

DGUV Forum

Erste Hilfe – Was tun im Notfall?



Neues Internetportal –
Die Zentrale Expositionsdatenbank (ZED)

Erreichtes und Ausblick –
Das Vorschriften- und Regelwerk der DGUV

Liebe Leserin, lieber Leser,

Erste Hilfe kann Leben retten. Egal ob im Straßenverkehr oder am Arbeitsplatz – Menschen, die anderen nach einem Unfall sachkundigen Beistand leisten, werden gebraucht, denn im Ernstfall zählt jede Minute.

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen beteiligen sich maßgeblich daran, das Wissen um die Erste Hilfe in der Bevölkerung zu verankern. Mehr als 1,5 Millionen Versicherte in den Unternehmen werden auf Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung in jedem Jahr in Erster Hilfe aus- und fortgebildet.

Zum 1. April 2015 werden sich die Kurse für die betrieblichen Ersthelferinnen und Ersthelfer verändern. Wir wollen damit zum einen der medizinischen Entwicklung Rechnung tragen, zum anderen stärker auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen. Auf einen kurzen Nenner gebracht, heißt das: Der Praxisanteil in der Aus- und Fortbildung wird verstärkt, der Zeitaufwand für die Grundausbildung reduziert, dafür erhöht sich die Bedeutung der Fortbildungen.



Foto: DGUV/Stephan Floss Fotografie

In der Grundschulung müssen künftig nur noch neun statt 16 Unterrichtseinheiten gegeben werden. Das Lernpensum wird also deutlich gestrafft und soll dafür in Praxisübungen veranschaulicht werden. So wollen wir erreichen, dass sich die Teilnehmenden die Lerninhalte besser einprägen können. Parallel dazu wird der Umfang der regelmäßig erforderlichen Fortbildungen von acht auf neun Unterrichtseinheiten ausgeweitet. Auch hier ist das Ziel, die Nachhaltigkeit des Unterrichts zu vertiefen.

„Mehr als 1,5 Millionen Versicherte in den Unternehmen werden auf Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung in jedem Jahr in Erster Hilfe aus- und fortgebildet.“

Das wird sicher nur gelingen, wenn sich auch in der Art der Vermittlung etwas verändert: weniger Details und Theorie, dafür eine größere Anwendungsorientierung. Dazu ein Beispiel: Bei einem Thema wie Bewusstlosigkeit soll es nicht mehr darum gehen, alle Gefahren

theoretisch zu erläutern. Vielmehr sollen Lernsituationen geschaffen werden, die für das Erkennen einer bewusstlosen Person typisch sind. An diesen Beispielen können dann Gefahren und Maßnahmen erläutert und trainiert werden.

Die Unfallversicherung ist mit diesem Projekt auf breite Resonanz gestoßen. So werden künftig auch die Fahrerlaubnisbehörden die neue Struktur der Grundausbildung übernehmen. Gemeinsames Ziel ist es, die Handlungskompetenz der Ersthelferinnen und Ersthelfer weiter zu verbessern.

Mit den besten Grüßen

Ihr

Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2–3
› Aktuelles ›››	4–8
› Nachrichten aus Brüssel ›››	9
› Titelthema ›››	10–26
Revision	
Erste Hilfe: Neustrukturierung der Aus- und Fortbildung	10
<i>Horst Reuchlein</i>	
Aus- und Fortbildung	
Erste Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder	14
<i>Annette Michler-Hanneken</i>	
Was tun bei Notfällen?	
100 Kilometer bis zur Küste	18
<i>Gerhard Kraus</i>	
Hürdenabbau durch neue Medizinprodukte-Betreiberverordnung	
Frühdefibrillation im Betrieb	22
<i>Jochen Taubken</i>	
Fachinformationen, Praxishilfen, Vorschriften und Regeln	
Der Fachbereich „Erste Hilfe“ im Internet	24
<i>Joachim Berger</i>	
› Prävention ›››	28–51
Neues Internetportal	
Zentrale Expositionsdatenbank (ZED)	28
<i>Roger Stamm, Harald Wellhäußer</i>	
Neues Grundlagendokument gibt Orientierung	
Arbeitsschutz nimmt Kurs auf Normung	30
<i>Angela Janowitz</i>	
Die Umsetzung eines der wichtigsten Ziele der GDA kommt in die Betriebe	
Vorschriften- und Regelwerk der DGUV: Erreichtes und Ausblick	32
<i>Autorengemeinschaft</i>	
Aktion für berufsbildende Schulen	
Jugend will sich-er-leben im Schuljahr 2014/15	38
<i>Thomas Plonsker, Ulrich Zilz</i>	
Erholungsfähigkeit	
Warum es so wichtig ist, auch mal abzuschalten	46
<i>Hiltraut Paridon</i>	
Horizontaler Berufsumstieg	
Auf der Suche nach einem neuen Beruf	48
<i>Hanna Zieschang, Dietmar Bräunig</i>	
› Unfallversicherung ›››	52–64
Gemeinsames Intranet	
UV-NET – Info-Plattform für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen	52
<i>Andreas Baader</i>	



DGUV Akademie	
20 Jahre Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung in Bad Hersfeld – eine Rückschau	54
<i>Harald Becker, Ralf Möller, Uwe Sewerin</i>	
Gespräch mit Professor Harald Becker	
Studium, Ausbildung, Weiterbildung, Forschung – Wohnen und Leben	56
<i>Interview</i>	
Teil 2 der Artikelserie zur effektiven Verwaltungssteuerung	
Geschäftsprozessmanagement als Basis für ein integriertes Controllingsystem	60
<i>Christian Frosch, Hartmut Manitzke, Michael Schwanz</i>	
› Aus der Rechtsprechung ›››	64
› Personalia ›››	65
› Medien/Impressum ›››	66

20 Jahre Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung

Die Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung in Bad Hersfeld beging im Herbst 2014 ihr 20-jähriges Bestehen (siehe auch S. 54). Aus diesem Anlass fand am 28. Januar 2015 ein Festakt mit zahlreichen Vertretern aus Politik, Gesellschaft und der Unfallversicherungsträger statt.

Als Festrednerin konnte Frau Prof. Dr. Gesine Schwan gewonnen werden. Sie unterstrich den Wert einer umfassenden, nicht allein akademisch ausgerichteten Bildung. Der Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung wünschte sie, dass diese ihre familiäre Atmosphäre sowie ihren Gründergeist und ihre Ideale auch in Zukunft bewahren und weiterentwickeln möge.

In einem Podiumsgespräch nahmen neben Frau Prof. Dr. Schwan auch Herr Dr. Rainhardt Freiherr von Leoprechting (Vorsitzender des Kuratoriums der Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung und

Vorsitzender des Vorstands der DGUV) und Frau Petra Zilch (stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV) Stellung zu dem Thema „Duales Studium – Zwischen zwei Welten“.

Im Anschluss an den Festakt stellten sich jüngst an die Hochschule berufene Professoren mit ihren Antrittsvorlesungen zum Leitthema „Die Gesundheit – ein mehrdimensionales Phänomen“ vor.



Festrednerin Prof. Dr. Gesine Schwan

Wettbewerb „Unterwegs – aber sicher!“

„Unterwegs – aber sicher!“, der Wettbewerb für betriebliche Verkehrssicherheit, geht in die zweite Runde. Gesucht werden innovative Lösungen, die das Unfallrisiko auf Arbeits- und Schulwegen oder beim innerbetrieblichen Transport und Verkehr senken. Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen können sich mit ihren Projekten bis zum 15. Juli 2015 bewerben.

Der Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) und der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) haben den Wettbewerb ins Leben gerufen, um effektive Maßnahmen für sicheres Fahren und Transportieren bei der Arbeit bekannt zu machen. „Schon die erste Ausschreibung im Jahr 2013 hat uns gezeigt, wie vielfältig wirksamer Unfallschutz aussehen kann. Unser Ziel ist eine wachsende Sammlung guter Praxisbeispiele, von der möglichst viele Betriebe profitieren können“, erklärt VDSI-Vorstandsvorsitzender Prof. Dr. Rainer von Kiparski.

„Verkehrssicherheitsarbeit in den Betrieben ist ein wichtiger Beitrag, die Zahl der Getöteten und Verletzten auf unseren Straßen im Sinne der Vision Zero zu redu-

zieren. Die positiven Beispiele sollten Vorbildcharakter haben und viele Nachahmer finden“, ergänzt DVR-Präsident Dr. Walter Eichendorf.

Eine Jury aus Vertreterinnen und Vertretern des VDSI und DVR wird die Gewinnerinnen und Gewinner auswählen. Entscheidend sind Kriterien wie Nachhaltigkeit, Effizienz und Kreativität. Die ersten drei Plätze erhalten Preisgelder in einer Gesamthöhe von 6.000 Euro. Außer-

dem werden unter allen eingesandten Beiträgen zehn Fahrtsicherheitstrainings verlost. Die Preisverleihung findet im Rahmen der A+A 2015 in Düsseldorf statt.

! Weitere Informationen unter: www.vdsi.de/unterwegs-aber-sicher, Anmeldeschluss ist der 15. Juli 2015



Foto: endosstock/Photolia/Marcin Robert Balc

Menschen mit Behinderungen sind unterrepräsentiert

Menschen mit Behinderungen sind auf dem europäischen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Das geht aus dem EU-finanzierten Projekt DISCIT hervor. Die Umfrage belegt auch: Arbeitgeberinnen und

Arbeitgeber engagieren sich zu wenig bei der Beschäftigung behinderter Menschen.

„Für Menschen ohne Behinderungen in den OSZE-Ländern liegt die Beschäftigungsrate bei 75 Prozent, jedoch nur bei 40 bis 45 Prozent für Menschen mit Behinderungen“, so Roy Sainsbury, Leiter des Arbeitspaketes Nr. 5 von DISCIT. „Da besteht eine riesige Kluft, und natürlich verstecken diese allgemeinen Zahlen viele andere interessante Fakten wie die Beschäftigungsrate von Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen, die bei etwa 25 Prozent liegt.“

Die Auswertung von Interviews sowie von Arbeitsmarktdaten, Maßnahmen und Programmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen belegt auch: Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Men-

schens mit Behinderungen haben kaum positive Auswirkungen. Wie aus der Studie hervorgeht, trifft dies insbesondere für Maßnahmen zu, die auf aktive Weise eine berufliche Selbstständigkeit fördern, da keines der überprüften Länder in der Lage war, einen positiven Nachweis zu liefern. „Aus der Analyse der Interviews geht hervor, welche wichtige Rolle Arbeitgeber dabei spielen, behinderte und nicht behinderte Menschen gleich zu behandeln“, so Sainsbury. „Es ist sicherlich positiv, die Angebotsseite der Beschäftigung zu verbessern, indem Menschen mit Behinderungen ausgebildet und ihnen beim Erwerb von Qualifikationen geholfen wird. Doch Maßnahmen, die sich an die Nachfrageseite, an die Arbeitgeber, richten, sind weniger entwickelt und Arbeitgeber ziehen es häufig vor, Strafen zu zahlen, anstatt Menschen mit Behinderungen einzustellen.“



Foto: DGUV

Tag der Arbeitssicherheit 2015

Anzeige

In der Schwabenlandhalle in Fellbach findet am 25. und 26. März 2015 der Tag der Arbeitssicherheit des Landesverbandes Südwest der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) statt.

Ein Themenschwerpunkt in diesem Jahr ist „Neue Formen der Arbeit“. Hier steht vor allem die Frage im Mittelpunkt, welche neuen Aspekte der Arbeitssicherheit sich aus der verstärkten Zusammenarbeit von Mensch und Roboter ergeben. Weitere Vortragsreihen befassen sich mit der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine, neuen Entwicklungen im Arbeitsschutz, mit Gefahr- und Biostoffen im Arbeitsprozess sowie der Arbeitsmedizin mit anschließender Podiumsdiskussion. Die Vortragsreihen werden durch eine Ausstellung abgerundet. Auf der Industrieausstellung werden rund 40 Hersteller von Produkten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ihre neuesten Entwicklungen präsentieren.



Weitere Informationen und Anmeldung unter:
www.tag-der-arbeitssicherheit.de

Berichtigung aus Heft 12/2014:

In unserer Ausgabe 12/2014 ist uns bei der Bildunterschrift auf Seite 14 leider ein Fehler unterlaufen: Auf dem Foto ist nicht Annika Zeyen abgebildet, sondern Gesche Schönemann.

Die Redaktion

Unabhängig und Neutral
Individuell
Einzelbetreuung

Mit unserer Unterstützung zurück ins Leben.

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir bundesweit auf zunächst freiberuflicher Basis:

Reha-Manager

mit Erfahrung bei der Heilverfahrenssteuerung und der beruflichen Wiedereingliederung. Wünschenswert sind ebenfalls Kenntnisse aus dem Bereich der Schwerstbehindertenbetreuung und der Pflegeorganisation.

Wir bieten Ihnen eine umfangreiche Einarbeitung in das Case-Management, eine selbständige Tätigkeit in Abstimmung mit den Unternehmensgrundsätzen sowie eine Zusammenarbeit in einem angenehmen Team.

Über Ihre Bewerbung freuen wir uns.

Für Fragen steht Ihnen Herr Bernhard Krechel unter der Telefonnummer 0172-6139377 oder Herr Walter Schwarzbeck unter der Telefonnummer 0171-4332217 gerne zur Verfügung.

Ihre Bewerbung senden Sie bitte an:

K&S RehaManagement, Am Ursprung 2, 83026 Rosenheim
 oder per E-Mail an: bernhard.krechel@reha-management.de
walter.schwarzbeck@reha-management.de

www.reha-management.de

Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland

Männer und Frauen unterscheiden sich in Bezug auf Gesundheit und Krankheit. Neben unterschiedlichen Lebenserwartungen und Erkrankungshäufigkeiten gibt es auch zahlreiche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahrnehmung und



Foto: Ingram Publishing

Kommunikation von Symptomen, im gesundheitsrelevanten Verhalten und bei der Inanspruchnahme von Versorgungsangeboten. Aus diesem Grund hat das Robert Koch-Institut in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt sowie Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis umfassende Daten und Informationen zur Männergesundheit zusammengetragen und in einem Bericht veröffentlicht. Die gesundheitlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, aber auch innerhalb der Gruppe der Männer werden für ausgewählte Themen aus den Bereichen Gesundheitsstatus, Gesundheitsverhalten, Arbeitswelt, Lebensformen/Familie sowie Prävention beschrieben und interpretiert.

Dabei wird deutlich, dass soziokulturell geprägte Geschlechterrollen einen wesentlichen Einfluss auf das Gesundheitsverhalten und damit auch auf die gesundheitliche Lage und die Sterblichkeit haben. Zudem zeigen sich innerhalb der

Gruppe der Männer in Abhängigkeit von Lebensphasen und sozioökonomischem Status deutliche gesundheitliche Unterschiede. Die Ergebnisse des Berichtes belegen zudem, dass insbesondere das Arbeitsleben wie auch die Formen des familialen und partnerschaftlichen Zusammenlebens wichtige Potenziale, aber auch Risiken für die Gesundheit von Männern bergen können. Die Analysen aus den Bereichen Prävention und Gesundheitsförderung betonen daher zusammenfassend die Notwendigkeit einer zielgruppenspezifischen Ausdifferenzierung präventiver Maßnahmen für Männer.

! Den Bericht zum Thema **Männergesundheit** findet man auf den RKI-Seiten unter: www.rki.de/maennergesundheit

Fahrtüchtigkeit im Alter: Ärztliche Beratung gewünscht

Ältere Autofahrerinnen und Autofahrer wünschen sich eine Mobilitätsberatung durch Ärztinnen und Ärzte. Das belegt eine aktuelle forsa-Umfrage im Auftrag des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR). Danach haben sich 69 Prozent der Autofahrenden ab 65 Jahren schon einmal darüber Gedanken gemacht, ab einem bestimmten Alter nicht mehr selbst mit dem Wagen unterwegs zu sein. Ein Großteil der Befragten (88 Prozent) würde sich zudem gern zum Thema „Fahrtüchtigkeit im Alter“ beraten lassen.

Die Umfrage belegt aber auch, dass erst 15 Prozent der Befragten tatsächlich ihre Fahrfitness haben prüfen lassen. Und nur zwei Prozent der Befragten wurden von ihrem Arzt oder ihrer Ärztin schon mal auf das Thema angesprochen. „Für Führerscheine gibt es kein Verfallsdatum, doch sollte jeder seine Fahrtüchtigkeit regelmäßig prüfen lassen“, so Sandra Demuth vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat. Oftmals schleichen sich unbemerkt Gesundheitsbeeinträchtigungen ein, die die Fahrsicherheit negativ beeinflussen können.



Foto: DVR, Bonn

nen. Bewegungseinschränkungen machen zum Beispiel den Schulterblick schwieriger. Wird im Alter das Dämmerungssehen schlechter und nimmt die Blendempfindlichkeit zu, können Nachtfahrten gefährlich sein.

Angst, bei einer Untersuchung den Führerschein zu verlieren, muss man dabei nicht

haben: „Autofahrer sollten nicht zögern und auf ihren behandelnden Hausarzt oder ihre Hausärztin zugehen, sie unterliegen der Schweigepflicht“, so Demuth. Tipp: Wird die Untersuchung im Rahmen eines allgemeinen Gesundheitschecks durchgeführt, der über die Prüfung der Fahrtüchtigkeit hinausgeht, übernimmt die gesetzliche Krankenkasse die Kosten.

Kooperation von DGUV und ILO bekräftigt

Gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) unterstützt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) den Aufbau eines Unfallversicherungssystems in Bangladesch. Dort war es in den vergangenen Jahren zu schweren Arbeitsunfällen in der Textilindustrie gekommen.

Diese Kooperation war aber nur eines von vielen Themen bei einem Spitzentreffen

der beiden Vorstandsvorsitzenden der DGUV, Manfred Wirsch und Dr. Rainhardt Freiherr von Leoprechting, des Hauptgeschäftsführers der DGUV, Dr. Joachim Breuer und des Generaldirektors der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Guy Ryder.

Der ILO-Chef zeigte großes Interesse an der paritätischen Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland und der engen Verbindung von Prävention, Rehabilitation und Ent-

schädigung. Ryder, der auch ein Gastredner auf dem „XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014“ in Frankfurt war, sagte, von dem Kongress sei die Botschaft ausgegangen, die Vision Zero noch stärker in die Präventionsarbeit einzubinden. Besonders beeindruckt zeigte sich Ryder von der Art und Weise, wie Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in Deutschland die Rehabilitation ihrer Versicherten durchführen und welche hohe Erfolgsrate sie bei der beruflichen Reintegration erreichen.



Spitzentreffen: Heinz Koller, ILO Regional Direktor für Europa und Zentralasien, Dr. Joachim Breuer, Dr. Rainhardt Freiherr von Leoprechting, Guy Ryder, Manfred Wirsch (v.l.n.r.)

Unfallversicherung Bund und Bahn

Am 1. Januar 2015 haben sich die Unfallkasse des Bundes und die Eisenbahn-Unfallkasse zur neuen Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) zusammengeschlossen. Als alternierende Vorstandsvorsitzende wurden Dr. Roger Kiel und Wolfgang Stolte, als alternierende Vorsitzende der Vertreterversammlung Vlatko Stark und Dr. Christian Gravert gewählt. Grundlage für die Gründung der UVB ist das Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen (BUKNOG), das am 19. Oktober 2013 in Kraft

trat. Dies ermöglicht es, dass auch die drei bundesunmittelbaren Unfallkassen Fusionen eingehen können. Mit der Fusion der Unfallkasse des Bundes und der Eisenbahn-Unfallkasse schließt sich eine „klassische“ mit einer überwiegend gewerblich geprägten Unfallkasse zusammen. Die Selbstverwaltungen der beiden Häuser hatten sich schon frühzeitig um die Fusion bemüht und die notwendigen rechtlichen Schritte vorbereitet. Laut Gesetz gehen das Vermögen sowie alle Rechte und Pflichten der Unfallkasse des Bundes und

der Eisenbahn-Unfallkasse als Ganzes auf die Unfallversicherung Bund und Bahn als Rechtsnachfolgerin über.

Neben den beiden Hauptstandorten in Wilhelmshaven und Frankfurt am Main ist die UVB an neun weiteren Standorten für Mitgliedsunternehmen und Versicherte präsent.



BG Unfallklinik Duisburg als „Endoprothetikzentrum (EPZ)“ zertifiziert

Die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Orthopädische Chirurgie hat die Sektion Endoprothetik und Alterstraumatologie an der BG Unfallklinik Duisburg ausgezeichnet. Damit würdigt die EndoCert-Initiative die qualitativ hochwertige medizinische Versorgung von Patientinnen und Patienten mit künstlichem Gelenkersatz (Endoprothesen) an der BGU Duisburg. „Die Zertifizierung bestätigt nun auch unter strengen objektiven Gesichtspunkten die hohe medizinische Behandlungsqualität für unsere Patientinnen und Patienten, die häufig mit besonders schwierigen gesundheitlichen Vorbedingungen zu uns kommen“, erklärt Prof. Dr. Dieter Rixen, Ärztlicher Direktor und Chefarzt der Klinik für Orthopädie und Unfallchirurgie an der BGU Duisburg.

