestimmt und ermöglicht den Aufsichtsdienssten, die Betriebe nach gleichen Standards zu beraten und zu überwachen.

Erweiterte Aufgaben für das Aufsichtspersonal

Als flankierende Maßnahme ist die Qualifizierung des Aufsichtspersonals in Angriff genommen worden. Zurzeit wird ein Ausbildungskonzept für Aufsichtspersonen der Länder und der Unfallversicherungsträger entwickelt mit dem Ziel, sie in die Lage zu versetzen, in den Betrieben zu prüfen, ob der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Lösung von psychischen Problemen ergriffen hat.

Keine Vereinbarung der Sozialpartner

Das BMAS prüft nach Aussage der Bundesministerin, inwieweit neben einer gesetzlichen Klarstellung zum Umfang der Gefährdungsbeurteilung zusätzlicher Regulierungsbedarf besteht. Hinsichtlich einer Verordnung zu psychischen Belastungen in der Arbeitswelt sieht sie zurzeit keine Veranlassung. Die Betriebe bräuchten Spielräume bei diesem Thema, ansonsten klare Vorgaben, die überprüfbar wären, und keine Allgemeinplätze. Bedauerlicherweise sei eine Vereinbarung der Sozialpartner als Basis für alle weiteren Schritte, insbesondere für die betriebliche Praxis, im Vorfeld dieser Auftaktveranstaltung nicht zustande gekommen.

Auch in den Gesprächsrunden mit Politikern und Sozialpartnern wurden die unterschiedlichen Positionen und Argu-

mente für oder gegen eine sogenannte „Antistressverordnung“ deutlich. Es wurde einheitlich die Auffassung vertreten, dass der ganzheitliche Ansatz im Arbeitsschutz und in der Prävention nicht durch eine einseitige – eventuell gerade aktuell erscheinende – Konzentration auf psychische Belastungen reduziert werden darf. Insgesamt müssten nicht nur die potenziell negativen, sondern auch die positiven Merkmale (Mensch und Arbeit) berücksichtigt werden.

Ministerin von der Leyen schloss mit ihrem Fazit zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt:

- Status quo ist noch nicht zufriedenstellend!
- Arbeit hat Einfluss auf die Psyche!
- Die Beteiligten sind sich einig, etwas zu ändern!
- Wir sehen uns in der Pflicht! ●

Autor



Foto: DGUV

Manfred Rentrop

Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit, DGUV
E-Mail: manfred.rentrop@dguv.de

Mögliche Änderungen im Wahlverfahren

Die Zukunft der Sozialwahlen

Der Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen Gerald Weiß hat im Abschlussbericht für die Sozialversicherungswahlen 2011 eine Reformdiskussion zur Zukunft der Wahlen angestoßen.

Die Träger der Sozialversicherung in Deutschland sind nach dem Prinzip der sozialen Selbstverwaltung organisiert. Dies bedeutet, dass Versicherte und Arbeitgeber in paritätisch besetzten Gremien die Verwaltung der Sozialversicherungsträger entscheidend mitbestimmen. Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat dieses besondere Prinzip in ihrer Rede zum 125-jährigen Jubiläum der gesetzlichen Unfallversicherung als Glücksfall gewürdigt: Diese Sozialpartnerschaft in der Selbstverwaltung habe sich über Jahrzehnte „hervorragend bewährt“ und dazu beigetragen, dass in Deutschland eine Tradition des Dialogs kultiviert wurde, sagte sie.

Auch der Bundeswahlbeauftragte Gerald Weiß würdigt in seinem Bericht die selbstverwaltete Sozialversicherung. „Die ehrenamtliche Selbstverwaltung verfügt über ein hohes Maß an Versicherten-, Betriebs- und Praxisnähe, an Flexibilität, Effizienz, Effektivität, Entscheidungsqualität und Stabilität“, stellt Weiß fest und folgert: „Dieses System gilt es zu bewahren und an neue Herausforderungen anzupassen.“ Er fordert daher eine Stärkung der sozialen Selbstverwaltung.