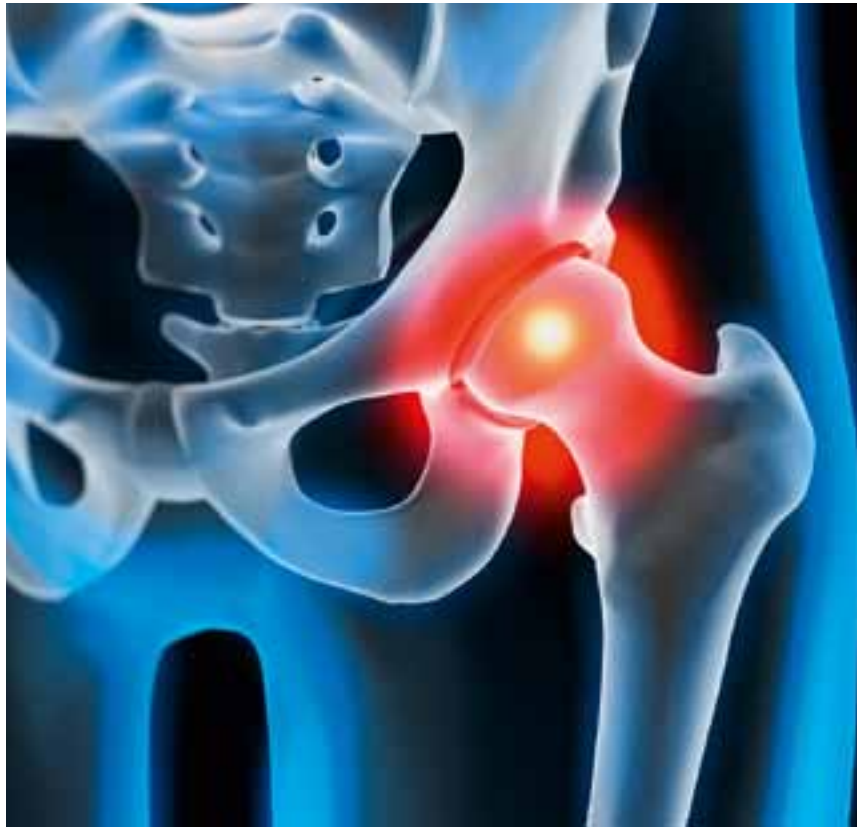


Foto: psdesign1/Fotolia

Seit 36 Jahren engagiert sich Dr. Peter-Michael Hax, Leiter der Sektion Endoprothetik und Alterstraumatologie, am BGU Duisburg für Patientinnen und Patienten mit künstlichem Gelenkersatz, von denen er jährlich etwa 200 operiert: „Zunehmende Bedeutung hat die Endoprothetik in der Versorgung von Verletzungen bezie-

hungsweise deren Spätfolgen bei älteren Patienten.“ Aber auch jüngere Patientinnen und Patienten litten an Gelenkverschleiß. Ursachen können zum Beispiel zurückliegende Gelenkverletzungen oder Überbeanspruchung durch sportliche Aktivitäten sein. „Patienten mit komplexen Gelenkschäden nach Frakturen oder

Bandverletzungen, mit irreparablen gelenknahen Knochendefekten oder nach beruhigten Gelenkinfekten durch den Einsatz künstlicher Gelenke ein Stück Lebensqualität zurückzugeben, ist eine unserer anspruchsvollsten Aufgaben“, berichtet der stellvertretende Chefarzt und stellvertretende Ärztliche Direktor.

103 Milliarden Zahl des Monats

Rund **103 Milliarden Euro** gingen der deutschen Volkswirtschaft in 2013 durch Arbeitsunfähigkeitstage von Beschäftigten verloren. Das geht aus dem statistischen Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SuGA) hervor, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt. Durch Arbeitsunfähigkeit fielen nach Schätzungen der BAuA in 2013 rund 1,6 Millionen Erwerbsjahre aus. Dies führte zu einem Produktionsausfall von etwa 59 Milliarden Euro, gemessen an den Lohnkosten. Durch den Verlust an Arbeitsproduktivität gingen damit der deutschen Volkswirtschaft rund 103 Milliarden Euro an Bruttowertschöpfung verloren.

Laut SuGA-Bericht steigt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wieder an. Lag sie in 2010 noch bei rund 115 Fällen pro 100 gesetzlich Krankenversicherte, gab es in 2013 fast 126 Fälle pro 100 Versicherte. Dabei änderte sich die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit mit durchschnittlich etwa 12 Tagen kaum.



Zukunft des Investorenschutzes in TTIP weiterhin unklar

Gleich zu Beginn des Jahres hat die EU-Kommission ihre Auswertung der Konsultation zum Investitionsschutz und zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Investor und Staat (ISDS) im Rahmen der transatlantischen Handels- und Investitionspartnerschaft veröffentlicht.

Seit gut eineinhalb Jahren verhandelt die Brüsseler Behörde mit den Vereinigten Staaten von Amerika eine umfassende Handelspartnerschaft. Die Klauseln zum Investitionsschutz und ISDS sind dabei die größten Streitpunkte in den aktuellen Verhandlungen. Kritiker befürchten insbesondere, dass dadurch das Recht zur Regulierung ausgehöhlt wird. Auch die gesetzliche Unfallversicherung hat in ihrer Position¹ klargestellt, dass EU-weite und nationale Regelungen zum Arbeitsschutz weder zur Verhandlung stehen noch Anlass für eine Klage vor einem Schiedsgericht sein dürfen.

Die EU-Kommission hatte 2014 auf die Kritik reagiert und einen offenen Dialog und Meinungsbildungsprozess zum Thema begonnen. Die nun vorgestellte



Foto: Weissblick/fotolia

Auswertung der fast 150.000 Beiträge hat gezeigt, dass gegenüber dem Instrument der ISDS äußerste Skepsis herrscht. Deswegen möchte die EU-Kommission in den Freihandelsgesprächen mit den USA vorerst nicht über den Investitionsschutz sprechen. Damit hat die Brüsseler Behörde diesem Thema keinesfalls eine Absage erteilt. Vielmehr sollen Gespräche mit dem EU-Parlament, den EU-Mitgliedstaaten und Interessenvertretern mehr Klarheit für ein künftiges Vorgehen bringen.

Eines dürfte jedoch schon heute klar sein: Eine endgültige Entscheidung über die Aufnahme von Regelungen zum Investorenschutz und ISDS in TTIP wird sicherlich erst nach Abschluss der Verhandlungen getroffen werden.

Fußnote

[1] www.dguv.de
(Webcode: d981842)

Mehrwertsteuerreform auf EU-Ebene: Ergebnisse der Konsultation veröffentlicht

Still und leise und ohne große Ankündigung hat die EU-Kommission Ende 2014 einen zusammenfassenden Bericht über die Befragung zu ihren Plänen vorgelegt, Änderungen an den für den öffentlichen Sektor geltenden Mehrwertsteuer-Vorschriften vorzunehmen. Fast 600 Antworten – überwiegend aus Deutschland und Österreich – hatte die Brüsseler Behörde erhalten. Auch die DGUV hatte sich gemeinsam mit den Spitzenverbänden der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung an der Befragung beteiligt.¹

Das nun veröffentlichte Ergebnis überrascht nicht unbedingt. Die Konsultationsteilnehmenden aus dem öffentlichen Bereich plädieren für eine Beibehaltung des Status quo, so auch die DGUV. Dagegen sprechen sich Wirtschaftsverbände und Unternehmen für eine grundlegende Reform und Einbeziehung des öffentlichen Sektors in die Mehrwertbesteuerung aus.

Unbeantwortet bleibt jedoch weiterhin die Frage, in welche Richtung die künftigen Reformüberlegungen der EU-Kommission gehen.

Hierzu enthält der zusammenfassende Bericht keine Informationen.

Fußnote

[1] www.deutsche-sozialversicherung.de > Europa > Dokumente und Downloads > Überprüfung bestehender Mehrwertsteuer-Rechtsvorschriften zu öffentlichen Einrichtungen und Steuerbefreiungen für dem Gemeinwohl dienende Tätigkeiten (März 2014)

Revision

Erste Hilfe: Neustrukturierung der Aus- und Fortbildung

Die Aus- und Fortbildung der betrieblichen Ersthelferinnen und Ersthelfer erfolgt ab April 2015 jeweils an einem Tag.

Die Unfallversicherungsträger lassen jedes Jahr über 1,5 Millionen Versicherte in der Ersten Hilfe aus- und regelmäßig fortbilden und tragen die anfallenden Lehrgangsgebühren. Die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung im Betrieb umfasst bis zum 31. März 2015 eine Grundschulung im Umfang von 16 Unterrichtseinheiten und eine Erste-Hilfe-Fortbildung mit acht Unterrichtseinheiten.

In den letzten Jahren haben sich in den verschiedenen Themenfeldern, insbesondere im Bereich der Reanimation, deutliche Vereinfachungen ergeben. Gleichzeitig deuten verschiedene Studien darauf hin, dass die Fülle der insbesondere für die Grundausbildung vorgesehenen Themen negative Auswirkungen auf die mittel- bis langfristige Verfügbarkeit der Kenntnisse bei den Teilnehmenden hat.

Sowohl die Unfallversicherungsträger als auch die in der Bundesarbeitsgemeinschaft Erste Hilfe zusammengeschlossenen Hilfsorganisationen sprechen sich für eine Revision der Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung aus (siehe Abbildung 1). Die Erste-Hilfe-Ausbildung wird ab 1. April 2015 auf neun Unterrichtseinheiten (Unterrichtseinheit: 45 Minuten) gestrafft und der Umfang der regelmäßigen, in Zeitabständen von zwei Jahren erforderlichen Fortbildung, auf neun Unterrichtseinheiten ausgewei-

tet. Auch die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder umfasst zukünftig jeweils neun Unterrichtseinheiten.

Die Inhalte der Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung werden in Form von Lernzielen und praktischen Inhalten in dem DGUV Grundsatz 304-001 „Ermächtigung von Stellen für die Aus- und Fortbildung in der Ersten Hilfe“ (bisher BGG/GUV-G 948) festgeschrieben. Anhand dieser Vorgaben müssen die Lehrunterlagen und Präsentationen der ermächtigten Stellen gestaltet werden. Eine Liste der ermächtigten Stellen ist tagesaktuell unter www.dguv.de/fb-ersthilfe zu finden.

Ausbildung betrieblicher Ersthelferinnen und Ersthelfer

Die neun Unterrichtseinheiten umfassen die Erste-Hilfe-Ausbildung fokussiert sich zukünftig auf die Vermittlung der lebensrettenden Maßnahmen, einfacher Erste-Hilfe-Maßnahmen sowie grundsätzlicher Handlungsstrategien.

Im Einzelnen werden bei der Erste-Hilfe-Ausbildung die folgenden Themenbereiche angesprochen:

- Allgemeine Verhaltensweisen bei Unfällen/Notfällen/Rettung
- Verletzungen (Wunden, Knochen-

brüche, Prellungen und Gelenkverletzungen)

- Auffinden einer reglosen Person und gesamte Versorgung (unter anderem stabile Seitenlage, Herz-Lungen-Wiederbelebung, Automatisierte Defibrillation)
- Versorgung von speziellen Störungen von Bewusstsein, Atmung und Kreislauf (unter anderem Schlaganfall, Herzinfarkt, Elektrounfall)
- Temperaturbedingte Störungen und Vergiftungen

Zukünftig verzichtet man bei der Ausbildung auf einige theoretische Themen, wie zum Beispiel gesetzliche und moralische Verpflichtung zur Hilfeleistung, aber auch einige praktische Inhalte, wie beispielsweise Bauchverletzungen.

„Bei der Erste-Hilfe-Ausbildung verzichtet man zukünftig auf zu hohe Detailgenauigkeit der Anweisungen und auf vertiefende medizinische Informationen.“

Ein wesentlicher Punkt bei der Neuausrichtung der Erste-Hilfe-Ausbildung ist die methodisch-didaktische Optimierung. Bei der Erste-Hilfe-Ausbildung verzichtet man zukünftig auf zu hohe Detailgenauigkeit der Anweisungen und auf vertiefende medizinische Informationen. Dies bedeutet, dass es nicht darauf ankommt, zum Beispiel die Gefahren der Bewusstlosigkeit zu erläutern, sondern insbesondere darauf, dass Lernsituationen geschaffen werden, die beispielsweise für das Erkennen einer bewusstlosen Person typisch sind, um dann anhand dieser Notfallsituation die Gefahren und Maßnahmen zu erläutern und zu trainieren. Eine Optimierung der Erste-Hilfe-Ausbildung

Autor



Dr. Horst Reuchlein

Leiter des Fachbereiches „Erste Hilfe“ der DGUV, Verwaltung-Berufgenossenschaft (VBG)
E-Mail: horst.reuchlein@vbg.de

Bis März 2015



Ab April 2015



Abbildung 1: Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung – Was ändert sich?

soll insbesondere durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Praxis steht im Vordergrund
- Deutliche Reduktion des theoretischen Unterrichtes
- Verknüpfung der theoretischen Inhalte direkt mit praktischen Übungen
- Stärkung der Teilnehmerorientierung

Durch das neue Ausbildungskonzept soll die Handlungskompetenz der Teilnehmenden verbessert und die Qualität der Leistungen der Ersthelferinnen und Ersthelfer gesteigert werden.

Fortbildung betrieblicher Ersthelferinnen und Ersthelfer

Die neun Unterrichtseinheiten umfassende Erste-Hilfe-Fortbildung ist deutlich zielgruppenorientierter gestaltet als die Erste-Hilfe-Ausbildung. Die Erste-Hilfe-Fortbildung fokussiert sich auf die Sicherung der in der Grundausbildung erworbenen Kompetenzen („obligatorische“ Themen). Darauf aufbauend werden weitere Maßnahmen vermittelt und die Bewältigung von Notfallsituationen wird trainiert. Die Auswahl der hierfür zusätzlich optional zur Verfügung stehenden Themen erfolgt anhand des spezifischen Bedarfs beziehungsweise der Anforderungen der Teilnehmenden/Unternehmen.

Zu den obligatorischen Themen zählen insbesondere die Themen „Wundversorgung“ und „bedrohliche Blutungen“ sowie „Störungen des Bewusstseins und des

Kreislaufes“. Die Vermittlung dieser Themen dient dazu, die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse zu festigen und zu vertiefen. Während in der Ausbildung zum Thema „Automatisierte Defibrillation“ nur grundlegende Kenntnisse, zum Beispiel die Funktionsweise der Defibrillation, vermittelt werden, üben die Teilnehmenden einer Fortbildung auch die Anwendung eines Automatisierten Externen Defibrillators.

Für die optionalen Themen steht ein Inhaltskatalog zur Verfügung, unter anderem mit folgenden Themen:

- Unfälle durch elektrischen Strom
- Gewalteinwirkungen auf den Kopf
- Amputationsverletzungen
- Versorgung besonderer Wunden, zum Beispiel Fremdkörper in Wunden
- Verletzungen der Augen
- Verletzungen im Bauchraum
- Sportverletzungen
- Knochenbrüche und Gelenkverletzungen
- Hirnbedingte Krampfanfälle
- Spezielle Atemstörungen
- Sonnenstich/Hitzschlag
- Erfrierungen
- Brandverletzungen
- Verätzungen
- Unterkühlungen
- Vergiftungen

Wie bei der Erste-Hilfe-Ausbildung steht auch bei der Fortbildung die Praxis im Vordergrund, und es sollen aktivierende und an den Teilnehmenden orientierte Unterrichtsmethoden eingesetzt werden.

Erste Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder

Ab dem 1. April 2015 umfasst die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder neun Unterrichtseinheiten und enthält Maßnahmen für Kinder, aber auch für Erwachsene. Diese Kursform, die nunmehr bundesweit angeboten wird, eignet sich insbesondere für das Personal in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen.

In Kindertageseinrichtungen muss pro Kindergruppe eine Erzieherin oder ein Erzieher in Erster Hilfe ausgebildet sein. In Schulen ist die Schulleitung verantwortlich, für die Organisation einer wirksamen Ersten Hilfe in der Schule zu sorgen. Dazu gehört es, dass ausreichend Ersthelferinnen beziehungsweise Ersthelfer vorhanden sind.

Während sich in Grundschulen die meisten Unfälle in der Pause ereignen, liegt der Schwerpunkt in Einrichtungen der Tagesbetreuung während des Unterrichts beziehungsweise Betriebs. Typische Verletzungsarten bei Kindern sind Prellungen, Zerrungen, Verstauchungen sowie Oberflächenverletzungen der Haut. Dies sollte bei der Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung berücksichtigt werden.

Die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder enthält sowohl obligatorische als auch optionale Themen.

Bei den obligatorischen Themen sind insbesondere die psychische Betreuung von ▶

verletzten und erkrankten Kindern, die Wundversorgung, aber auch Maßnahmen bei Störungen der Atmung und des Kreislaufes hervorzuheben, unter anderem Wiederbelebungsmaßnahmen bei Säuglingen, Kindern und Erwachsenen. Bei der Wiederbelebung von Säuglingen und Kindern gibt es einige Besonderheiten zu beachten. Während die Ursachen für einen Atemstillstand bei Erwachsenen meist kreislaufbedingt sind und daher sofort mit Wiederbelebungsmaßnahmen (Druckmassage) begonnen wird, stehen bei Säuglingen und

Kindern oftmals Atemstörungen oder Atemstillstand im Vordergrund, die nicht unmittelbar mit einem Kreislaufstillstand in Verbindung stehen. Daher weicht der Ablauf der Hilfeleistung bei Säuglingen/Kindern gegenüber dem bei Erwachsenen ab, es wird mit Beatmung begonnen (Ablaufschema siehe Abbildung 2).

Als optionale Themen sind unter anderem Kinderkrankheiten, Maßnahmen bei Brandwunden, aber auch Maßnahmen bei Fremdkörpern in Wunden, insbesondere

Zeckenstiche, zu nennen. Im Rahmen der Schulung sollten die unterschiedlichen Möglichkeiten der Zeckentfernung (Pinzette, Zeckenzange, Zeckenkarte) von der Ausbilderin beziehungsweise dem Ausbilder demonstriert werden. Eine ärztliche Behandlung ist bei einem Zeckenstich in jedem Fall angeraten.

Lehrgangsgebühren

Die Lehrgangsgebühren werden als Pauschalgebühr je Teilnehmenden von den Unfallversicherungsträgern getragen. So

Wiederbelebung

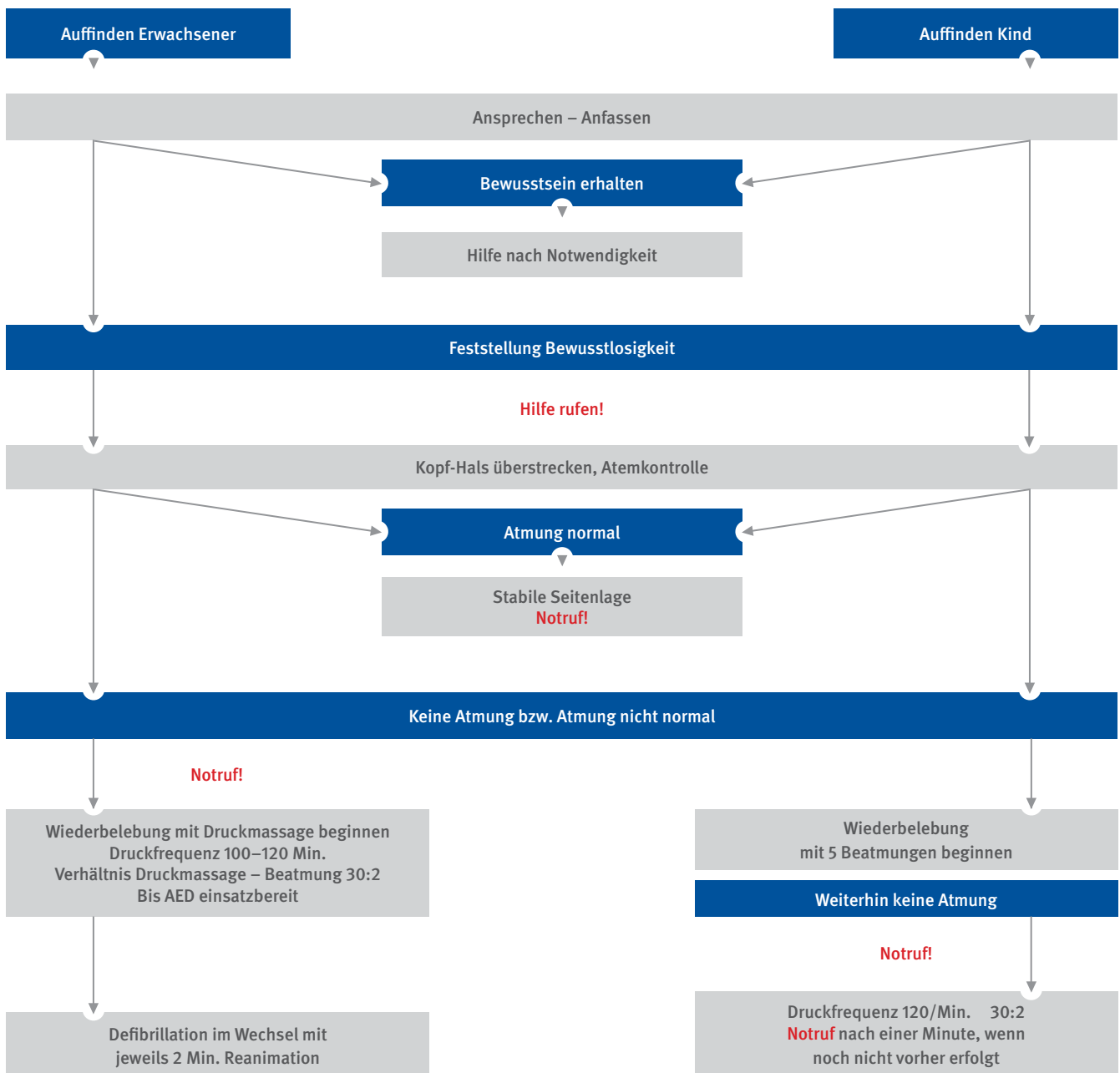


Abbildung 2: Besonderheiten bei der Wiederbelebung von Kindern



Betriebliche Ersthelferinnen und Ersthelfer lernen im Rahmen der Aus- und Fortbildung die Maßnahmen der Herz-Lungen-Wiederbelebung.



Bei der Erste-Hilfe-Fortbildung wird die Anwendung eines Automatisierten Externen Defibrillators geübt.

beliefen sich die Gesamtkosten für die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung bei den Unfallversicherungsträgern im Jahr 2013 auf circa 43,5 Millionen Euro, wobei circa 35,4 Millionen Euro auf die gewerblichen Berufsgenossenschaften, circa 7,6 Millionen Euro auf die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand und circa 0,5 Millionen Euro auf die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau entfallen.

Die Pauschalgebühr für die jeweils neun Unterrichtseinheiten umfassende Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung beträgt ab dem 1. April 2015 für jeden Teilnehmenden 28,00 Euro und ab Januar 2016 dann 30,00 Euro. Dies umfasst auch die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder.

Wirtschaftliche Aspekte

Insgesamt lassen die Unfallversicherungsträger circa 1,5 Millionen Versicherte im Jahr in Erster Hilfe aus- und fortbilden; davon entfallen circa 1/3 auf Erste-Hilfe-Ausbildungen und circa 2/3 auf Erste-Hilfe-Fortbildungen. Da nach der Neustrukturierung ein Schulungstag für die Ausbildung wegfällt, sparen die Unternehmen circa 500.000 Schultage pro Jahr ein. Geht man von einem Kostensatz von 300 Euro für einen Arbeitsunfähigkeitstag (AU)¹ aus, können die Unternehmen bundesweit circa 150

Millionen Euro durch die Reduzierung der Ausbildung auf einen Tag einsparen.

Erste-Hilfe-Ausbildung im Rahmen des Fahrerlaubnisverfahrens

Nach § 19 Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV) müssen derzeit Bewerberinnen und Bewerber um eine Fahrerlaubnis der Klassen AM, A1, A2, B, BE, L oder T an einer acht Unterrichtseinheiten umfassenden Unterweisung in lebensrettenden Sofortmaßnahmen teilnehmen; die Bewerberinnen und Bewerber um eine Fahrerlaubnis der Klassen C, C1, CE, C1 E, D, D1, DE oder D1 E müssen eine 16 Unterrichtseinheiten umfassende Erste-Hilfe-Ausbildung absolvieren.

Seitens des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur ist geplant, für alle Führerscheinklassen eine Schulung in Erster Hilfe im Umfang von neun Unterrichtseinheiten vorzuschreiben, die inhaltlich identisch ist mit der betrieblichen Erste-Hilfe-Ausbildung. Die Unterweisungen in lebensrettenden Sofortmaßnahmen könnten entfallen. Hierzu ist eine Änderung der Fahrerlaubnis-Verordnung notwendig, die im Laufe des Jahres 2015 zu erwarten ist.

Die wesentlichen Neuerungen auf einen Blick

- Der Praxisanteil in der Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung wird verstärkt.

- Der theoretische Unterricht wird deutlich reduziert.
- Der Zeitaufwand für die Ausbildung reduziert sich durch die kompakte Gestaltung auf einen Tag.
- Deutschlandweit gibt es nur noch eine Erste-Hilfe-Ausbildung, sowohl für Ersthelferinnen und Ersthelfer im Betrieb als auch für Bewerberinnen und Bewerber des Führerscheins.
- Die Fortbildung für Ersthelferinnen und Ersthelfer im Betrieb ist deutlich zielgruppenorientierter gestaltet.
- Die Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder wird bundesweit angeboten.

Die ab April 2015 geltenden Änderungen stellen einen Meilenstein in der Aus- und Fortbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern dar, welche die Handlungskompetenz der Teilnehmenden und die Qualität der Leistungen von Ersthelferinnen und Ersthelfern steigern werden. ●

Fußnote

[1] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Mit Sicherheit mehr Gewinn – Wirtschaftlichkeit von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit, 2007

Aus- und Fortbildung

Erste Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder

Ab dem 1. April 2015 ist die Umsetzung einer veränderten Konzeption der Aus- und Fortbildung von Ersthelferinnen und Ersthelfern vorgesehen. Was bedeutet dies für Kindertageseinrichtungen und Schulen?

Mit den Kenntnissen und Maßnahmen in Erster Hilfe ist es wie mit vielen anderen Dingen im Leben: Was nicht regelmäßig geübt wird, gerät in Vergessenheit. Und dieses Gefühl des „Nichtwissens“ und „Nichtkönnens“ schafft Unsicherheit und lähmt schlimmstenfalls. Um in einem Notfall adäquat handeln zu können, sind grundlegende Kenntnisse in Erster Hilfe, wie zum Beispiel sachgerechtes Verhalten bei Unfällen, Erstmaßnahmen und gegebenenfalls lebensrettende Sofortmaßnahmen oder auch Maßnahmen bei Haut- und Gelenkverletzungen, erforderlich. Denn die schnelle Erste Hilfe bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes kann die Schwere

„Die Aus- und Fortbildung Erste Hilfe wird sich durch die Auswahl optionaler Themen verstärkt an dem Bedarf und den Alltagssituationen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und am Unfallgeschehen orientieren.“

von Unfallfolgen mindern oder sogar Menschenleben retten. Dabei ist auch die Einbeziehung der Besonderheiten von Kindern in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen zu berücksichtigen.

Wer ist verantwortlich?

Die Organisation der Ersten Hilfe ist ein Mosaikstein im Rahmen der Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in den Bildungseinrichtungen. Das staatliche Arbeitsschutzrecht und das autonome Recht der gesetzlichen Unfallversicherung übertragen primär dem Arbeitgeber beziehungsweise dem Träger einer Einrichtung die Verantwortung für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. Im Rahmen dieser Verantwortung hat der Träger für eine sichere Gestaltung und Unterhaltung des Gebäudes, der Einrichtungsgegenstände sowie des Außen geländes zu sorgen.

Zusätzlich nimmt auch die Leitung der jeweiligen Einrichtung Arbeitgeber- oder auch Unternehmeraufgaben im Zusammenhang mit ihrer Rolle als Führungskraft wahr. Im Bereich der Schulen haben die Schulhoheitsträger der Länder die Aufgabe des Arbeitsschutzes an die Schulleitung delegiert. Sie ist demnach als Vertretung des Schul- beziehungsweise Bildungsministeriums vor Ort verantwortlich für den sogenannten inneren Schulbereich. Auch im Bereich der Kindertageseinrichtungen hat die Leitung die Verantwortung für die organisatorischen Abläufe. Eine eindeutige, bestenfalls schriftliche Delegation der Aufgaben im Arbeitsschutz vom Träger auf

die Leitung findet in der Praxis noch zu selten statt, sodass hier oftmals Unsicherheiten über die jeweiligen Zuständigkeiten bestehen.

Welche Voraussetzungen sind in Bildungseinrichtungen für Kinder erforderlich?

Die gesetzliche Verpflichtung, in Kindertageseinrichtungen und Schulen eine sachgerechte, das heißt wirksame Erste Hilfe zu gewährleisten, umfasst personelle, sachliche und organisatorische Maßnahmen.

Personelle Maßnahmen

Personelle Maßnahmen sehen vor, dass eine ausreichende Anzahl an Ersthelferinnen beziehungsweise Ersthelfern im organisatorischen Ablauf der Einrichtung zur Verfügung steht und diese aktuell ausgebildet sind. Zur Sicherstellung der Ersten Hilfe in Kindertageseinrichtungen ist eine Ersthelferin beziehungsweise ein Ersthelfer pro Gruppe vorgegeben. Auch wenn sich eine Gruppe außerhalb der Einrichtung, zum Beispiel auf einem Ausflug, befindet, muss die Erste Hilfe gewährleistet sein. In der Kindertagespflege ist eine Qualifizierung in Erster Hilfe bei Säuglingen und Kleinkindern Voraussetzung, um als Tagespflegeperson zugelassen zu werden.

In Schulen gelten im Hinblick auf die Anzahl an Ersthelferinnen beziehungsweise Ersthelfern länderspezifische Vorgaben beziehungsweise Empfehlungen, da die innerschulische Organisation über Gesetze, Vorschriften und Erlasse der für Schulen zuständigen Ministerien der Länder geregelt wird. Häufig sind die Sportlehrkräfte und die Lehrkräfte der technischnaturwissenschaftlichen Fächer als Ersthelferin beziehungsweise Ersthelfer ausgebildet. Da die Sportunfälle in der Schule einen Schwerpunkt darstellen,

Autorin



Annette Michler-Hanneken

Stellvertretende Leiterin des Sachgebietes „Schulen“ der DGUV, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
E-Mail: a.michler@unfallkasse-nrw.de



Sportunfälle bilden in Schulen einen Schwerpunkt. Wichtige Themen der Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung sind deshalb Kenntnisse über Muskel- und Gelenkverletzungen und die erforderlichen Erste-Hilfe-Maßnahmen.

sind Kenntnisse über Muskel- und Gelenkverletzungen wie Prellungen, Zerrungen und Brüche, und die erforderlichen Erste-Hilfe-Maßnahmen von großer Bedeutung.

Im Bereich der technisch-naturwissenschaftlichen Fächer treten eher Haut- und Augenverletzungen wie Stich- und Schnittwunden, Verätzungen und Vergiftungen auf, die von den Ersthelferinnen und Ersthelfern konkrete Kenntnisse über die erforderlichen Maßnahmen verlangen. Sicherheitsdatenblätter zum Umgang mit chemischen Stoffen und Gemischen enthalten zusätzlich wichtige Informationen über spezielle Erste-Hilfe-Maßnahmen. Unfälle und Notfälle in der Schule treten jedoch nicht nur im Sportunterricht oder in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern auf. Jede Lehrkraft kann während der Pausenaufsicht oder bei Schulveranstaltungen wie Klassenfahrten oder Unterrichtsgängen in die Situation kommen, Erste Hilfe leisten zu müssen. Insofern ist es empfehlenswert, wenn an einer Schule möglichst viele, bestenfalls

alle Kolleginnen und Kollegen in Erster Hilfe ausgebildet sind. Dies ist jedoch aufgrund der fehlenden Ressourcen häufig nicht umsetzbar.

Die Kosten für die Aus- und Fortbildung der Ersthelferinnen und Ersthelfer werden von den Unfallversicherungsträgern im Rahmen der Mindestanforderungen übernommen.

„Jede Lehrkraft kann während der Pausenaufsicht oder bei Schulveranstaltungen wie Klassenfahrten oder Unterrichtsgängen in die Situation kommen, Erste Hilfe leisten zu müssen.“

Sachliche Maßnahmen

Die sachlichen Maßnahmen beziehen sich auf eine Mindestausstattung an Sachmitteln und Einrichtungsgegenständen. Im Einzelnen bedeutet dies, dass

- ein Telefon für das Absetzen eines Notrufes jederzeit zugänglich ist (ein Handy ist nicht ausreichend),
- in unmittelbarer Nähe des Telefons die Namen der Ersthelfer und Ersthelferinnen, die Notrufnummern und die Rufnummern der nächstgelegenen Arztpraxen, der Giftzentrale, der Taxizentrale und der Rettungsleitstelle verfügbar sind,
- in einem für den Rettungsdienst gut zugänglichen Raum eine geeignete Liegemöglichkeit vorhanden ist,
- Erste-Hilfe-Material in der Einrichtung (mindestens ein Verbandkasten C nach DIN 13157) und für Aktivitäten außerhalb der Einrichtung (zum Beispiel in Sanitätstaschen) bereitgehalten wird,
- in Sporthallen und auf Sportplätzen Kältesofortkompressen zur Behandlung stumpfer Verletzungen zur Verfügung stehen (Inhalt des Verbandkastens C nach DIN 13157),
- der Erste-Hilfe-Raum gekennzeichnet ist (weißes Kreuz auf grünem Grund). ▶

Organisatorische Maßnahmen

Die organisatorischen Maßnahmen umfassen die

- Unterweisung des Personals über das richtige Verhalten bei Unfällen und Notfällen,
- Organisation der Aus- und Fortbildung der Ersthelferinnen und Ersthelfer,
- Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl von Ersthelferinnen und Ersthelfern im Tagesablauf der Einrichtung,
- Meldung an den zuständigen Unfallversicherungsträger (Unfallanzeige),
- Dokumentation der Erste-Hilfe-Leistungen (zum Beispiel im Verbandbuch).

Wie werden verletzte Kinder transportiert?

Abhängig von Art und Schwere der Verletzung reichen unter Umständen die Erste-Hilfe-Maßnahmen vor Ort nicht aus, sodass die Verletzten eine ärztliche Behandlung benötigen. Ein schneller und fachgerechter Transport zur Ärztin, zum Arzt beziehungsweise ins Krankenhaus kann entscheidend für den Erfolg der Heilbehandlung sein. Welches Transportmittel notwendig ist, wird von der Ersthelferin beziehungsweise dem Ersthelfer oder vom Rettungsdienst entschieden und hängt ebenso von der Art und Schwere der Verletzung ab. Es wird zwischen „leichten“ und „schweren“ Verletzungen unterschieden.

Bei leichten Verletzungen (zum Beispiel Splitter unter der Haut, kleine Schnittwunden, leichte Prellungen an Armen oder Beinen) erfolgt der Transport

- zu Fuß,
- mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder
- mit dem Taxi (einige Unfallversicherungsträger stellen den Einrichtungen Gutscheine für die Taxifahrt zur Verfügung).

Bei schweren Verletzungen (zum Beispiel Brüche, Gehirnerschütterung, stark blutende Wunden) entscheidet in der Regel der Rettungsdienst über den Transport

- im Krankenwagen,
- im Rettungswagen oder
- mit dem Hubschrauber.

Kindergartenkinder, Grundschülerinnen und Grundschüler müssen in jedem Fall



Zur Sicherstellung der Ersten Hilfe in Kindertageseinrichtungen ist eine Ersthelferin beziehungsweise ein Ersthelfer pro Gruppe vorgegeben.

bis zum Eintreffen der Eltern durch eine Betreuungsperson begleitet werden. Dies erfordert im Alltag organisatorische Regelungen, denn gleichzeitig muss auch die Beaufsichtigung der Gruppe beziehungsweise Klasse sichergestellt sein. Auch bei älteren Schülerinnen und Schülern ist eine Begleitung in der Regel vorzusehen. Diese Begleitung kann durch Mitschülerinnen oder Mitschüler erfolgen, wenn sie nach Einschätzung der Ersthelferin oder des Ersthelfers aufgrund ihres Verhaltens und ihrer Fähigkeiten entsprechend geeignet sind. Informationen zum Transport von verletzten Kindern findet man in den DGUV Informationen 202-059 „Erste Hilfe in Schulen“ und 202-089 „Erste Hilfe in Kindertageseinrichtungen“.

Zählt Medikamentengabe zur Ersten Hilfe?

Grundsätzlich gehört die Gabe von Medikamenten nicht in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn kraft Gesetzes liegt die sogenannte Personensorge für Kinder bei den Eltern, und diese haben demnach auch die Verantwortung für die Medikamentengabe. Dennoch

kann die Verabreichung von Medikamenten im Einzelfall erforderlich sein, um vor allem Kindern mit chronischen Erkrankungen den Besuch der Kindertageseinrichtung beziehungsweise Schule zu ermöglichen. Voraussetzung ist eine Über-

„Die Verabreichung von Medikamenten kann erforderlich sein, um vor allem Kindern mit chronischen Erkrankungen den Besuch der Kindertageseinrichtung oder Schule zu ermöglichen.“

tragung der Personensorge von den Eltern auf das pädagogische Personal der jeweiligen Einrichtung. Außerdem sind klare Absprachen und schriftliche Vereinbarungen mit den Eltern und gegebenenfalls den betreuenden Medizinerinnen und Mediznern über Art und Weise der Medikamentengabe vorzunehmen, um Fehler und Unsicherheiten zu vermeiden. Nicht zuletzt sind die träger- und länderspezifischen dienstrechtlichen Vorgaben zu berücksichtigen. Die wichtigsten Fragestellungen,



Beispiel Wundversorgung, Ruhigstellung, Lagerungsarten). Dabei soll auf spezifisches Detailwissen verzichtet werden zugunsten von praktischen Übungen und der Konzentration auf das Wesentliche. Das neue Ausbildungskonzept ermöglicht eine speziell abgestimmte Kursform sowohl für Erzieherinnen und Erzieher als auch für Lehrkräfte und berücksichtigt dabei Erste-Hilfe-Maßnahmen am Erwachsenen und am Kind. Die Ausbildung wird von bisher 16 auf neun Unterrichtseinheiten reduziert, die Fortbildung wird nicht mehr acht, sondern neun Unter-

„In der Kindertagespflege ist eine Qualifizierung in Erster Hilfe bei Säuglingen und Kleinkindern Voraussetzung, um als Tagespflegeperson zugelassen zu werden.“

richtseinheiten umfassen und sich durch die Auswahl optionaler Themen verstärkt an dem Bedarf und den Alltagssituationen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und am Unfallgeschehen orientieren. Für den Bildungsbereich bedeutet dies zum Beispiel die Durchführung von Maßnahmen zur psychischen Betreuung von Kindern, die Wiederbelebung von Säuglingen und Kindern, das Erkennen von Kinderkrankheiten und die Durchführung von Maßnahmen zur Erstversorgung, das Erkennen und die Versorgung von Knochenbrüchen, Prellungen und Gelenkverletzungen. Die konkreten obligatorischen und optionalen Inhalte sind auf der Internetseite des Fachbereiches „Erste Hilfe“ der DGUV abrufbar (www.dguv.de/fb-ersthilfe).

Die Unfallversicherungsträger haben festgelegt, die Fortbildung in einem zeitlichen Abstand von zwei Jahren durchzuführen. Dies entspricht den verbindlichen Vorgaben der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ (§ 26 Abs. 3) und ist im Bildungsbereich für die Kindertageseinrichtungen damit bindend. Die Fortbildungsintervalle für Ersthelferinnen und Ersthelfer an Schulen werden von den zuständigen Ministerien in länderspezifischen Regelungen festgelegt. Wünschenswert sind eine einheitliche Vorgehensweise der Länder und eine Orientierung an dem genannten Zeitabstand von zwei Jahren zwischen Aus- und Fortbildung.

auch zum Versicherungsschutz, sind zusammengefasst in den DGUV Informationen 202-092 „Medikamentengabe in Kindertageseinrichtungen“ und 202-091 „Medikamentengabe in Schulen“.

Was ist neu ab dem 1. April 2015?