Von solch einer Stärkung würde auch die gesetzliche Unfallversicherung profitieren. Fraglich ist jedoch, ob die Reformvorschläge tatsächlich zu einer Stärkung der Selbstverwaltung führen würden. Insbesondere der Vorschlag, das Wahlverfahren grundlegend zu verändern und die Friedenswahlen ganz abzuschaffen, stößt auf erhebliche Skepsis. Dazu Marina Schröder, amtierende Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

(DGUV): „Viele Vorschläge von Herrn Weiß gehen in die richtige Richtung. Kritisch erscheinen uns aber die Vorschläge für ein neues Wahlverfahren.“ Und Schröders Vorstandskollege Dr. Hans-Joachim Wolff fügt hinzu: „Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sich bei einer Urwahl schwierig gestalten kann, alle mitzunehmen. Dann sorgt die Friedenswahl gerade bei breit aufgestellten Unfallversicherungsträgern für ein ausgewogenes Verhältnis in den Gremien und somit für eine hohe Akzeptanz. Deshalb brauchen wir auch in Zukunft dieses wichtige Mittel.“

Ein neues Wahlverfahren steht zur Diskussion

Gerald Weiß stellt ein neu entwickeltes Wahlverfahren zur Diskussion, das zu verpflichtenden Urwahlen führen soll. Der Abschlussbericht beschreibt das Wahlverfahren folgendermaßen: „An die Stelle des bisherigen Wahlverfahrens sollte eine Kaskade mit drei Elementen treten. Greift das eine Element nicht, geht man in das nächste Element über:

- Erstes Element: Listenwahl. Bei der Zulassung von mindestens zwei Vorschlagslisten sollte eine Wahl mit konkurrierenden Vorschlagslisten erfolgen.
- Zweites Element: Strukturierte oder nicht strukturierte Persönlichkeitswahl. Die Zulassung einer Liste sollte zu einer Persönlichkeitswahl führen.
- Drittes Element: Unstrukturierte Persönlichkeitswahl. Liegt keine zugelassene Vorschlagsliste vor, sollten die/der zuständige Wahlbeauftragte und der zuständige Wahlausschuss eine Vorschlagsliste zusammenstellen, über die Wählerinnen und Wähler im

Rahmen einer unstrukturierten Persönlichkeitswahl abstimmen sollten.“

Bei Vorliegen mehrerer Vorschlagslisten ergeben sich dabei keine wesentlichen Änderungen zur derzeitigen Rechtslage. Liegt hingegen nur eine Kandidatenliste vor, gelten die Bewerber nach heutiger Rechtslage als gewählt. Bei Umsetzung der Vorschläge des Bundeswahlbeauftragten würde dann eine komplizierte – im Detail noch zu entwickelnde – Persönlichkeitswahl in Gang gesetzt werden, welche je nach Listenzusammenstellung verschiedene Arten der Wahldurchführung (strukturiert, unstrukturiert) erfordert.

Solche Persönlichkeitswahlen setzen voraus, dass die kandidierenden Personen bekannt sind und ihr persönliches (sozial-)politisches Handeln ausreichend diskutiert werden kann. Dies ist aber nur in relativ kleinen Einheiten möglich, beispielsweise in den Kommunen oder bei der Wahl der betrieblichen Interessenvertretung. Bei einer größeren Wahlöffentlichkeit wird aus diesem Grunde in Deutschland generell eine Listenwahl durchgeführt, da die Ziele der antretenden Parteien oder Verbände auf diese Weise in der Öffentlichkeit besser bekannt gemacht werden können. Bei Sozialversicherungswahlen wählen zum Beispiel bei einer Berufsgenossenschaft bundesweit rund 4.000.000 Versicherte 30 Versichertenvertreter. Eine Vorstellung einzelner Kandidaten durch die Medien ist kaum möglich und ein persönlicher Kontakt dürfte aufgrund der Vielzahl von Versicherten nahezu ausgeschlossen sein. Unter solchen Umständen ist damit zu rechnen, dass die Wähler entweder unin-





„Die Sozialpartnerschaft in der Selbstverwaltung hat sich über Jahrzehnte hervorragend bewährt“: Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen sieht darin eine Kultur des Dialogs.



Die Unterlagen zur Sozialwahl 2011

Fotos: Infobüro Sozialwahl

formiert wählen oder aber gänzlich von der Wahl Abstand nehmen. Beides kann nicht Ziel einer Wahlreform sein.