Untersuchungen zur Qualität der Ersten Hilfe und zur Handlungsfähigkeit von Ersthelferinnen und Ersthelfern haben gezeigt, dass die Kenntnisse über erforderliche Erste-Hilfe-Maßnahmen trotz der Erste-Hilfe-Ausbildung häufig unzureichend oder gar nicht mehr vorhanden sind. Als eine Ursache wird die inhaltliche Überfrachtung der Aus- und Fortbildung angeführt, die es den potenziellen Ersthelferinnen und Ersthelfern durch zu viele theoretische und medizinische Informationen schwer macht, ihr Wissen im Notfall abzurufen.

Die Unfallversicherungsträger und die Bundesarbeitsgemeinschaft Erste Hilfe haben daher eine veränderte Konzeption der Aus- und Fortbildung vereinbart. Diese stellt die Vermittlung der lebensrettenden Maßnahmen und einfache Erste-Hilfe-Maßnahmen in den Mittelpunkt (zum

Fazit

Die Verkürzung der Aus- und Fortbildung insgesamt macht es den Kindertageseinrichtungen und Schulen in Zukunft möglicherweise leichter, die Qualifizierung der Ersthelferinnen und Ersthelfer zu organisieren. Denn es gilt ja auch immer zu berücksichtigen, dass die Kinderbetreuung in dieser Zeit gewährleistet ist beziehungsweise möglichst wenig Unterricht ausfällt. Die Reduzierung der Inhalte auf die wesentlichen Fakten und die Betonung der Praxis mit dem Ziel, die Verfügbarkeit der Kenntnisse zu verbessern, ist begrüßenswert. Denn Kompetenz schafft Sicherheit, und dies kommt nicht nur den Verletzten, sondern auch den Ersthelferinnen und Ersthelfern zugute.

Unverzichtbar im Bildungsbereich ist die Zielgruppenorientierung. Das bedeutet in Anlehnung an das Unfallgeschehen und an die Klientel in den Bildungseinrichtungen eine Berücksichtigung spezieller Themen bei Säuglingen, Kleinkindern und Kindern sowie der Erste-Hilfe-Maßnahmen bei Muskel-, Gelenk- und Knochenverletzungen. Wünschenswert ist, diese Inhalte auch schon in die Grundausbildung aufzunehmen, um eine zielgerichtete Erste Hilfe zu gewährleisten. ●

! Weitere Informationen

DGUV Vorschrift 1
„Grundsätze der Prävention“
DGUV Information 202-089
„Erste Hilfe in Kindertageseinrichtungen“

DGUV Information 202-059
„Erste Hilfe in Schulen“

DGUV Information 202-092
„Medikamentengabe in Kindertageseinrichtungen“

DGUV Information 202-091
„Medikamentengabe in Schulen“

Faltblatt „Unfall – was tun?“
der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Internetseite „Lernen und Gesundheit“ der DGUV:
www.dguv-lug.de

Internetseite des Fachbereiches
„Erste Hilfe“ der DGUV:
www.dguv.de/fb-ersthilfe

Was tun bei Notfällen?

100 Kilometer bis zur Küste

Die neue Informationsschrift „Erste Hilfe in Offshore-Windparks“ des Fachbereiches „Erste Hilfe“ der DGUV enthält spezielle erweiterte Notfallmaßnahmen. Die spezifischen Arbeits- und Rahmenbedingungen erfordern im Vergleich zur Ersten Hilfe an Land offshore-angepasste Notfallkonzepte.

Ausgangslage

Im Rahmen der Energiewende nimmt die Zahl der Offshore-Windparks in Nord- und Ostsee weiter zu. Die derzeit errichteten und im Bau befindlichen Offshore-Windparks befinden sich bis zu 100 km von der Küste entfernt. In Planung sind sogar Windparks in einer Entfernung von bis zu 200 km von der Küste. Auf der Karte des Bundesamtes für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH) ist die Lage der Windparks in der Nordsee ersichtlich (Abbildung 1). Mehr als 1.000 Menschen

„Das Wachstum des neuen Wirtschaftszweiges Offshore-Windparks stellt die beteiligten Unternehmen vor neue Herausforderungen, auch im Hinblick auf Arbeitsschutz und Notfallkonzepte.“

können dort tätig sein, in Spitzenzeiten sogar vier- bis fünfmal so viele. Das Wachstum dieses neuen Wirtschaftszweiges stellt die beteiligten Unternehmen vor neue Herausforderungen, auch im Hinblick auf Arbeitsschutz und Notfallkonzepte. In den Offshore-Windparks liegen teilweise sehr widrige Arbeits- und Rahmenbedingungen vor:

- Tätigkeiten
 - › mit hoher körperlicher Anstrengung
 - › in großen Höhen
 - › in räumlicher Enge
 - › im Schichtdienst
 - › mit psychosozialen Belastungen
- Exposition gegenüber Hitze, Kälte und Nässe durch:
 - › Witterung auf See
 - › Klima in engen Räumen
- Erhöhte Unfallgefahren
- Verzögerte Rettungszeiten (oft mehr als 60 Minuten aufgrund der großen Entfernung von der Küste)

Die Unternehmerinnen und Unternehmer hatten sich bisher eigenverantwortlich, aber mangels klarer Vorgaben zur Ersten Hilfe in Offshore-Windparks unterschiedlich intensiv um Notfallvorsorge und Rettungsketten gekümmert.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gilt in vollem Umfang im Bereich der Offshore-Windparks einschließlich der hierauf fußenden Verordnungen, wie zum Beispiel der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV). Ferner gelten für Unternehmen und Versicherte die entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften im Zuständigkeitsbe-

reich der jeweiligen Unfallversicherungsträger, insbesondere die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“, welche auch die Erste Hilfe regelt.

Gefährdungsbeurteilung

Ausgangspunkt für alle weiteren Überlegungen zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe offshore ist eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung. Dabei müssen die weite Entfernung vom Festland, das Auftreten widriger Wetterbedingungen, die Weitläufigkeit der Offshore-Windparks und die häufig langen Flugzeiten im Notfall berücksichtigt werden.

Nach § 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) ist die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt bei der Gefährdungsbeurteilung und der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb einzubeziehen. Sie beraten die offshore tätigen Unternehmerinnen und Unternehmer zu Inhalten und Umfang der erforderlichen Weiterbildung von Erstherfönnen und Ersthelfern sowie zur Auswahl der geeigneten Erste-Hilfe-Ausbildungsstellen. Hinweise zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gibt die DGUV Information 203-007 (bisher BGI 657) „Windenergieanlagen“ in ihrer jeweiligen aktuellen Fassung, wobei im Einzelfall den besonderen Erfordernissen im Offshore-Bereich Rechnung getragen werden muss.

Herausforderung für die Unfallversicherung

Im Sozialgesetzbuch VII § 23 werden die Unfallversicherungsträger aufgefordert, für die erforderliche Aus- und Fortbildung der Personen in den Unternehmen zu sorgen, die mit der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie mit der Ersten Hilfe betraut sind. Insofern war zu klären, welche Qualifikation beziehungsweise Ausbildung

Autor



Foto: Privat

Dr. med. Gerhard Kraus

Leiter der DGUV-Projektgruppe „Rettung und Erste Hilfe offshore“ des Sachgebietes „Grundsatzfragen“ im Fachbereich „Erste Hilfe“ der DGUV, Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
E-Mail: kraus.gerhard@bgetem.de

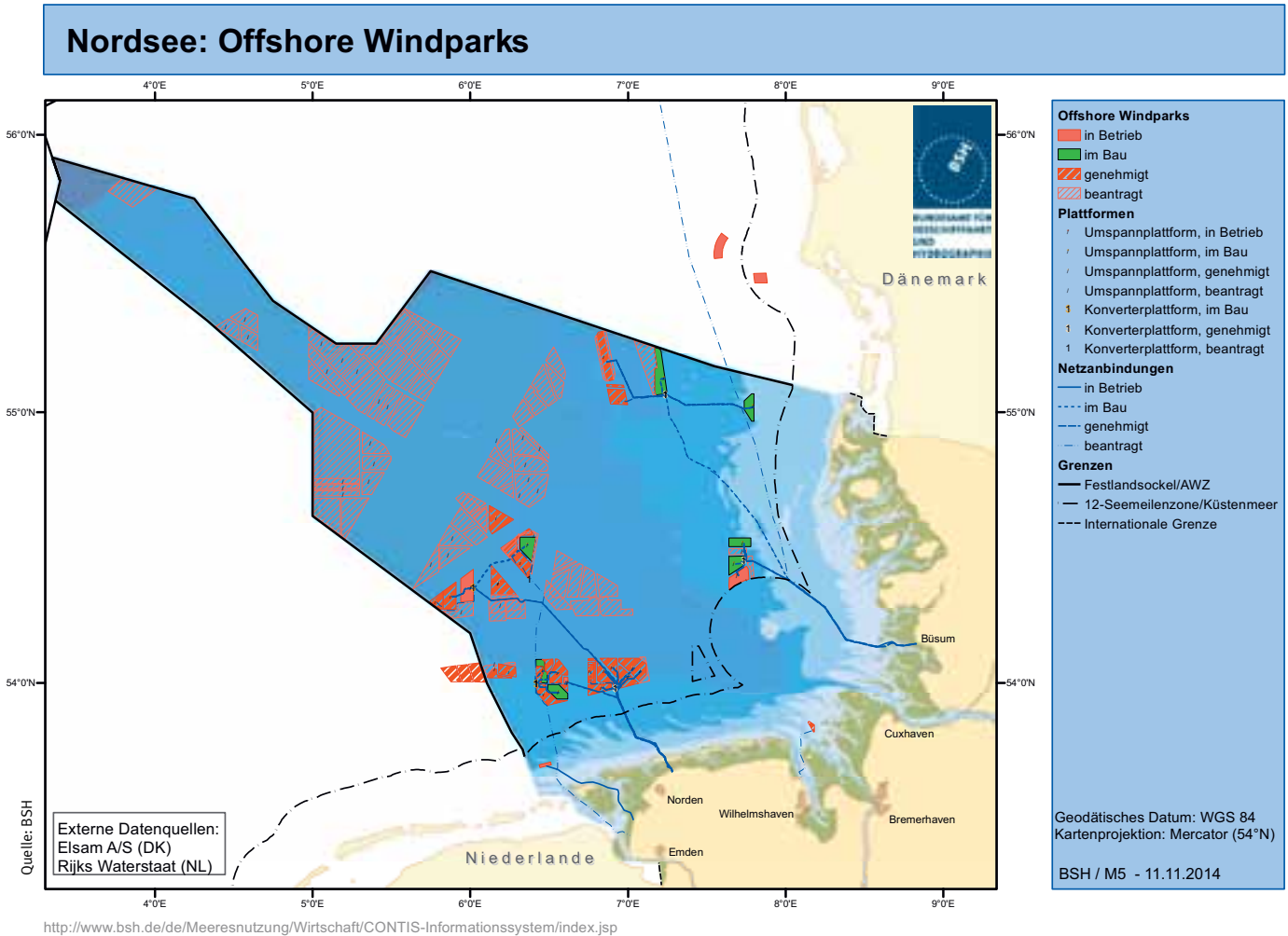


Abbildung 1: Übersichtskarte der Offshore-Windparks in der Nordsee

„Ersthelfer-Offshore“ erhalten und welche Ausrüstung beziehungsweise Erste-Hilfe-Materialien ihnen zur Verfügung gestellt werden sollen.

Deshalb haben die fünf hauptsächlich betroffenen Berufsgenossenschaften – nämlich Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW), Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft (BG Verkehr) und Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) – 2012 unter dem Dach des Fachbereiches „Erste Hilfe“ eine Projektgruppe „Rettung Erste Hilfe (REH) offshore“ gebildet. Die hierin als zugezogene Expertinnen und Experten vertretenen Notärzte, Erste-Hilfe-Organisationen, Hersteller, Betreiber, Sicherheits- und Rettungsingenieure, Juristen, Apotheker sowie Vertreter von Universitäten und vielen beteiligten Institutionen haben mit ihrer interdisziplinären Offshore-Kompetenz einver-

nehmlich abgestimmte Lösungen für Rettung und Erste Hilfe erarbeitet.

Ziel der Projektgruppe war es, einen einheitlichen Standard hinsichtlich Qualifikation von Ersthelferinnen, Ersthelfern und Sanitätspersonal sowie der Erste-Hilfe-Ausstattung bei Bau und Betrieb von Offshore-Windparks zu schaffen.

Neue Empfehlung des Fachbereiches „Erste Hilfe“

Die Empfehlung ist zur Sicherstellung der Ersten Hilfe in Offshore-Windparks seit Anfang Februar 2014 auf der Homepage des Fachbereiches veröffentlicht (ausschließlich im Internet verfügbar unter www.dguv.de, Webcode: d97465). Sie gibt allen Verantwortlichen im Arbeitsschutz Hilfestellung bei der erforderlichen Planung und Umsetzung von Maßnahmen unter den besonderen Offshore-Bedingungen. Das Konzept beschreibt insbesondere die Funktion des „Ersthelfer-Offshore“ als erstes Glied in der Rettungskette. Die Notwendigkeit der erweiterten Erste-Hilfe-

Qualifikation resultiert aus dem erhöhten Unfallrisiko beziehungsweise den drohenden Folgen nach Unfällen oder akuten Erkrankungen. Denn wegen der teilweise sehr weiten Entfernung vom Land und den widrigen geografischen und Wetterbedingungen bestehen erhebliche Rettungsprobleme. Das Einfliegen von Rettungsteams per Helikopter dauert bis zu 90 Minuten, sodass Ersthelferinnen und Ersthelfer diese Zeit überbrücken müssen.

„Die Notfalleitstelle berät Ersthelferinnen und Ersthelfer und lässt sie draußen nicht allein.“

Inhalte und Ziele

Basierend auf der erhöhten Offshore-Gefährdung beschreiben die neuen Empfehlungen Maßnahmen der (erweiterten) Ersten Hilfe durch speziell ausgebildete und ausgerüstete „Ersthelfer-Offshore“.

Sie umfassen:

- Maßnahmen bei Arbeitsunfällen und akuten Erkrankungen
- Erweiterte Erste-Hilfe-Maßnahmen insbesondere zum Freihalten der Atemwege, zur Blutstillung, Immobilisation bei Frakturen und Schmerzlinderung
- Unterstützung mittels Telekonsultation, um Ersthelferinnen und Ersthelfer nicht alleine zu lassen

Das ist zum Nutzen Verletzter und akut Erkrankter in der Warte- beziehungsweise Überbrückungszeit bis zum Eintreffen der professionellen Hilfe. Verschlechterung und Dauerfolgen sollen vermieden werden.

Leitsätze der erweiterten Ersten Hilfe offshore

Sie richten sich insbesondere an Ersthelferinnen und Ersthelfer, die in kleinen Teams (bis zu drei Personen) in den Windenergieanlagen (WEA, „Windkraftträder“) arbeiten. Die Erste Hilfe muss hier angemessen und für Ersthelferinnen und Ersthelfer leistbar, zumutbar und sicher sein. Dabei wird der Laienstatus der Ersthelferinnen und Ersthelfer berücksichtigt, die wenig Einsätze und insofern kaum Notfallerfahrung haben. Die zusätzliche teambezogene Erste-Hilfe-Ausstattung ist leicht transportierbar. Die Erstmaßnahmen sollen intensiv geübt, regelmäßig wiederholt sowie einfach anwendbar sein. Ersthelferinnen und Ersthelfer sollen auch auf Worst-Case-Situationen gut vorbereitet sein.

Erweiterte Erste-Hilfe-Ausrüstung

Sie umfasst die stationäre (in den Windenergieanlagen) und eine teambezogene Ausstattung, die in den Zweier- bis Dreiergruppen mitgeführt wird. Diese enthält einen (spritzwassergeschützten) Automatisierten Externen Defibrillator (mit EKG-Anzeige und Übertragungsmöglichkeit),

„Ausgangspunkt für alle Überlegungen zur Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe offshore ist eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung.“

gebrauchsfertige Augenspülflüssigkeit, Beatmungsbeutel inklusive Zubehör, Beatmungsmaske (zum Beispiel Pocket-Mask) und Larynx-tuben (Hilfsmittel zur Atemwegssicherung). Auch gehört dazu die nötige Ausstattung zur Telekonsultation, Pulsoximeter und ein Tourniquet.

In den Windkraftanlagen sollen stationär neben dem vorgeschriebenen Betriebsverbandkasten nach DIN als Zusatzausrüstung Schienungsmaterial, Hilfsmittel für die Immobilisation der Halswirbelsäule (HWS-Immobilisation) und eine aktiv wärmende Decke vorgehalten werden. Hinsichtlich der räumlichen Ausstattung auf Umspann- oder Wohn-Plattformen wird ein Erste-Hilfe-Raum nach ASR A4.3 „Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“ angeraten.



Foto: D. Hory, BUKH

Strom aus dem Meer: Wachstumsbranche Offshore-Windparks

Telekonsultation offshore

Nach § 10 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) hat die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen – insbesondere der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Rettung und der Brandbekämpfung – eingerichtet sind. Viele Offshore-Unternehmen haben hierfür eigene Notfallstellen eingerichtet oder sich externe Dienstleister zur Sicherstellung der Rettungskette verpflichtet.

Die Notfallstelle berät Ersthelferinnen und Ersthelfer und lässt sie „draußen nicht allein“. Sie leistet durch Telekonsultation mittels moderner Informations- und Kommunikationstechnik notärztliche Beratung, Unterstützung und Betreuung für den „Ersthelfer-Offshore“ bei der Erste-Hilfe-Leistung. Die Möglichkeiten der Diagnose- und Indikationsstellung, die Fernüberwachung von Erste-Hilfe-Maßnahmen, psychologische Unterstützung der Ersthelferin und des Ersthelfers so-



Abbildung 2: Spezifische Weiterbildung zum „Ersthelfer-Offshore“



Foto: Vattenfall/Paul Langrock

Arbeitsplätze auf hoher See – hier der Windpark „DanTysk“ in der Nordsee – stellen spezielle Anforderungen an den Arbeitsschutz.

wie Dokumentation und Auswertung führen zu einer qualitativen Verbesserung der Ersten Hilfe und Erweiterung der Bandbreite möglicher Maßnahmen.

Qualifikation zum „Ersthelfer-Offshore“

Sie basiert auf der Ausbildung zum betrieblichen Ersthelfer und umfasst als Weiterbildung drei zusätzliche Säulen (siehe Abbildung 2):

- Bessere Ausstattung und Ausrüstung
- Intensivere, offshore-spezifische Weiterbildung und regelmäßige Fortbildung
- Telekonsultation

Für die Weiterbildung sind in der Empfehlung konkrete Themen aufgeführt, die einen Umfang von zusätzlich 20 Unterrichtseinheiten umfassen. Für die Fortbildung der „Ersthelfer-Offshore“ muss ein jährliches Refresher-Training im Umfang von vier Unterrichtseinheiten zusammen mit der gleichfalls erforderlichen

Erste-Hilfe-Fortbildung durchgeführt werden. Das bedeutet einen jährlichen Kurs von mindestens acht Unterrichtseinheiten mit offshore-spezifischen Inhalten.

Die neue „Ersthelfer-Offshore-Qualifikation“ ist mit anderen – auch ausländischen – Qualifikationen vergleichbar, wobei die angestrebte internationale Kompatibilität den Einsatz in anderen Ländern erleichtert.

Organisatorische und personelle Maßnahmen

„Ersthelfer-Offshore“ sollten in folgender Anzahl zur Verfügung stehen:

- In Kleingruppen (zum Beispiel Wartungstrupp auf Windenergieanlagen mit bis zu drei Personen) immer zwei „Ersthelfer-Offshore“
- Bei Gruppen mit mehr als drei Personen sollten mindestens zwei „Ersthelfer-Offshore“ pro zehn Personen anwesend sein (Quote: zwei „Ersthelfer-Offshore“ für je zehn Beschäftigte)

Bei Anwesenheit vieler Beschäftigter, zum Beispiel auf Umspann- oder Wohnplattformen, sollte darüber hinaus höher qualifiziertes Personal zur Ersten Hilfe anwesend sein, zum Beispiel eine Rettungsassistentin oder ein Rettungsassistent mit entsprechenden Kenntnissen für den Offshore-Bereich. Dies trifft auch zu, wenn mit erhöhten Gefährdungen zu rechnen ist (zum Beispiel in der Errichtungsphase der Windparks). ●

! Weitere Informationen

Fachbereich „Erste Hilfe“ unter: www.dguv.de/fb-ersthilfe („Aktuelle Meldungen“)

Forschungsvorhaben ROW (Rettungskette Offshore Wind) unter: www.buk-hamburg.de > Wissenschaft & Forschung > Forschungsprojekte

Automatisierte Externe Defibrillatoren (AED) stehen zunehmend auch in Betrieben zur Verfügung.



Hürdenabbau durch neue Medizinprodukte-Betreiberverordnung

Frühdefibrillation im Betrieb

Die Einführung Automatisierter Externer Defibrillatoren (AED) in die betriebliche Erste-Hilfe-Organisation ist durch die neue Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) vereinfacht worden.

Die Frühdefibrillation im Betrieb ist inzwischen weit verbreitet. Seit rund 15 Jahren haben sich die „kleinen Lebensretter“ – die Automatisierten Externen Defibrillatoren (AED) – in Deutschland

„Die Einhaltung einfacher Regeln und die deutliche akustische Warnung des Gerätes haben dazu geführt, dass es zu keinem bekannten gravierenden Unfall von Ersthelferinnen und Ersthelfern bei der Defibrillation kam.“

als zusätzliches Hilfsmittel der betrieblichen Erste-Hilfe-Ausrüstung etabliert. Etwa genauso lange empfehlen viele Institutionen die Anschaffung, zum Beispiel die Bundesärztekammer, die Hilfsorganisationen und die Unfallversicherungsträger. Eine Pflicht hierzu besteht nach wie vor nicht – hier ist weiterhin das Engagement der Unternehmerin, des Unternehmers und der Arbeitsschutz-Fachleute im Betrieb gefordert.

Für die Implementierung des AED in die betriebliche Erste-Hilfe-Organisation ist im Sommer 2014 eine wichtige Hürde ge-

fallen: Am 25. Juli 2014 trat die neue Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) in Kraft. Seitdem gelten für Medizinprodukte, die zur Anwendung durch Laien vorgesehen sind, geringere Anforderungen an die Benutzerinnen und Benutzer. So entfällt zum Beispiel die Einweisungspflicht durch den Hersteller oder eine vom Hersteller beauftragte Person. Dies bedeutet, dass Ersthelferinnen und Ersthelfer bei der Einführung eines Defibrillators im Betrieb durch eine geeignete Person unterwiesen werden können, die Einweisung durch den Hersteller fällt weg.

Mit der Vereinfachung dieser Verordnung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass es sich bei AED in der Regel um sehr einfach und sicher zu bedienende Geräte handelt. Da der AED selbstständig über die Freigabe des Elektroschocks entscheidet, sind unnötige Stromabgaben quasi ausgeschlossen. Die Einhaltung einfacher Regeln und die deutliche akustische Warnung des Gerätes („Achtung – Patienten nicht berühren! Schock wird ausgelöst!“) haben dazu geführt, dass es in den letzten Jahren zu keinem bekannten gravieren-

Autor



Jochen Taubken

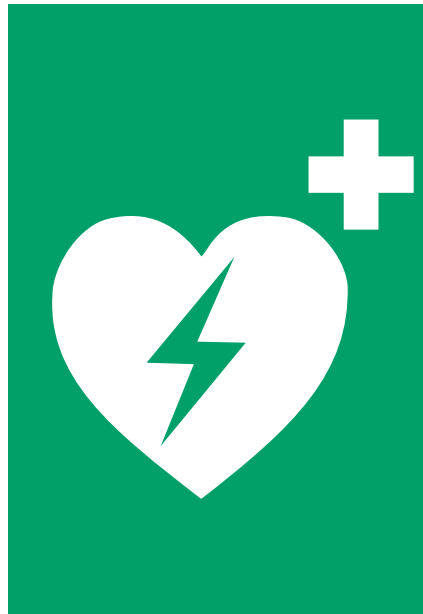
Leiter des Sachgebietes „Betriebliches Rettungswesen“ im Fachbereich „Erste Hilfe“ der DGUV, VBG – Akademie Gevelinghausen
E-Mail: jochen.taubken@vbg.de

Foto: Privat

Foto: Jochen Taubken



Nach dem Anlegen der Defibrillations-Elektroden analysiert eine Software im AED den Herzrhythmus.



Rettungszeichen E010 „Automatisierter Externer Defibrillator (AED)“ nach ASR A1.3



Quelle: DGUV

Aktualisierte DGUV Information 204-010 „Automatisierte Defibrillation im Rahmen der betrieblichen Ersten Hilfe“

den Unfall von Ersthelferinnen und Ersthelfern bei der Defibrillation kam.

Dennoch fällt der AED – wie jedes andere potenziell gefährliche Arbeitsmittel auch – unter die Unterweisungspflicht nach § 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“. Eine Einweisung der Ersthelferinnen und Ersthelfer in die Geräte, zum Beispiel im Rahmen der Erste-Hilfe-Aus- und Fortbildung, ist also nach wie vor unverzichtbar. Im üblichen (mindestens jährlichen) Abstand müssen sie daher auch weiterhin auf die Sicherheit im Umgang mit dem AED unterwiesen werden. Grundlage der Unterweisung kann beispielsweise die Betriebsanweisung zum Defibrillator sein.

Aktualisierte Informationen des Fachbereiches „Erste Hilfe“

Im Zuge der geänderten MPBetreibV hat der Fachbereich „Erste Hilfe“ bereits die DGUV Information 204-010 „Automatisierte Defibrillation“ aktualisiert. Neben den neuen rechtlichen Vorgaben wurde die Schrift auch sprachlich überarbeitet. Dabei wurde auf eine positive Darstellung

der Frühdefibrillation im Betrieb Wert gelegt. An einigen Stellen wurden Verweise auf wissenschaftliche Veröffentlichungen hinzugefügt. Ziel war es, den Verantwortlichen im Betrieb die Wichtigkeit und Wirksamkeit einer frühestmöglichen Defibrillation vor Ort noch mehr als bisher nachvollziehbar und belegbar zu machen. Im Anhang der Informationsschrift wurde zudem eine Checkliste zur Einführung eines AED im Betrieb ergänzt. Die verantwortlichen Personen haben so die Möglichkeit, die Schritte bei der Implementation der Frühdefibrillation im eigenen Unternehmen systematisch anzugehen beziehungsweise zu überprüfen.

Fazit

Die frühzeitige Defibrillation im Betrieb rettet Menschenleben. Diese Aussage ist unter Fachleuten seit Langem unbestritten. Der Ordnungsgeber hat durch die Neufassung der MPBetreibV die Hürden für die Implementation der Defibrillation im Betrieb gesenkt. Wer ein Unternehmen führt, ist nach wie vor für die Anschaffung der Geräte und die Schulung sowie die Unterweisung der Ersthelferinnen und

„Da der AED selbstständig über die Freigabe des Elektroschocks entscheidet, sind unnötige Stromabgaben quasi ausgeschlossen.“

Ersthelfer verantwortlich. Die Unfallversicherungsträger bieten mit der neuen DGUV Information 204-010 den Unternehmen eine vereinfachte Hilfe zur erfolgreichen Einführung der Frühdefibrillation im Betrieb an. ●

Weitere Informationen

DGUV Information 204-010
„Automatisierte Defibrillation
im Rahmen der betrieblichen
Ersten Hilfe“

Medizinprodukte-Betreiberver-
ordnung (MPBetreibV) vom
25. Juli 2014

Fachbereich „Erste Hilfe“
der DGUV online:
www.dguv.de/fb-ersthilfe

Fachinformationen, Praxishilfen, Vorschriften und Regeln

Der Fachbereich „Erste Hilfe“ im Internet

Der Fachbereich „Erste Hilfe“ bietet im Rahmen des Internetauftritts der DGUV eine Vielzahl von Hilfestellungen für Unfallversicherungsträger sowie für Mitgliedsbetriebe auf stets aktuellem Stand.

Für die Gestaltung des Internetauftritts haben eine anwenderfreundliche Sprache und Struktur oberste Priorität, um alle relevanten Themenbereiche der Ersten Hilfe im Betrieb übersichtlich und leicht verständlich darzustellen. Aus dem breiten Angebot an Informationen gilt es, immer das Wesentliche herauszufiltern und für die Darstellung der einzelnen Themenbereiche redaktionell vorzubereiten. Die Internetseiten sollen den betrieblichen Nutzerinnen und Nutzern die wichtigsten Grundlagen der betrieblichen Ersten Hilfe ständig aktuell präsentieren.

Bereits auf der Startseite finden sich die aktuellen Meldungen, Themenbereiche sowie Termine und Veranstaltungen für einen direkten Zugriff im Blickfeld. Von dieser Seite aus besteht auch die Möglichkeit, direkt auf Regeln und Informationen des Fachbereiches sowie auf häufig gestellte Fragen und Antworten zuzugreifen. Direkte Links führen zu Anmeldeformularen für die Ausbildung zur betrieblichen Ersthelferin beziehungsweise zum betrieblichen Ersthelfer sowie hilfreichen Datenbanken rund um das Thema wie zum Beispiel die Datenbank der ermächtigten Stellen für die Aus- und Fortbildung in Erster Hilfe.

Wir über uns

In dieser Rubrik lernen Besucherinnen und Besucher den Fachbereich „Erste Hilfe“ als Gremium der gesetzlichen Unfallversicherungsträger kennen und erfahren

Wissenswertes über die Zusammensetzung, die Geschäftsstelle und Möglichkeiten der Kontaktaufnahme in Form von Post- und Telekommunikationsadressen.

Adressen und Links

Eine hier hinterlegte Sammlung hilfreicher einschlägiger Links zum Thema Erste Hilfe ermöglicht es den Nutzenden, auch themenverwandte Seiten anderer Internetplattformen aufzurufen, um gegebenenfalls tiefer in einzelne Themen einsteigen zu können.

Die Themenfelder

Alle vom Fachbereich „Erste Hilfe“ vertretenen Themenfelder stehen als Auswahl zur Verfügung, wie auch kompetente Ansprechpersonen des Fachbereiches, die für die Erarbeitung der Inhalte und für die Aktualität der einzelnen Seiten verantwortlich zeichnen.

Eine Vielzahl von Schriften ist als Arbeitsergebnis des Fachbereiches verfügbar. Neben diesen Schriften wird eine Vielzahl weiterführender Informationsblätter oder Praxishilfen zum Download angeboten.

Aktuelle Nachrichten verlieren zwar im Laufe der Zeit an Aktualität, aber in der Regel nicht an Informationsgehalt. Deshalb werden in dieser Rubrik die Nachrichten gesammelt, die zwar von der Startseite genommen werden, aber hier für Interessierte archiviert bleiben.

Welches Erste-Hilfe-Material brauchen Betriebe?

Mit dieser Frage müssen sich viele Betriebe auseinandersetzen. Die Internetseiten geben dazu hilfreiche Anregungen. Normierte Betriebsverbandkästen nach DIN 13157 oder DIN 13169 enthalten eine notwendige Grundausstattung. Aber was gehört denn aktuell dort hinein und ist der Inhalt eines Kfz-Verbandkastens nach DIN 13164 nicht auch verwendbar? Der Internetauftritt gibt an, wie viele Verbandkästen je nach Größe und Art des Betriebes als Mindestausstattung vorhanden sein sollten. Eine Gegenüberstellung der Inhalte dieser drei Verbandkästen ist in Tabelle 1 zu finden. Sie lässt den Unterschied zwischen den unterschiedlichen Inhalten deutlich werden.

Kennen alle im Betrieb die Organisation der Ersten Hilfe?

Eigentlich muss die klare Antwort auf diese Frage ein „Ja, natürlich“ sein, denn nach den Anforderungen des § 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ müssen alle Betriebsangehörigen – mindestens einmal jährlich – über Erste-Hilfe-Einrichtungen und das richtige Verhalten bei Unfällen und akuten Erkrankungen im Betrieb unterwiesen werden.

Der Internetauftritt macht klar, was die zuständigen Personen in den Betrieben bei einer solchen Unterweisung zu Fragen der Organisation der Ersten Hilfe in ihrem Betrieb ansprechen müssen:

- Welche Kolleginnen und Kollegen sind Ersthelferinnen beziehungsweise Ersthelfer?
- Wo und wie soll bei einem Unfall der Notruf abgesetzt werden?
- Wem muss ich einen Unfall melden?
- Wo befindet sich Erste-Hilfe-Material?
- Was muss ich bei einem Arbeitsunfall tun?
- Welche Ärztinnen und Ärzte sind nach einem Arbeitsunfall aufzusuchen?

Autor



Joachim Berger

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV,
Leiter des Referats „Betreuung Fachbereiche der DGUV“
E-Mail: joachim.berger@dguv.de



Abbildung 1: Die Startseite des Fachbereiches „Erste Hilfe“ (www.dguv.de/fb-ersthilfe)

- Wie und durch wen werden die Erste-Hilfe-Leistungen dokumentiert?
- Welche Pflichten hat jede Person in Bezug auf Erste Hilfe?

Außerdem müssen alle im Betrieb – falls vorhanden – die Erreichbarkeit von Betriebsanleiterinnen und Betriebsanleitern sowie die Standorte von Erste-Hilfe-Einrichtungen wie Erste-Hilfe-Raum, Rettungseinrichtungen, Meldeeinrichtungen kennen.

Besondere Fachinformationen

Im Zuge der Bearbeitung aktueller Fragen sammeln sich bei den Fachleuten auch Informationen an, die sich manchmal nur schwerlich einzelnen Bereichen zuordnen lassen, deren Informationsgehalt aber trotzdem für manche von Interesse sein kann. Im Laufe der Zeit haben sich in der Rubrik „Fachinformationen“ interessante und auf jeden Fall lesenswerte Dokumente und Hilfestellungen angesammelt.

Für viele Spezialfragen bietet der Internetauftritt ein immer weiter ausgebautes Informationsangebot zu Problemstellungen, die in Einzelfällen wichtig sind, jedoch zum Beispiel wegen aktueller Ereignisse möglichst schnell veröffentlicht werden sollen. Das geschieht in unregelmäßigen Abständen dann auch in der Rubrik „Fachinformationen“.

Folgende Dokumente aus der Arbeit des Fachbereiches „Erste Hilfe“ stehen zurzeit online:

- Erste Hilfe in Offshore-Windparks
- Wann ist eine Stationäre Überwachung nach Stromunfall indiziert?

- Infektionsgefahr bei Erster Hilfe (Hinweise für Ersthelferinnen und Ersthelfer)
- Hepatitis-B-Impfung
- Bissverletzungen durch Säugetiere
- Automatisierte Defibrillation im Rahmen der betrieblichen Ersten Hilfe
- Liste der Bezugsquellen für AED (Automatisierte externe Defibrillation)
- Musterschreiben zur Bestellung von beauftragten Personen für automatisierte Defibrillatoren
- Notfallsituation: Hängetrauma

Ausbildung betriebliche Erste Hilfe

Die Rubrik „Ausbildungsstellen“ bietet ein breites Spektrum an Informationen einerseits für die Betriebe, die Ersthelferinnen und Ersthelfer aus- oder fortbilden lassen wollen, andererseits auch für die sogenannten „ermächtigten Stellen“ nach DGUV Vorschrift 1, die diese Aus- und Fortbildungen im Auftrag der Unfallversicherungsträger durchführen.

Benötigt ein Betrieb Ersthelferinnen und Ersthelfer, so kann er über eine Datenbank zunächst eine in seinem örtlichen Umkreis tätige ermächtigte Stelle auswählen. Dazu wird ihm eine tagesaktuelle „Liste der Ausbildungsstellen“ von der Datenbank zur Verfügung gestellt. In einem Suchfenster kann dazu die Stadt oder die Region eingegeben werden, sodass aus der Gesamtauswahl eine entsprechend gefilterte Liste angezeigt wird. In dieser Liste werden Name, Adresse und Kontakthinweise für die jeweiligen ermächtigten Stellen gegeben. Alternativ kann auch über eine Deutschlandkarte ausgewählt werden, indem zunächst das Bundesland und in der anschließend dargestellten Detailansicht die passende Region ausgewählt wird, um die „Liste

der Ausbildungsstellen“ anzuzeigen, die in der Region Aus- und Fortbildungen für Ersthelferinnen und Ersthelfer anbieten.

Wenn auf diesem Weg ein geeigneter Kurs gefunden werden konnte, steht auf der gleichen Seite auch das erforderliche Anmeldeformular zur Verfügung, das im Word- oder PDF-Format als Formular ausgefüllt und ausgedruckt werden kann.

Parallel finden aber auch die „ermächtigten Stellen“ alle notwendigen Informationen und Formblätter für die Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern sowie den Zugang zum geschützten Bereich der ermächtigten Stellen. In diesem Bereich verwalten die ermächtigten Stellen und die Qualitätssicherungsstelle Erste Hilfe die einschlägigen Antrags- und Ermächtigungsunterlagen.

Vorschriften und Regeln

In dieser Rubrik sind alle vom Fachbereich veröffentlichten Schriften, die für die Praxis der betrieblichen Ersten Hilfe Bedeutung haben, zur Recherche beziehungsweise zum Download hinterlegt. Hier findet man die DGUV Vorschrift 1, die mit ihren Anforderungen konkrete verpflichtende Vorgaben zu personellen, materiellen und organisatorischen Maßnahmen zur betrieblichen Ersten Hilfe macht. Zusätzlich sind aber auch weiterführende DGUV Informationen und Grundsätze vorhanden, die Hilfestellungen bei der Erreichung des von der DGUV Vorschrift 1 geforderten Schutzzieles geben.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass mit den Inhalten des Internetauftrittes des Fachbereiches „Erste Hilfe“ der DGUV die wesentlichen Anforderungen für eine wirksam organisierte Erste Hilfe im Betrieb verdeutlicht werden und alle für die Betriebe in dieser Hinsicht erforderlichen und hilfreichen Formulare verfügbar sind. Insbesondere die aktuellen Meldungen greifen wichtige Aspekte der Ersten Hilfe zeitnah auf und tragen diese Informationen in die betriebliche Praxis. ▶

DIN 13164 Kfz-Verbandkasten	DIN 13157 Kleiner Betriebs- Verbandkasten	DIN 13169 Großer Betriebs- Verbandkasten	Bezeichnung
1	1	2	Heftpflaster 500 cm x 2,5 cm, Spule mit Außenschutz
Fertigpflasterset bestehend aus:			
4	8	16	- Wundschnellverband 10 cm x 6 cm
2	4	8	- Fingerkuppenverbände
2	4	8	- Fingerverbände 12 cm x 2 cm
2	4	8	- Pflasterstrips 1,9 cm x 7,2 cm
4	8	16	- Pflasterstrips 2,5 cm x 7,2 cm
1	1	2	Verbandpäckchen DIN 13151 – K, 300 cm x 6 cm mit Kompresse 6 cm x 8 cm
2	3	6	Verbandpäckchen DIN 13151 – M
1	1	2	Verbandpäckchen DIN 13151 – G, 400 cm x 10 cm mit Kompresse 10 cm x 12 cm
1	-	-	Verbandtuch DIN 13152 – BR, 40 cm x 60 cm
1	1	2	Verbandtuch DIN 13152 – A, 60 cm x 80 cm
2	2	4	Fixierbinde DIN 61634 – FB 6, 400 cm x 6 cm
3	2	4	Fixierbinde DIN 61634 – FB 8, 400 cm x 8 cm
1	1	2	Rettungsdecke mindestens 210 cm x 160 cm
6	6	12	Kompresse 10 cm x 10 cm
-	2	4	Augenkompresse 5 cm x 7 cm
-	1	2	Kälte-Sofortkompresse mindestens 200 cm ²
2	2	4	Dreiecktuch DIN 13168 – D
1	-	-	Verbandkastenschere DIN 58279 – A 145
-	1	1	Verbandkastenschere DIN 58279 – B 190
4	4	8	Medizinische Handschuhe zum einmaligen Gebrauch
-	2	4	Folienbeutel
-	5	10	Vliesstofftuch
2	-	-	Feuchttuch zur Reinigung unverletzter Haut
1	1	1	Erste-Hilfe-Broschüre/Anleitung zur Ersten Hilfe
1	1	1	Inhaltsverzeichnis

Quelle: DGUV

Tabelle 1: Verbandkästen nach DIN 13164, DIN 13157 und DIN 13169 im direkten Vergleich

Ausblick

Die einzelnen Seiten des Internetauftrittes werden ständig aktualisiert, erweitert und optimiert. Dabei soll Bewährtes und Hilfreiches erhalten bleiben. Zur Verbesserung des Angebotes werden sich aller-

dings die Rubriken kontinuierlich bezüglich ihres Angebotes weiterentwickeln. Hierzu werden aktuelle Themen aufgegriffen und kurzfristige entsprechende Stellungnahmen tagesaktueller Themen eingestellt werden.

Hoffentlich hat diese kurze Darstellung Ihr Interesse geweckt, und Sie nutzen ab sofort regelmäßig die Online-Informationen des Fachbereiches „Erste Hilfe“. ●

Fachmedien zur Rückengesundheit



DGUV Arbeit & Gesundheit Themenheft „Rücken und Beruf“

Das Themenheft vermittelt abwechslungsreich Sachwissen und gibt praktische Tipps für die Verhaltensprävention. Beschäftigte und deren Vorgesetzte erhalten Hinweise, wie Rückengesundheit in den Arbeitsalltag einbezogen werden kann. Dabei richtet es sich an berufstätige Menschen aller Branchen und erreicht die Versicherten dort, wo sich Rückenbelastungen manifestieren: bei der Arbeit im Büro, öffentlichen Einrichtungen und in den Betrieben.