Ein Hauptargument für die Persönlichkeitswahl ist nach Ansicht Gerald Weiß die Erhöhung der Legitimation der Gewählten. Dabei sollte aber bedacht werden, dass die Gremien der Selbstverwaltung nicht mit Parlamenten zu vergleichen sind: Damit Entscheidungen der gesetzlichen Unfallversicherung auf Akzeptanz im Arbeits- und Wirtschaftsleben stoßen, ist es wichtig, dass in den Selbstverwaltungsgremien konsensorientiert gearbeitet wird. Im Gegensatz zu Parlamenten geht es nicht darum, bestimmte Weltanschauungen zur Diskussion zu stellen und diese streitig durchzusetzen. Es geht vielmehr darum, praxisnahe und tragfähige Ergebnisse zu erzielen, die in der Arbeitswelt angenommen und umgesetzt werden können.

Friedenswahl versus Persönlichkeitswahl

Dass die Friedenswahl ein geeignetes Instrument ist und den Anforderungen demokratischer Legitimation entspricht, hat überdies auch das Bundessozialgericht (BSG) bereits bestätigt (vgl. BSG, Urteil vom 15. November 1973, 3 RK 57/72).

Ein weiteres Argument unterstützt im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung das Festhalten an der Friedenswahl. Im Hinblick auf die weitreichenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der

Selbstverwaltung in der Gesetzlichen Unfallversicherung ist die Kenntnis der betrieblichen Praxis und der Entwicklungen in der Arbeitswelt unabdingbar. Nur wenn Entscheidungen auf dieser Grundlage getroffen werden, werden sie auch von Arbeitgebern und Versicherten akzeptiert.

„Für die Selbstverwaltung der Gesetzlichen Unfallversicherung ist die Kenntnis der betrieblichen Praxis unabdingbar. Nur wenn Entscheidungen auf dieser Grundlage getroffen werden, werden sie von Arbeitgebern und Versicherten akzeptiert.“

Im Zuge der Fusionen der vergangenen Jahre hat sich die Zahl der Berufsgenossenschaften von mehr als zwanzig auf neun verringert. Verschiedene Branchen unterschiedlicher Größe wurden unter dem Dach einer Berufsgenossenschaft zusammengefasst. Für jede dieser Branchen müssen maßgeschneiderte Entscheidungen getroffen werden, und demzufolge muss für jede Branche Sachverstand in den Selbstverwaltungsgremien vorhanden sein. Sowohl von Versicherten- als auch von Arbeitgeberseite wird es daher als großer Erfolg gewertet, dass es bei der Sozialversicherungswahl 2011 im Rahmen der Wahl ohne Wahlhandlung gelungen ist, dass auch kleinere Branchen in den

Organen der großen Berufsgenossenschaften angemessen vertreten sind.

Bei verpflichtenden Urwahlen wäre zu befürchten, dass kleinere Branchen nicht mehr in der Selbstverwaltung vertreten sind und deren Belange auch nicht mehr angemessen eingebracht werden könnten. Das Ziel von sozialer Selbstverwaltung, nämlich die Betroffenen in die Entscheidungen einzubinden, wäre damit verfehlt.

Last, but not least soll auch die Frage der Kosten nicht unerwähnt bleiben. Bei obligatorischen Urwahlen in allen Sozialversicherungszweigen dürften die Gesamtausgaben die Kosten einer Bundestagswahl weit übersteigen. Diese erheblichen Mehrkosten wären aus den Beitragsmitteln zu finanzieren – das heißt in der gesetzlichen Unfallversicherung von den Arbeitgebern. Sie müssten auch die Verteilung der Wahlunterlagen an die Versicherten übernehmen, da die Unfallversicherungsträger ihre Versicherten nicht in einem Versicherungskataster erfassen. Diese Verteilung der Unterlagen würde für die Arbeitgeber weitere Kosten verursachen.

Unter Abwägung aller Argumente plädiert die gesetzliche Unfallversicherung deshalb für die Beibehaltung der Möglichkeit der Wahl ohne Wahlhandlung. Denn die Friedenswahl hat bis heute die Konstituierung einer erfolgreichen sozialen Selbstverwaltung ermöglicht. ●

Autorin

Martina Faltermeier

Abteilung Justitiariat,
Allgemeines Recht, DGUV
E-Mail: martina.faltermeier@dguv.de

BG ETEM stellt App vor: Ergänzende Gefährdungsbeurteilung für Bau- und Montagestellen

Die Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medien-erzeugnisse (BG ETEM) hat für ihre Mitgliedsbetriebe eine App für Smartphones entwickelt. Mit ihr kann eine „Ergänzende Gefährdungsbeurteilung für Bau- und Montagestellen“ direkt vor Ort auf dem Smartphone erstellt werden.