Format: DIN A4, Umfang: 20 Seiten,
Einzelpreis: 1,90 €, zzgl. Versand
Herausgeber: DGUV



DGUV Arbeit & Gesundheit Themenheft Verkehr „Rückengesundheit für Vielfahrer“

Eine falsche Sitzposition im Fahrzeug, schlechte oder schlecht eingestellte Sitze sowie zu wenig Pausen und Bewegung beeinträchtigen die Verkehrssicherheit. Langfristig können ernsthafte, gesundheitliche Schäden entstehen. Das Themenheft Verkehr „Rückengesundheit für Vielfahrer“ zeigt, wie Unternehmen und Beschäftigte für das Thema sensibilisiert werden können.

Format: DIN A4, Umfang: 16 Seiten,
Einzelpreis: 1,90 €, zzgl. Versand
Herausgeber: DGUV DVR



DGUV BASICS „Rückengesundheit“

Das BASICS „Rückengesundheit“ vermittelt in kompakter und leicht verständlicher Weise Wissen über Aufbau und Funktionsweise unseres Muskel-Skelett-Systems, enthält vielfältige Tipps und einfach umzusetzende Maßnahmen. Abgerundet wird das Angebot mit sinnvollen sportlichen Aktivitäten, Gymnastik- und Entspannungsübungen, die leicht in den Alltag integriert werden können. Rückengesund mit Köpfchen ist das Motto, das den Leserinnen und Lesern zu einer „Kreuz-Weisheit“ verhilft.

Format: 10,5 x 17,5 cm, Umfang: 40
Seiten, Einzelpreis: 2,05 €, zzgl. Versand
Herausgeber: DGUV

Medien zur Rückenkampagne unter: www.ruecken.universum.de

Neues Internetportal

Zentrale Expositionsdatenbank (ZED) unterstützt Unternehmen und Versicherte

Mögliche Gefährdungen durch krebserzeugende Stoffe müssen lückenlos belegt sein – Start einer übergreifenden Datenbank-Lösung ist am 1. März 2015.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen genau erfassen und belegen, wann Beschäftigte welchen gesundheitsschädigenden Einflüssen durch krebserzeugende oder erbgutverändernde Gefahrstoffe ausgesetzt waren. So will es die derzeit gültige Gefahrstoffverordnung. Die neue Zentrale Expositionsdatenbank (ZED) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erleichtert es Unternehmen, der Pflicht zu Dokumentation und Archivierung nachzukommen. Am 1. März 2015 geht das ZED-Portal im Internet offiziell in Betrieb.

Ob beim Entsorgen von asbesthaltigem Baumaterial oder bei Tätigkeiten im Strahlenlabor, bei bestimmten Schweißarbeiten oder bei der Holz- und Metallbearbeitung: Noch immer können Beschäftigte vielfach mit krebserzeugenden oder erbgutverändernden Stoffen in Kontakt kommen. Die aktuelle Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) zählt allein 21 Berufskrankheiten (BK) mit einem möglichen Bezug zu Krebserkrankungen auf.

2010 machten Krebserkrankungen fast 15 Prozent aller anerkannten Berufskrankheiten aus. Insgesamt waren es 2.144 Fälle. Fast drei Viertel entfielen auf durch Asbest verursachte Erkrankungen, gefolgt von Krebserkrankungen aufgrund von ionisierenden Strahlen mit etwa 10 Prozent.

Deshalb ist besondere Sorgfalt im Umgang mit solchen Stoffen gefordert; schon seit vielen Jahren müssen die Betriebe hohe technische Standards einhalten. Die möglichen Folgen erfordern aber auch, dass Expositionen akribisch aufgezeichnet werden: War eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Laufe des Berufslebens durch krebserzeugende oder erbgutverändernde Stoffe gefährdet? Wenn ja, bei welchen Tätigkeiten, wie lange und in welcher Höhe?

Berufliche Risiken belegen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen diesen Teil der Erwerbsbiografie ihrer Beschäftigten auch nach Ende der Exposition über vier Jahrzehnte aufbewahren. So wollen es die Gefahrstoffverordnung von 2010 und das zugrundeliegende EU-Chemikalienrecht, etwa die EG-Krebsrichtlinie von 2004 (2004/37/EG). Zweck ist die langfristige Beweissicherung für mögliche künftige Berufskrankheiten. Denn die Latenzzeit zwischen der Tätigkeit mit den krebserzeugenden Stoffen und der Erkrankung kann bis zu 40 Jahre oder sogar länger betragen. Die praktische Umsetzung stellt viele Unternehmen vor Probleme. Das betrifft nicht nur die fortlaufende Dokumentation; schwierig erweist sich insbesondere die geforderte rückwirkende beziehungsweise histori-

sche Erfassung der Expositionsverhältnisse. In größeren Unternehmen ist eine ganze Reihe von Unternehmensbereichen einzubinden, unter anderem die Personalabteilung, die Ressorts Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und die Messstellen, je nach Unternehmen. Schließlich sind alle Arbeitsplätze lückenlos zu erfassen und die Expositionen nach Höhe, Dauer und Häufigkeit retrospektiv abzuschätzen. Kleine und mittlere Betriebe ohne spezielle Fachabteilungen stehen vor der Frage, wie sie diese Forderung der Gefahrstoffverordnung umsetzen sollen, da häufig weder eine lückenlose Dokumentation vorliegt noch entsprechende Fachabteilungen zur Verfügung stehen.

„Für das Unternehmen ist die ZED eine Cloud-Anwendung zur Verwaltung des Verzeichnisses mit geschütztem Zugang und sicherer Datenspeicherung.“

Vorrangig im Blick hat der Gesetzgeber Tätigkeiten mit krebserzeugenden, erbgutverändernden oder fruchtbarkeitsgefährdenden Substanzen, also der Gruppe der sogenannten CMRF.¹ CMRF-Stoffe sind Gefahrstoffe, die eine oder mehrere der fol-

Autoren

Foto: Privat



Dr. Roger Stamm

Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
Fachbereich Informationstechnik, Risikomanagement
E-Mail: roger.stamm@dguv.de

Foto: BG Chemie/ Doris Keller



Dr. Harald Wellhäuser

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI), Kompetenz-Center der Prävention
E-Mail: harald.wellhaeusser@bgrci.de



„Über das Internetportal können die von der Gefahrstoffverordnung geforderten Daten komfortabel mit überschaubarem Aufwand erfasst werden.“

gen durch den Organisationsdienst für nachgehende Untersuchungen (ODIN) genutzt werden.

Zusätzlicher Pluspunkt: Teilnehmende Betriebe müssen keine Expositionsdaten retrospektiv, also rückwirkend aufarbeiten. Sie starten mit der Übertragung von Daten in die ZED ab Juli 2013, da zu diesem Zeitpunkt die Möglichkeit der Übergabe der Daten an den zuständigen Unfallversicherungsträger in die Gefahrstoffverordnung aufgenommen wurde.

Die teilnehmenden Unternehmen können ihre Teilnahme an der ZED überdies jederzeit beenden und ein eigenes, firmeninternes System aufbauen und nutzen, das die Anforderungen gemäß § 14 der Gefahrstoffverordnung erfüllt. Die bis zu diesem Zeitpunkt erfassten Daten verbleiben in der ZED.

Auch für die DGUV, ihre Einrichtungen und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung hat eine zentrale Beweissicherung Vorteile, denn sie können die ZED im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben nutzen. So stehen die Daten bei Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen sofort zur Verfügung. Der Ermittlungsaufwand für die oft Jahrzehnte zurückreichenden Berufskrankheiten verringert sich ebenso wie Unsicherheiten im Ergebnis.

Dieser Ausgabe des DGUV Forum liegt ein informativer Flyer zur ZED bei. ●

genden Wirkungen haben: Sie sind cancerogen (krebserregend), mutagen (erbgutschädigend) und fertilitätsbeeinträchtigend (gefährden die Fortpflanzungsfähigkeit).

Freiwillige Übertragung von Pflichten

In Zusammenarbeit mit führenden Wirtschaftsverbänden hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ein Konzept zur zentralen und gesetzeskonformen Erfassung der Daten erstellt, das ein vorteilhaftes und freiwilliges Angebot zur Umsetzung der gesetzlichen Forderung der Gefahrstoffverordnung als Alternative zur betriebsinternen Führung eines solchen Verzeichnisses darstellt. Die rechtliche Grundlage für dieses Angebot bietet § 14 Abs. 4 der Gefahrstoffverordnung. Danach kann der Arbeitgeber mit Einwilligung der Beschäftigten dem zuständigen Unfallversicherungsträger diese Informationen über Gefahrstoffexpositionen übergeben.

Die Datenbank zur zentralen Erfassung gegenüber krebserzeugenden Stoffen exponierter Beschäftigter (ZED) ist ein Angebot der DGUV an die Unternehmen.

Über ein Internetportal können die von der Gefahrstoffverordnung geforderten Daten komfortabel mit überschaubarem Aufwand erfasst werden. Die teilnehmenden Unternehmen können dazu in eigener Verantwortung die gemäß Gefahrstoffverordnung geforderten Daten im Dialog oder durch Übertragung aus im Unternehmen vorhandenen Daten in die ZED übertragen. Die DGUV verwaltet die übermittelten Daten dann treuhänderisch. Sie

bleiben dabei in der uneingeschränkten Verfügungsgewalt des Unternehmens, für das Unternehmen ist die ZED eine „Cloud-Anwendung“ zur Verwaltung des Verzeichnisses mit geschütztem Zugang und sicherer Datenspeicherung. Ein Beirat, dem Vertreter der Sozialpartner angehören, berät bei Aufbau und Nutzung der Daten und unterstützt die Weiterentwicklung der Datenbank.

Vorteile für Unternehmen, Beschäftigte und Unfallversicherungsträger

Die überbetriebliche Dokumentation und langfristige Datenspeicherung hat viele Vorteile: So liegen die Daten auch dann noch vor, wenn es beispielsweise einen Betrieb in Zukunft nicht mehr geben sollte.

Unternehmen, die die ZED nutzen, werden zudem von der Aufgabe der langfristigen Aufbewahrung entlastet. Bei Ausscheiden von Beschäftigten aus einem an der ZED teilnehmenden Unternehmen muss das Unternehmen ihnen keine Kopie der Unterlagen aushändigen, da sie jederzeit von der DGUV die über sie gespeicherten Daten kostenfrei erhalten beziehungsweise abrufen können. Die Beschäftigten selbst werden entlastet, weil sie diese Unterlagen nicht mehr über Jahrzehnte aufbewahren müssen. Bei einer Anzeige auf Verdacht einer Berufskrankheit wird der zuständige Unfallversicherungsträger aus der ZED die betreffenden Daten abfragen.

Auf Wunsch des Unternehmens können die in die ZED gemeldeten Daten auch für das Angebot nachgehender Untersuchun-

Fußnote

[1] Mit der in 2015 geplanten Novelle der Gefahrstoffverordnung fallen die fruchtbarkeitsgefährdenden Substanzen eventuell nicht mehr unter diese Verpflichtung.

Neues Grundlegendokument gibt Orientierung

Arbeitsschutz nimmt Kurs auf Normung

Seit Oktober 2014 haben die Arbeitsschutzkreise geregelt, welche Rolle Normen künftig im gesamten Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes spielen können.

Lassen Sie sich für einen Moment an einen Fischteich entführen. Ein Zufluss, durch eine Sperre reguliert, liefert frisches Wasser. Im Teich und im Zufluss tummelt sich eine Vielzahl verschiedenster Fische. Am Ufer warten geduldig zwei Angler.

Übertragen wir das Bild auf die Normung. Im Forellenteich, betrieben durch das Deutsche Institut für Normung DIN e. V., schwimmen zahlreiche Normen. Neue Normprojekte und -entwürfe zum betrieblichen Arbeitsschutz fließen dem Teich zu. Sie haben eine weite Reise hinter sich und stammen aus der nationalen, europäischen oder internationalen Normung. Die Angler sind der Staat und die Unfallversicherungsträger (UVT). Sie ziehen geeignete Normen unter anderem heran, um technische Vorschriften und Regeln zu konkretisieren.

Auch am Angelteich braucht es klare Regeln

Das System von Normung und betrieblichem Arbeitsschutz hat seine Tücken. Im Normenteich sollten sich vom Grundsatz her gar keine Normen zum betrieblichen Arbeitsschutz tummeln. Im Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes und damit des Art. 153 AEUV¹ sind europäische Normen nicht vorgesehen. Stattdessen füllen die Mitgliedstaaten die Richtlinien nach Art. 153, wie zum Beispiel die EG-Lärmrichtlinie 2003/10/EG, mit eigenem Regel-

werk aus (in Deutschland mit der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung mit ihren technischen Regeln). Sie dürfen dabei über die Mindestanforderungen der europäischen Richtlinie hinausgehen. Eine europaweite Angleichung durch Normen steht diesem Konzept entgegen.

„Das System von Normung und betrieblichem Arbeitsschutz hat seine Tücken. Im Normenteich sollten sich vom Grundsatz her gar keine Normen zum betrieblichen Arbeitsschutz tummeln.“

Dennoch schwappen unkontrolliert und ungewollt betriebliche Arbeitsschutznormen in den deutschen Normenteich. Sie lassen sich kaum verhindern, da eine Vielzahl anderer Mitglieder der europäischen oder internationalen Normungsorganisationen CEN und ISO diese Normen wünschen. DIN hat zumindest für fertige europäische Normen eine Übernahmepflicht, kann also deren Zufluss nicht stoppen. Schon an der Quelle, bei der Entstehung der Normen, setzten daher der sogenannte Gemeinsame Deutsche Standpunkt (GDS) aller Arbeitsschutzkreise und des DIN² von 1993 und das zugehörige Interpretationspapier³ an. Der GDS hat Bereiche benannt, in denen die Kreise des

Arbeitsschutzes neue Normungsprojekte zum betrieblichen Arbeitsschutz ablehnen sollten (zum Beispiel Grenzwerte für Lärm und Vibrationen am Arbeitsplatz). Zudem nennt der GDS Bereiche, wo Normen gegebenenfalls sinnvoll sein können (zum Beispiel bei Messmethoden). In Deutschland waren die Regeln somit klar, doch gegen den Zufluss aus vielen anderen Mitgliedstaaten war mit dem GDS wenig auszurichten.

Somit schwimmen im Normenteich nicht nur die klassischen Normen zur Produktsicherheit, sondern auch verschiedenste Normen zum betrieblichen Arbeitsschutz. Auf dieses breite Angebot möchten die Ausschüsse von Staat und Unfallversicherungsträgern im Einzelfall zurückgreifen können, um zum Beispiel Anforderungen technischer Regeln durch Norminhalte anschaulicher zu machen. Eine Arbeitsgruppe des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) hat sich die Frage neu gestellt, welche Normen in den Teich gelassen werden sollten und wie das „Angeln“ von Staat und Unfallversicherungsträgern geregelt sein sollte. Das neue Grundsatzpapier⁴ wurde im Januar 2015 veröffentlicht.

Was ist neu?

Die neuen Regeln betonen den Vorrang von Vorschriften und Regeln des Staates und der Unfallversicherungsträger. Normen sind zur Unterstützung des Regelwerks nutzbar.

Geregelter Zufluss

Künftig soll schon am Zufluss zum Normenteich eine Auswahl stattfinden. Die Kernfrage ist: Ist das neue Normprojekt zulässig und sinnvoll für den Arbeitsschutz? Hierbei wirken alle relevanten Kreise mit. DIN informiert die Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN)⁵ über neue Normvorschläge. Die KAN klärt bestimmte Fragestellungen und berück-

Autorin



Angela Janowitz

Stellvertretende Leiterin der Geschäftsstelle der Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN)
E-Mail: janowitz@kan.de



sichtigt dabei die Expertise der technischen Ausschüsse von Staat und Unfallversicherungsträgern:

- Ist der soziale Arbeitsschutz betroffen?
- Decken bestehende Regeln das Normungsthema bereits ab?
- Ist es sinnvoll, das Thema außerhalb der Vorschriften und Regeln zu beschreiben (zum Beispiel bei Messverfahren)?
- Wie ist die Qualität des Normantrags?
- Sind Vertreter des Arbeitsschutzes zur Mitarbeit an dem Projekt bereit?

„Künftig soll schon am Zufluss zum Normenteich eine Auswahl stattfinden. Die Kernfrage ist: Ist das neue Normprojekt zulässig und sinnvoll für den Arbeitsschutz?“

Sind sich alle Kreise des Arbeitsschutzes einig, ob abgelehnt oder zugestimmt werden soll, kann die KAN entsprechend vor-

tieren. Konnte eine ungewollte Norm nicht verhindert werden, kann das nationale Vorwort der Norm genutzt werden, um zum Beispiel verbliebene Widersprüche zum nationalen Regelwerk zu beschreiben.

Geregeltes Angeln

Bevor sich Staat und Unfallversicherungsträger Normen für ihr technisches Regelwerk „angeln“, ist auch hier eine Prüfung im Sinne der oben genannten Fragen sinnvoll. Sieht ein technischer Ausschuss eine Norm als hilfreich an, kann er sie auf verschiedene Art und Weise nutzen: Kostenfrei und ohne gesonderte DIN-Erlaubnis ist es möglich, auf eine Norm als Quelle zu verweisen oder sie als Literatur zu listen. Auch kann auf eine Norm verwiesen werden, um zum Beispiel eine Anforderung zu konkretisieren. Die TRGS 519 „Asbest: Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten“ fordert zum Beispiel ein Typenschild gemäß den Anforderungen nach DIN EN 60335-1 sowie DIN EN 60335-2-69. Wann aber müssen die Angler für die Verwendung von Normen zahlen? Die Vergütung gegenüber DIN,

Künftig wird festgelegt, welche Normen in den Teich gelassen werden und wie das „Angeln“ von Staat und Unfallversicherungsträgern geregelt sein sollte.

wenn Teile von Normen, wie Texte oder Tabellen, oder Volltexte zitiert werden, wird derzeit zwischen Staat, Gesetzlicher Unfallversicherung und DIN beraten.

Wie geht es weiter?

Der Normung ist ein begrenzter Platz im technischen Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes zugewiesen. Derzeit prüft die KAN, ob für die Praxis einzelne Punkte vertieft werden müssen und welche Konsequenzen sich für den GDS ergeben. Die Praxis wird zeigen, wie gut sich die Arbeitsschutzkreise bei den konkreten Normungsprojekten einigen werden und wie wirkungsvoll sich die deutsche Position im europäischen und internationalen Getümmel durchsetzen lässt. ●

Fußnoten

[1] Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

[2] Gemeinsamer Deutscher Standpunkt (GDS) zur Normung im Bereich der auf Artikel 118a des EG-Vertrags gestützten Richtlinien

[3] Grenzen und Spielräume für betriebliche Arbeitsschutznormung: www.kan.de › Publikationen › KANBrief 2/09 „Ergonomie“

[4] Grundsatzpapier zur Rolle der Normung im betrieblichen Arbeitsschutz, Gemeinsames Ministerialblatt GMBI Nr. 1, 2015, S. 1–7

[5] www.kan.de

Die Umsetzung eines der wichtigsten Ziele der GDA kommt in die Betriebe

Vorschriften- und Regelwerk der DGUV: Erreichtes und Ausblick

Im Jahr 2011 unterzeichneten die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und die Sozialpartner ein Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerkes im Arbeitsschutz. Was ist seitdem passiert?

In Deutschland gibt es seit beinahe 130 Jahren ein „Duales Arbeitsschutzsystem“ (Dualismus): Staatliche Arbeitsschutzinstitutionen und Unfallversicherungsträger sind gemeinsam tätig, aber mit unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und Kompetenzen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Die Unfallversicherungsträger haben in diesem System nach § 14 SGB VII den Auftrag, „mit allen geeigneten Mitteln“ für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen.

Diesem Auftrag sind sie unter anderem durch den Erlass von Unfallverhütungsvorschriften nach § 15 SGB VII nachgekommen. Deren Einhaltung wird von den Präventionsdiensten beziehungsweise den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger überprüft. Unterhalb dieser Vorschriftenebene haben die Unfallversicherungsträger ein umfassendes Regelwerk (Regeln, Informationen und Grundsätze) zur Unterstützung der Unternehmerinnen, Unternehmer und Versicherten bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz erarbeitet.