Die App enthält eine Checkliste, die auf der Bau- oder Montagestelle abgearbeitet wird. So kann die im Betrieb erstellte Gefährdungsbeurteilung sehr einfach um aktuelle Informationen von der Baustelle ergänzt werden. Die fertige Dokumentation lässt sich direkt aus der App heraus als PDF-Dokument per E-Mail an den Betrieb senden.

Die App steht im App-Store von Apple sowie für Smartphones mit Android-Betriebssystem im Google-Play-Store kostenfrei zum Download bereit.



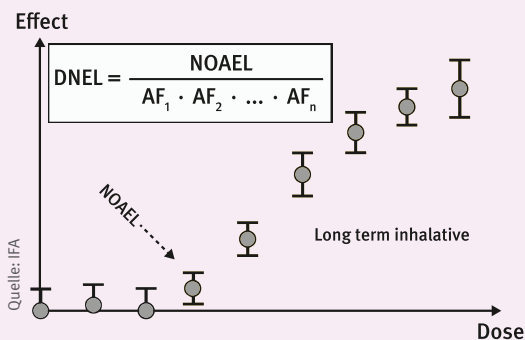
Quelle: BG ETEM

Neue IFA-Datenbank hilft bei Gefahrstoffbeurteilung

Die europäische REACH-Verordnung will den Umgang mit Chemikalien sicherer machen. Diesem Zweck dienen unter anderem neue Werte zur Beurteilung chemischer Stoffe, sogenannte DNEL-Werte. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) stellt DNEL-Werte ab sofort in einer Datenbank kostenlos zur Verfügung.

Betriebe, Behörden und andere Interessierte können so schnell und einfach danach suchen, um das Gefahrenpotenzial von Stoffen am Arbeitsplatz zu bewerten. Das betrifft vor allem Chemikalien, für die nationale Arbeitsplatzgrenzwerte fehlen.

DNEL-Werte, vom englischen „Derived No-Effect Level“, beschreiben die Konzentration eines chemischen Stoffes, der ein Mensch maximal ausgesetzt sein sollte. DNEL-Werte sind damit eine wichtige Hilfe bei der Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz.



! Weitere Informationen sowie Download der Liste unter www.dguv.de > Webcode: d145542

Impressum

DGUV Forum

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

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

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

Redaktion · Elke Biesel (DGUV), Franz Roiderer (stv. Chefredakteur), Falk Sinß, Wiesbaden

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

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

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

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

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

Herstellung · Harald Koch, Wiesbaden

Druck · ColorDruck Leimen, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

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

Titelbild · Lisa S./Shutterstock

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

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

Zitierweise · DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

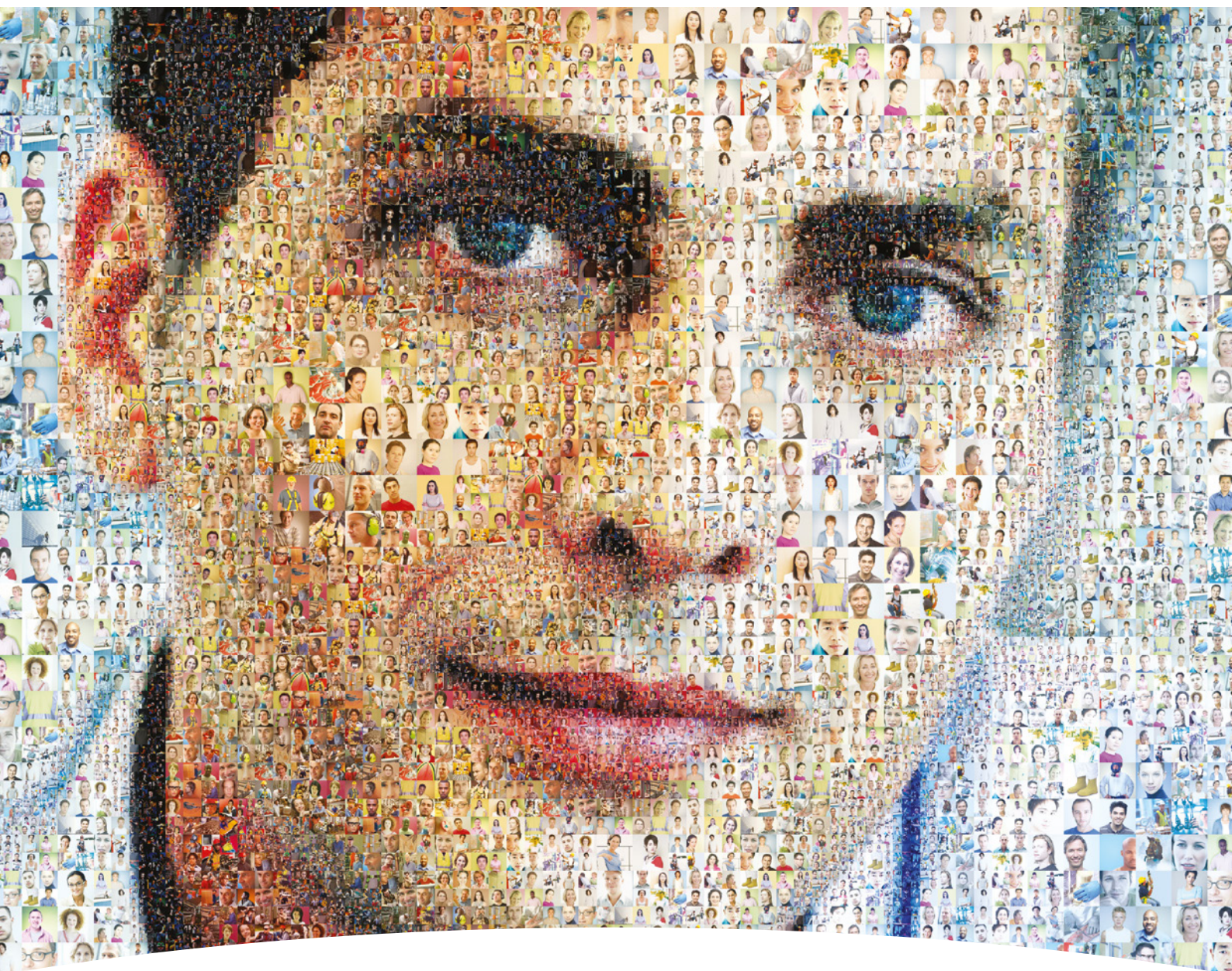
ISSN · 1867-8483

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

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

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

Sicherheit schaffen



Honeywell kann Sie beim Aufbau einer nachhaltigen Sicherheitskultur begleiten.

Honeywell Safety Products bietet das umfassendste Portfolio von branchenführenden Sicherheitslösungen auf dem Markt. Unser Kernauftrag lautet, Sicherheitsbeauftragte beim Aufbau einer nachhaltigen Sicherheitskultur zu unterstützen. So reduzieren Sie optimal alle Verletzungsrisiken und sorgen für einen gesunden, sicheren und produktiven Arbeitsplatz. Entdecken Sie zusammen mit Honeywell neue Möglichkeiten für optimale Sicherheit am Arbeitsplatz. Besuchen Sie noch heute unsere Website.

Honeywell

www.honeywellsafety.com/culture

Fachtagung Psychische Belastungen und Gesundheit im Beruf am 23. und 24. Mai 2013

» **Schulungsstätte der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse in Bad Münstereifel (Berghof)**

Aus der Themenliste:

» **Psychische Belastungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Pflege**

Prof. Dr. med Albert Nienhaus, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW),
Abteilung Grundlagen der Prävention und Rehabilitation (GPR)

» **Psychische Folgen nach einem Arbeitsunfall**

Susanne Bonnemann, Fachärztin für Arbeitsmedizin, BG ETEM

» **Psychotherapie – was kann sie leisten und was nicht?**

Timo Harfst, Bundespsychotherapeutenkammer

» **Burnout-Präventionstraining mit einem Hund**

Jana Höhn, Coaching und Training, **Eva Payenberg**, Hundezentrum Fellkunde

Weitere Informationen unter

www.universum.de/ppg

Die Zertifizierung bei der Ärztekammer Nordrhein ist beantragt.



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

Einfach anmelden: per Fax **0611 90 30-181**

per E-Mail: **fachtagung@universum.de**

oder per Telefon **0611 90 30-244**

Tagungspreis **€ 350,-**

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

(Tagungsgebühr einschließlich Übernachtungs- und Verpflegungskosten)

Veranstalter:



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