Zwar ist ein effizienter Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ohne Rechtsvorschriften nicht denkbar. In einem dualen System von staatlichem Arbeitsschutzrecht und autonomem Satz-

zungsrecht der Unfallversicherungsträger ist aber gerade eine funktionierende Zusammenarbeit beider Seiten entscheidend für die Praxistauglichkeit dieses Systems. Seit dem Jahr 2008 besteht daher die im SGB VII festgelegte Verpflichtung zur Herstellung eines zwischen Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung abgestimmten Vorschriften- und Regelwerkes; dies ist ebenfalls ein Kernbestandteil der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Leitprinzip ist, dass staatliche Vorschriften sowie das Regelwerk staatlicher Ausschüsse vorrangige Instrumente zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind.

„Gerade in einem dualen System von staatlichem Arbeitsschutzrecht und autonomem Satzungsrecht der Unfallversicherungsträger wird eine funktionierende Zusammenarbeit beider Seiten zur Nagelprobe für die Praxistauglichkeit dieses Systems insgesamt.“

Mit dieser Zielstellung wurde im Jahr 2011 ein neues Leitlinienpapier zur Optimierung des Vorschriften- und Regelwerkes im Arbeitsschutz unterzeichnet. Doppelregelungen sollen vermieden, Betriebe entlastet und das Arbeitsschutzni-

veau weiter gestärkt werden. Unfallverhütungsvorschriften (UVV), egal ob neue oder zur Überarbeitung anstehende, müssen eine Bedarfsprüfung nach ganz klaren Kriterien durchlaufen. So können Unfallverhütungsvorschriften insbesondere nur noch dann erlassen werden, wenn

- a) dies zur Prävention geeignet und erforderlich ist,
- b) staatliche Arbeitsschutzvorschriften hierüber keine Regelung treffen,
- c) eine Regelung der in den Vorschriften vorgesehenen Maßnahmen in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften nicht zweckmäßig ist, und
- d) das mit den Vorschriften angestrebte Präventionsziel ausnahmsweise nicht durch Regeln erreicht wird, die von einem gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 5 des Arbeitsschutzgesetzes eingerichteten Ausschuss ermittelt werden.

Es verwundert nicht, dass damit dem Präventionsinstrument „Unfallverhütungsvorschrift“ sehr enge Grenzen gesetzt worden sind. Ein wesentliches Merkmal der gesetzlichen Unfallversicherung ist es indes, Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als willkommene Chance zur Optimierung der eigenen Strukturen zu begreifen und den Wandel aktiv zu gestalten. Im Englischen

Autoren

Dr. Frank Bell

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV, Leiter des Referats „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation“
E-Mail: frank.bell@dguv.de

Joachim Berger

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV, Leiter des Referats „Betreuung Fachbereiche der DGUV“
E-Mail: joachim.berger@dguv.de

Dr. Olaf Gémesi

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV, Leiter des Referats „Vorschriften und Regeln“
E-Mail: olaf.gemesi@dguv.de



Foto: Endostock/Fotolia

Im Mittelpunkt steht das Interesse der Betriebe an verständlichen und praxisgerechten Hilfen, damit die Vorgaben von Arbeitsschutz und Prävention rechtssicher erfüllt werden können.

nennt man diesen Prozess „Change Management“. Auch Prävention ist letztlich nichts anderes als „Change Management“. Prävention bedeutet vorausschauende Einflussnahme, ständige Verbesserung und ständige Anpassung bei Änderungen der Rahmenbedingungen. Mit dieser Zielstellung haben die DGUV, die Unfallversicherungsträger und die Sozialpartner gemeinsam aktiv und vorausschauend die Grundlagen für ein verständliches, überschaubares und abgestimmtes Vorschriften- und Regelwerk in Umsetzung der Ziele der GDA gelegt.

DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Mit der DGUV Vorschrift 2 gibt es seit dem 1. Januar 2011 erstmals für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand eine einheitliche und gleichlautende Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Im Mittelpunkt der Reform stand das neue Konzept der Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten. Die Einführung der DGUV Vorschrift 2 markierte einen Paradigmenwechsel: weg vom Einsatzzeiten-

modell hin zu einer Regelung, die den Unternehmen beim Arbeitsschutz mehr Gestaltungsmöglichkeiten bietet und ihre individuelle Situation berücksichtigt. Ein weiteres Anliegen der Reform war es, die Zusammenarbeit aller betrieblichen Arbeitsschutzakteure zu stärken.

Zur Unterstützung der Betriebe bei der Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 sind von der DGUV und den Unfallversicherungsträgern zahlreiche Handlungshilfen insbesondere für die Ermittlung und Vereinbarung der betriebsärztlichen

Marcus Hussing

Stellvertretender Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV
E-Mail: marcus.hussing@dguv.de

Dr. Markus Kohn

Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV, Referat „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation“
E-Mail: markus.kohn@dguv.de

Tim Pelzl

Unfallkasse Baden-Württemberg
E-Mail: tim.pelzl@ukbw.de

und sicherheitstechnischen Betreuungserfordernisse entwickelt worden.

Die von der DGUV entwickelten Handlungshilfen stehen auf der Seite www.dguv.de (Webcode: d106697) zum Herunterladen und zur Anwendung bereit. Die Präventionsdienste der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen unterstützen Betriebe und Verwaltungen bei der praxisgerechten Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 und stellen darüber hinaus eigene Medien zur Verfügung.

Bereits vor dem Inkrafttreten der DGUV Vorschrift 2 wurde in verschiedenen Gremien der DGUV die Evaluation der Vorschrift als notwendig erachtet. Auch wurde in allen zur Entwicklung der DGUV Vorschrift 2 geführten Gesprächen zwischen BMAS, LASI und DGUV hervorgehoben, dass in Anbetracht des vollkommen neuen Betreuungskonzeptes zur Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten eine Evaluation erforderlich ist. Seitens der DGUV wurden erste konzeptionelle Überlegungen zur Evaluation der Vorschrift angestellt.

DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Den gleichen Weg wie die DGUV Vorschrift 2 geht nun auch die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“. Sie vereint die beiden Unfallverhütungsvorschriften „Grundsätze der Prävention“ BGV A1 (im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften) und GUV-V A1 (im Bereich der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand) zu einer einheitlichen Unfallverhütungsvorschrift für alle Unfallversicherungsträger.

Von zentraler Bedeutung bei der Erarbeitung der DGUV Vorschrift 1 war die ausdrückliche Inbezugnahme des staatlichen Arbeitsschutzrechts. Dieses verpflichtet im Regelfall den „Arbeitgeber“ und dient – von wenigen Ausnahmen abgesehen – der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der „Beschäftigten“. Ehrenamtliche Kräfte, wie zum Beispiel Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren und freiwillige Helfende im Pflegebereich, werden ebenso wenig wie Kinder, Schülerinnen und Schüler sowie Studierende vom staatlichen Arbeitsschutzrecht erfasst. Dagegen richten sich das Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) und die



In den Branchenregeln werden ausgehend von Gefährdungen konkrete Maßnahmen vorgestellt, die einen sicheren Betrieb ermöglichen.

auf dieser Basis erlassenen Unfallverhütungsvorschriften grundsätzlich an Unternehmer und Versicherte. In § 2 der DGUV Vorschrift 1 wurde nunmehr ausdrücklich klargestellt, dass die in staatlichem Recht bestimmten Maßnahmen auch zum Schutz von Versicherten gelten, die keine Beschäftigten sind.

Da die Versichertengruppen sehr heterogen Gefährdungen ausgesetzt sind, können die staatlichen Rechtsvorschriften nicht für alle Versicherten in gleichem Maße angewendet werden. Ansonsten müssten in einigen Fällen Vorgaben eingehalten werden, die angesichts der Gefährdungen entweder nicht in vollem Umfang notwendig oder umsetzbar wären. Hier kommt der „Grundsatz der Verhältnismäßigkeit“ ins Spiel. Dieser be-

sagt, dass die zu treffenden Maßnahmen geeignet, erforderlich und angemessen sein müssen.

Beispiel Feuerwehr: Eine Gefährdungsbeurteilung, wie sie im bestimmungsgemäßen Betrieb in Betriebsstätten vorgesehen ist, ist für Feuerwehreinsätze nicht immer möglich. In der Regel liegen zu Beginn eines Einsatzes keine genauen Informationen über die möglichen Gefährdungen, über Art und Ausmaß der Schadenslage und die örtlichen Gegebenheiten vor. Aufgrund dieser besonderen Situation kann die üblicherweise geltende Rangfolge der Schutzmaßnahmen (technische, organisatorische, persönliche) in der Regel nicht eingehalten werden. Organisatorische Maßnahmen und persönliche Schutzmaßnahmen erlangen



daher besondere Bedeutung. Für solche Einsätze ist die Anwendung des staatlichen Arbeitsschutzrechts daher teilweise nicht möglich. In bestimmten Situationen, zum Beispiel zur Menschenrettung, muss sogar davon abgewichen werden. Eine exakte Anwendung würde den Einsatz gegebenenfalls sogar unmöglich machen. Daher können ehrenamtliche Feuerwehrcräfte im Einsatzfall vom staatlichen Arbeitsschutzrecht abweichen, wenn sie dabei das spezifische Regelwerk der DGUV, insbesondere die Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“ sowie die Feuerwehrcdienstvorschriften, beachten.

In § 20 haben sich die Unfallversicherungsträger erstmals auf einheitliche Regelungen zur Bestellung von Sicher-

heitsbeauftragten verständigt. Die Neuregelung weist nunmehr fünf verbindliche Kriterien auf, nach denen der Unternehmer die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten für seinen Betrieb bestimmt. Die Vielzahl unterschiedlicher Bestellstufen gehört damit der Vergangenheit an.

Bei den Regelungen zur Befähigung für Tätigkeiten (§ 7) wurde der Hinweis aufgenommen, dass der Unternehmer die für bestimmte Tätigkeiten festgelegten Qualifizierungsanforderungen zu berücksichtigen hat. Die Regelung erlaubt es, zahlreiche Bestimmungen zur Befähigung von Fahrern oder Bedienern in einer Reihe von Unfallverhütungsvorschriften außer Kraft zu setzen.

In § 26 neu aufgenommen wurde die Regelung, dass als Ersthelfende auch solche Personen eingesetzt werden dürfen, die über eine sanitätsdienstliche oder rettungsdienstliche Ausbildung oder über eine abgeschlossene Ausbildung in einem Beruf des Gesundheitswesens verfügen. Zudem wurde festgehalten, dass auch solche Personen als fortgebildet gelten, die bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen rettungsdienstlichen Tätigkeit regelmäßig Erste-Hilfe-Maßnahmen durchführen.

Ursprünglich sollten in den Entwurf der DGUV Vorschrift 1 auch die Regelung der nachgehenden Vorsorge bei Tätigkeiten mit krebserzeugenden oder erbgutverändernden Stoffen sowie Maßnahmen bei beruflicher Strahlenexposition aufgenommen werden. Mit der am 31. Oktober 2013 in Kraft getretenen Ersten Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) wurde nun jedoch auch eine entsprechende Regelung in der ArbMedVV verankert. Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge finden sich daher in der DGUV Vorschrift 1 nicht mehr.

Die DGUV Vorschrift 1 wird inhaltlich einheitlich und ohne Unterschiede von allen Unfallversicherungsträgern für ihren Zuständigkeitsbereich in Kraft gesetzt. Ein einheitliches Datum des Inkrafttretens gibt es jedoch nicht. So ist die Vorschrift zum Beispiel bei der ehemaligen Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) bereits zum 1. August 2014 in Kraft getreten, bei

anderen Unfallversicherungsträgern trat sie zum 1. Oktober 2014 oder Anfang 2015 in Kraft. Zeitgleich mit Inkrafttreten der neuen DGUV Vorschrift 1 treten die GUV-V A1 und die BGV A1 außer Kraft. Mit der zugehörigen DGUV Regel „Grundsätze der Prävention“ als Arbeitshilfe zur neuen Vorschrift werden die bisherigen Regeln GUV-R A1 und BGR A1 zurückgezogen, ganz im Sinne eines schlanken Vorschriften- und Regelwerkes.

„Ein wesentliches Merkmal der gesetzlichen Unfallversicherung ist es, Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als willkommene Chance zur Optimierung der eigenen Strukturen zu begreifen und den Wandel aktiv zu gestalten.“

Außerkräftsetzung von Unfallverhütungsvorschriften

Die DGUV hat schon frühzeitig begonnen, in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Sachgebieten sowie den Unfallversicherungsträgern den Bestand an Unfallverhütungsvorschriften und Regeln im Hinblick auf die praktischen Bedürfnisse des betrieblichen Arbeitsschutzes weiterzuentwickeln. Das Spektrum der Weiterentwicklungsmaßnahmen reicht dabei von der Aktualisierung beziehungsweise vollständigen Überarbeitung weiterhin benötigter Vorschriften über die Zusammenfassung mehrerer vorhandener Vorschriften zu einer aktuellen und leitlinienkonformen Vorschrift bis hin zur ersatzlosen Außerkräftsetzung veralteter oder durch entsprechende staatliche Bestimmungen obsolet gewordener Vorschriften.

Außerkräftsetzung der UVV „Arbeitsmedizinische Vorsorge“

Der Bundesrat hat im September 2013 der Ersten Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) mit Änderungen zugestimmt (BR-DRs. 327/13). Nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (BGBl. I, S. 3882) ist diese am 31. Oktober 2013 in Kraft getreten. Damit liegen abschließend die Voraussetzungen für die Außerkräftsetzung der Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische

Vorsorge“ vor. Die entsprechenden Verfahren zur Außerkraftsetzung wurden bereits eingeleitet.

DGUV Regeln

Um die angestrebte Kohärenz auf Regel-ebene sowie die Auflösung bestehender Überschneidungen zu erreichen, sieht das Leitlinienpapier im Wesentlichen zwei Instrumente vor: das Kooperationsmodell sowie das Kombinationsmodell.

„In § 2 der DGUV Vorschrift 1 wurde nunmehr ausdrücklich klargelegt, dass die in staatlichem Recht bestimmten Maßnahmen auch zum Schutz von Versicherten gelten, die keine Beschäftigten sind.“

Nach dem Kooperationsmodell können Inhalte von DGUV Regeln, die das Aufgabengebiet eines staatlichen Ausschusses berühren, in geeigneter Weise in das staatliche Regelwerk aufgenommen werden. Hierbei wird die Urheberschaft in der staatlichen Regel hervorgehoben. Die Bedarfsfeststellung für eine entsprechende Regel und die Beschlussfassung darüber verbleiben beim staatlichen Ausschuss. Die DGUV Regel wird hinsichtlich der übernommenen Teile zurückgezogen. Die Umsetzung einer vom staatlichen Ausschuss beschlossenen Regel-Fortschreibung erfolgt durch das jeweilige Präventionsfachgremium nach dem für die Ersterstellung einer staatlichen Regel im Leitlinienpapier beschriebenen Verfahren.

Mit dem neuen Kombinationsmodell werden sogenannte „Branchenregeln“ der Unfallversicherungsträger als Untergruppe von DGUV Regeln eingeführt. Ebenso wie bei allen anderen Regeln der Unfallversicherung wirken Expertinnen und Experten aus der betrieblichen Praxis sowie die Sozialpartner an der Erarbeitung mit. Neu ist, dass die Branchenregel den Unternehmerinnen und Unternehmern ein Komplettangebot macht. Erstmals wird es eine auf die Branche zugeschnittene Aufarbeitung und Zusammenfassung der relevanten Bestimmungen und Informationen geben. Mit der Branchenregel allein soll der Klein- und Mittelbe-

trieb den Löwenanteil an Maßnahmen für einen sicheren und gesunden Betrieb schnell überblicken und passende Maßnahmen ergreifen können. Hier bleiben Branchenregeln aber nicht stehen, Unternehmer und Unternehmerinnen sollen durch die ganzheitliche Betrachtung des Themenfeldes der Gesundheit im Betrieb auch für „weiche“ Themen wie betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungsfaktoren oder Demografie sensibilisiert werden.

Zentrales Anliegen ist es, die Vielzahl staatlicher Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, Regeln, Normen und andere Regelungen des betrieblichen Arbeitsschutzes für die Betriebe einer bestimmten Unternehmenssparte praxisgerecht aufzubereiten. Dabei sollen alle Bereiche der Gesundheit im Betrieb berücksichtigt werden: die Arbeitstätigkeit, der Arbeitsplatz und die Arbeitsorganisation. Hierbei werden auch Aspekte der Arbeitsmedizin und der betrieblichen Gesundheitsförderung miteinbezogen, ebenso wie Erkenntnisse aus dem Erfahrungswissen der Unfallversicherungsträger.

Wichtig ist: Alle Aussagen und Hinweise sollen in kurzer und übersichtlicher Form zusammengestellt werden. Die Leserinnen und Leser sollen sich gut und schnell orientieren können.

„Mit der Branchenregel allein soll der Klein- und Mittelbetriebe den Löwenanteil an Maßnahmen für einen sicheren und gesunden Betrieb schnell überblicken und passende Maßnahmen ergreifen können.“

Herausgehoben ist sicherlich auch die Art der Ansprache: So sollen die Unternehmerinnen und Unternehmer direkt angesprochen werden, also „Sie ...“, „Ihre Versicherten ...“ und nicht mehr „Der Unternehmer ...“, die Versicherten ...“. Ausgehend von Gefährdungen sollen konkrete Maßnahmen vorgestellt werden, die einen sicheren Betrieb ermöglichen. Dabei wird immer erkennbar sein, was verbindlich vorgeschrieben ist und was als „Best Practice“ vorgestellt wird.

Um den Wiedererkennungswert zu erhöhen und einen gemeinsamen Standard für die Qualität und Handhabbarkeit der Branchenregeln zu setzen, werden diese einem einheitlichen Aufbau folgen. Zudem wird eine übersichtliche, bebilderte Gestaltung angestrebt; pro Seite soll mindestens ein erläuterndes Bild oder eine Grafik eingesetzt werden.

Zur größeren Übersichtlichkeit und Wiedererkennbarkeit tragen auch stets wiederkehrende Piktogramme bei, die hierfür speziell entwickelt wurden. Sie erleichtern auch den schnell Lesenden die Orientierung.

Insgesamt haben sich die Fachbereiche der DGUV bereits die Erarbeitung einer Reihe von Branchenregeln auf die Agenda geschrieben. Die beiden Branchenregeln „Abfallwirtschaft“ und „Gewinnung und Aufbereitung von mineralischen Rohstoffen“ werden derzeit als Musterprojekte erarbeitet und sollen im Jahr 2015 veröffentlicht werden.

Neue Systematik im Vorschriften- und Regelwerk

Seit dem 1. Mai 2014 hat sich die Systematik des Schriftenwerkes der gesetzlichen Unfallversicherung geändert. Dies ist notwendig geworden, um Überschneidungen, die sich aus der Fusion der beiden Spitzenverbände von Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallversicherungsträgern ergeben hatten, zu bereinigen und zu vereinheitlichen.

Durchgängig werden die Schriften nunmehr in vier Kategorien eingeteilt: DGUV Vorschriften, DGUV Regeln, DGUV Informationen, DGUV Grundsätze. Kürzel wie BGV/GUV-V, BGR/GUV-R, BGI/GUV-I, BGG/GUV-G oder GUV SI gibt es künftig nicht mehr. Parallel dazu hat auch das Nummerierungssystem der Schriften eine neue Ordnung bekommen. Jede Publikation des Vorschriften- und Regelwerkes der DGUV erhält eine eigene, in der Regel sechsstellige Kennzahl, nur die Unfallverhütungsvorschriften haben ein- bis zweistellige Ziffern. Weitere Informationen sowie eine Transferliste mit einer Gegenüberstellung der alten und neuen Bezeichnungen und Nummerierungen siehe unter: www.dguv.de/publikationen.



Zu Beginn eines Feuerwehreinsatzes liegen häufig keine genauen Informationen über die möglichen Gefährdungen vor.

Qualitätssicherung durch Fachbereiche

Alle Schriften müssen innerhalb bestimmter Fristen auf Übereinstimmung mit den Erstellungskriterien überprüft werden. Ist die Überprüfung innerhalb der Fristen nicht abgeschlossen, werden nicht überprüfte Schriften aus dem Regelwerk gestrichen.

Alle neu erstellten Schriften müssen, sofern sie in das neue Regelwerk aufgenommen werden sollen, vom zuständigen Fachbereich mit dem zuständigen Sachgebiet beschlossen worden sein. Von einzelnen Unfallversicherungsträgern erstellte Schriften benötigen also die Zustimmung des zuständigen Fachbereiches, um im DGUV Regelwerk erscheinen zu können. Damit nehmen die Fachbereiche der DGUV die wichtige Aufgabe wahr, das DGUV Vorschriften- und Regelwerk auf dem aktuellen Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Rechtsetzung zu halten, unter Beachtung der Vorgaben des Leitlinienpapiers.

Durch die Mitwirkung von Expertinnen und Experten der Unfallversicherungsträger, betroffener Kreise, Hersteller und Betreiber, Sozialpartner und staatlicher Vertreter sind die Fachbereiche hierzu gut aufgestellt. Die betrieblichen Anwenderinnen und Anwender profitieren letztlich von der Qualität des Regelwerkes, das sie in der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen unterstützt. ●

Aktion für berufsbildende Schulen

Jugend will sich-er-leben im Schuljahr 2014/15

Auch im aktuellen Berufschuljahr steht bei der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ die „Rückengesundheit“ im Mittelpunkt. Diesmal wurde der Fokus auf die Fragestellung gelegt, welche Bedeutung ein gesunder Rücken für das Erreichen privater und beruflicher Ziele spielt. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist das berühmte Marshmallow-Experiment des amerikanischen Psychologen Walter Mischel, in dem er nachwies, dass Menschen häufig dann gegen ihre langfristigen Überzeugungen handeln, wenn sie sich kurzfristig einen Vorteil davon erhoffen. In der Aktion JWSL wurde dieses Erkenntnis erstmalig auf den Arbeitsschutz übertragen.

Können Marshmallows die Zukunft vorhersagen?

In einem der berühmtesten Experimente in der Geschichte der Psychologie stellte Walter Mischel¹ vierjährige Kinder vor eine „grausame“ Entscheidung: In einem separaten Raum wurde jeweils einem einzelnen Kind ein Marshmallow vorgesetzt. Bevor der Versuchsleiter den Raum verließ, erklärte er dem Kind, dass es das Marshmallow sofort verspeisen dürfte. Würde das Kind es aber schaffen, das Marshmallow so lange nicht zu essen, bis der Versuchsleiter wiederkommt – nämlich etwa 15 Minuten –, würde es zur Belohnung ein zweites Marshmallow erhalten. Daraufhin verließ der Versuchsleiter den Raum.²

Einige Kinder schafften es, andere erlagen der Verführung des vor ihnen liegenden Marshmallows. Das eigentlich Interessante und Erstaunliche dieses Experiments aber konnte zehn bis 15 Jahre später beobachtet werden: Die Kinder, die der Versuchung (ein Marshmallow sofort) widerstanden und auf die größere Belohnung (zwei Marshmallows) warten konnten,

fällten in ihrem späteren Leben häufiger vernunftbetonte Entscheidungen, waren weniger anfällig für Drogenmissbrauch und erzielten bei IQ-Tests deutlich höhere IQ-Werte.³ Offensichtlich existiert ein Zusammenhang zwischen der Fähigkeit zur kognitiven Kontrolle („Ich kontrolliere meine spontane Lust und warte auf das zweite Marshmallow“) und dem Intelligenzniveau. Dieses Experiment ist weltweit oft wiederholt worden – stets mit demselben Ergebnis.

Dass diese Fähigkeit zur kognitiven Kontrolle und damit (auch) zu langfristiger Planung nicht ausschließlich naturgegeben ist, sondern trainiert werden kann, zeigten Versuche an der Universität Oregon. Hier mussten Kinder Computerspiele spielen, bei denen eine Zeichentrickkatze mit einem Joystick gesteuert werden musste. Im Laufe des Spiels wurde das Terrain der Katze langsam überschwemmt, der feste Untergrund, über den die Zeichentrickkatze bewegt werden musste, wurde also immer kleiner. Die Kinder mussten die Katze folglich immer genauer und exakter steu-

ern, was ihre Aufmerksamkeit stärker forderte. Die Versuchsleiter fanden heraus, dass die Schulung der Aufmerksamkeit nicht nur zu einer deutlich besseren Beherrschung der Joystick-Steuerung führte, sondern dass bei den Kindern auch einzelne IQ-Werte und ihre Fähigkeit zur kognitiven Kontrolle deutlich anstiegen.⁴

Vorausgesetzt, wir akzeptieren die Annahme, dass die Kinder aus dem Mischel-Experiment Marshmallows lieben und es als Vorteil begreifen, eine solche Süßigkeit zu erhalten, dann liegt die Quintessenz auf der Hand: Langfristiges Denken, also ein Denken, das die Folgen des eigenen Handelns berücksichtigt, ist erfolgreicher als kurzfristiges lustbetontes Handeln. Oder anders formuliert: Wer seinem ersten spontanen Handlungsimpuls nachgibt, entscheidet sich häufiger für ein Verhalten, das seinen langfristigen Zielen widerspricht, als die, die den ersten Handlungsimpuls unterdrücken und über die Folgen einer möglichen Handlungsentscheidung reflektieren. Sie haben eine größere Chance, eigene Ziele zu erreichen. ▶

Autoren



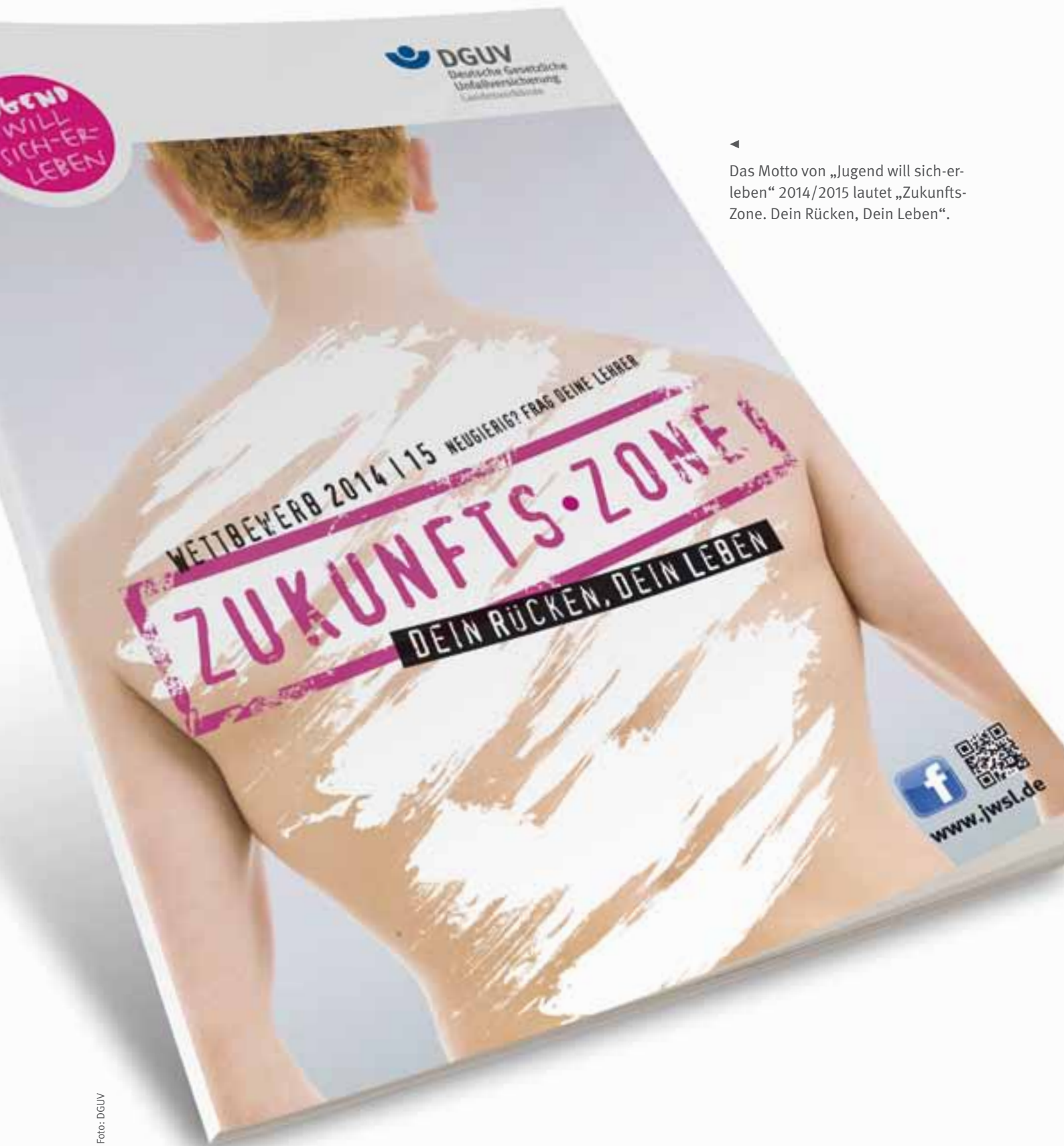
Thomas Plonsker

Geschäftsführer der plonsker media gmbh
E-Mail: plonsker@plonsker.de



Ulrich Zilz

Ausbildungsreferent der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)
E-Mail: ulrich.zilz@bghm.de



◀ Das Motto von „Jugend will sich-er-leben“ 2014/2015 lautet „Zukunftszone. Dein Rücken, Dein Leben“.



Im Aktionsfilm „Zukunfts-Zone“ erzählt Ivana als künftige Einzelhandelskauffrau über ihre Arbeit und ihre Lebensträume.

**Gesundheit:
ein Lebensziel für junge Menschen**

So banal diese Erkenntnis auch sein mag, so treffend beschreibt sie ein Dilemma, das im Arbeitsschutz allgegenwärtig ist und dem besonders Auszubildende ausgesetzt sind. Wer die aktuelle Shell Jugendstudie liest, die renommierteste wissenschaftliche Studie über die Sichtweisen, Stimmungen und Einstellungen der jungen Generation, erfährt, dass ehemals als konservativ angesehene Werte wie Familie, Sicherheit und Gesundheit eine Renaissance erleben, wohingegen Karriere und Geld einen deutlich geringeren Stellenwert haben als noch vor ein paar Jahren.⁵

Gleichzeitig ist die Wahrscheinlichkeit, als junger Mensch arbeitsbedingt zu verunfallen oder zu erkranken, um bis zu 50 Prozent höher als die eines älteren Beschäftigten.⁶ Wenn aber 75 Prozent der Unfall-Risikofaktoren im Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begründet sind,⁷ dann tut sich hier ein eklatanter Widerspruch auf: Wie verträgt es sich, Gesundheit als erstrebenswertes Lebensziel zu benennen und gleichzeitig durch eigenes leichtfertiges oder unreflektiertes Verhalten das Erreichen dieses Ziels infrage zu stellen?

Dies war die Ausgangsfrage der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ (JWSL) für das aktuelle Schuljahr 2014/15. Zum zweiten Mal infolge bildet dabei der „Rücken“ das Thema der Aktion. Im vergangenen Schuljahr 2013/14 standen die Aspekte Gefährdungsbeurteilung und rückengerechte Arbeitsweisen im Mittelpunkt. In diesem Schuljahr liegt der Fokus auf der Fragestellung: „Wie wichtig ist ein gesunder Rücken für die Erreichung meiner Lebensziele?“ Wie im Marshmallow-Experiment soll das aktuelle eigene Verhalten daraufhin überprüft und bewertet werden, welche langfristigen Folgen es hat. Ist mir also ein schnelles Arbeitsergebnis wichtig, das ich zum Beispiel durch den Verzicht auf Hebehilfen erreiche (ein Marshmallow), oder die langfristige Gesunderhaltung meines Körpers als Teil meiner Lebensqualität (zwei Marshmallows)?

Langfristiges und kurzfristiges Denken

Ist der Zusammenhang zwischen dem eigenen aktuellen Verhalten und dem Zukunftsergebnis beim Marshmallow-Experiment noch einfach nachvollziehbar – weil zeitlich eng zusammenhängend –, ist dies bei der Beurteilung des Verhaltens am Arbeitsplatz schon schwieriger. Nicht immer

folgt die Strafe oder die Belohnung auf dem Fuß. Oft ist es die Kumulation wiederholter kleiner Verstöße gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die dann erst nach Jahren zu ernsthaften oder sogar chronischen Erkrankungen führt. Unser Rücken ist geradezu prädestiniert für solche langfristig erworbenen Erkrankungen.

Und das kann durchaus zum Problem werden. Dann nämlich, wenn der einzelnen „Rückensünde“ keine Beachtung geschenkt wird, eben weil sie keine unmittelbaren Folgen hat. Langfristig wollen wir zwar einen gesunden Rücken haben (zwei Marshmallows), kurzfristig sind wir aber nicht bereit, den Preis dafür zu bezahlen, und begnügen uns daher mit einem Marshmallow.

Offensichtlich beeinflusst der Faktor Zeit unser Verhalten. Je weiter ein Ereignis in der Zukunft liegt, desto vernünftiger fallen unsere Entscheidungen aus. Steht eine Entscheidung allerdings unmittelbar bevor, bevorzugen wir das, was uns einen schnellen Erfolg bringt und mit wenig Aufwand verbunden ist. In diesem Moment ist uns die Zukunft nicht besonders viel wert, und wir verschieben den Vorsatz, für eine gesunde Zukunft zu sorgen, einfach auf

Foto: DGUV

den nächsten Tag. Am nächsten Tag aber beginnt das Spiel wieder von vorn, und Entscheidungen und Vorsätze werden wieder auf den dann nächsten Tag verschoben. Wahrscheinlich kann (fast) jeder ein Lied von dieser Art der Situationsbewältigung singen (siehe Abbildung 1).

Wenn wir die Phase, in der wir das langfristige Ziel vor Augen haben, als starke Phase und die Phase, in der wir das langfristige Ziel aus den Augen verlieren und den schnellen Erfolg bevorzugen, als schwache Phase bezeichnen, dann kann eine Strategie darin bestehen, dass wir starke Phasen nutzen, um uns vor schwachen Phasen zu schützen. Was das konkret bedeutet und welche Arbeitsschutzstrategien sich daraus entwickeln lassen, darüber später mehr.

Jugend will sich-er-leben – der Blick in die Zukunft

Nun kann ein junger Mensch am Beginn seines Arbeitslebens nicht in die Zukunft blicken. Er wird also kaum genau vorhersagen können, welche konkrete Folge ein nachlässiger Umgang mit seinem Rücken für ihn hat. Anders Beschäftigte am Ende ihres Arbeitslebens, sie können den Zustand ihres Rückens sehr genau mit ihrem vergangenen Berufs- und Arbeitsleben in Verbindung bringen. In der Regel wissen sie, warum ihr Rücken gesund oder krank ist, weil sie wissen, ob sie ihn über- beziehungsweise unterfordert oder ob sie stets auf ihre Rückengesundheit geachtet haben.

Übernimmt jetzt zum Beispiel ein Auszubildender für einen kurzen Augenblick diese Rückschau eines älteren Kollegen (vorausgesetzt, die Rückenbelastung der

beiden ist vergleichbar) und vergleicht den Umgang mit seinem eigenen Rücken mit der zurückliegenden Lebensweise des Kollegen, dann kann der Auszubildende erahnen, wohin seine Reise geht. Er wird ein Gefühl dafür bekommen, ob es ihm gelingen wird, seine Lebensziele zu erreichen, oder ob er vielleicht sein Gesundheitsverhalten ändern muss.

Der Aktionsfilm: Zukunfts-Zone

In dem Film „Zukunfts-Zone“, dem Unterrichtsfilm der Aktion „Jugend will sich-er-leben“, treten vier Azubis und vier ältere Beschäftigte abwechselnd vor die Kamera. Die Azubis (Jan – Steuerfachangestellter, Katharina – Friseurin, Alexander – Metallbauer und Ivana – Einzelhandelskauffrau) erzählen den Zuschauerinnen und Zuschauern zunächst etwas über ihre Lebensziele. Es sind bescheidene Ziele, von denen sie träumen: ein sicherer Job, eine eigene Wohnung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Selbstständigkeit, Gesundheit im Alter oder eine ausreichende Rente. Im sich daran anschließenden Bericht über ihre Ausbildung wird den Zuschauenden aber schnell klar, dass hier manches im Argen liegt, dass Traum und Wirklichkeit noch ziemlich weit auseinanderliegen.

Jan beispielsweise weiß zwar, dass ihm als Schreibtischarbeiter ab und zu eine kurze Rückengymnastik guttun würde, aber gerade als Auszubildender traut er sich nicht, aus dem üblichen Verhaltensmuster seiner Kolleginnen und Kollegen auszuscheren, das aus einem hohen Maß an Zurückhaltung besteht. Katharina arbeitet hauptsächlich im Stehen, glaubt aber, dass dies der Preis für zufriedene Kundinnen und Kunden und eine zufriedene

Chefin ist. Ivana opfert ihre Rückengesundheit um den Preis der Anerkennung ihrer männlichen Kollegen. „Erst mal die Ausbildung abschließen!“ lautet dann auch ihr Credo. „Danach sehen wir weiter.“ Nur Alexander ist kompromisslos. Er möchte später selbstständig sein und Porsche fahren. Sein Argument: „Wie willst Du mit einem kaputten Rücken in so einen Wagen klettern?“

„Oft ist es die Kumulation wiederholter kleiner Verstöße gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die dann erst nach Jahren zu ernsthaften oder sogar chronischen Erkrankungen führt.“

Abwechselnd zu den Auszubildenden treten die älteren Beschäftigten vor die Kamera. Die Belastungen, denen sie ausgesetzt waren, ähnelten sehr denen der Auszubildenden, drei von ihnen haben – wenn auch nicht auf Anhieb – einen Weg gefunden, ihren Rücken gesund zu halten und sich damit ihre Lebensträume zu erfüllen. Nur die ältere Friseurin, früher genauso von ihrem Job begeistert wie ihre junge Kollegin, hat es nicht geschafft. Sie wurde mit 55 frühverrentet.

Das Unterrichtskonzept

Die vier auf dem Film basierenden Unterrichtseinheiten unterscheiden sich vor allem durch das Abstraktionsniveau voneinander, auf dem der Unterrichtsstoff behandelt wird. Einige von ihnen sind stärker lehrergelenkt, andere legen den

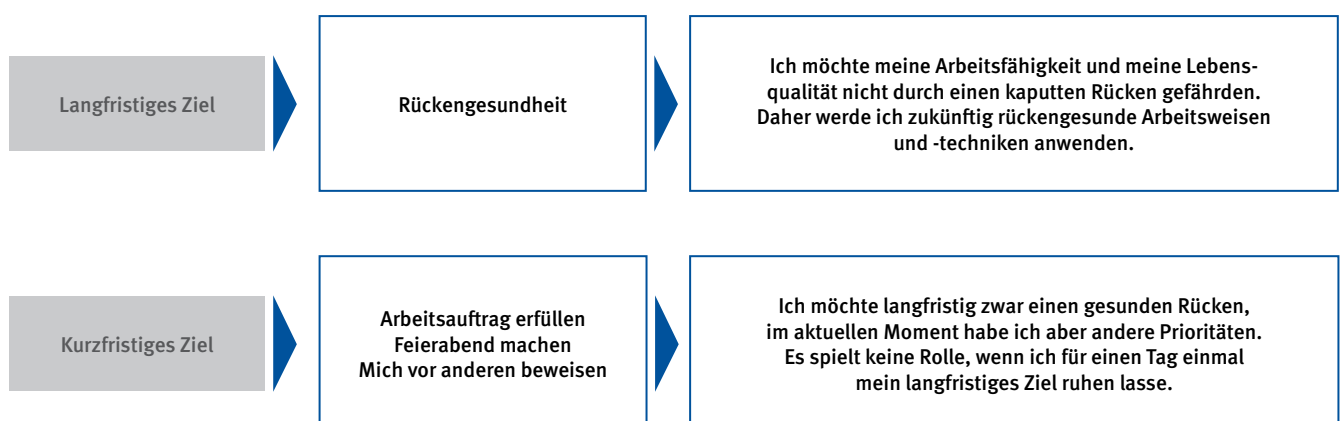


Abbildung 1: Lohnenswerte Ziele werden oft zugunsten kurzfristiger (kontraproduktiver) „Belohnungen“ verschoben.



Die angehende Friseurin Katharina aus dem Aktionsfilm weiß: Auch in diesem Beruf kann man viel für die Rückengesundheit tun.

Schwerpunkt auf eine Aktivierung der Schülerinnen und Schüler. Die Zielsetzung des Unterrichts lässt sich dabei wie folgt zusammenfassen: Die Lernenden sollen sich mit der Frage auseinandersetzen, wie wichtig ein gesunder Rücken für das Erreichen ihrer privaten und beruflichen Ziele ist, und ihr eigenes Gesundheitshandeln bewerten.

Zwei weitere Unterrichtseinheiten knüpfen an Elemente aus der Erlebnispädagogik an. Eine Übung macht den Unterschied zwischen einem gesunden und einem kranken Rücken erlebbar, in einer anderen Übung werden Körperbewegun-

gen provoziert, die eine sinnliche und körperliche Vorstellung davon ermöglichen, in welcher Stellung die Wirbelsäule am wenigsten belastet ist und wie viele Muskeln an der Stabilität des Rückens beteiligt sind. Hier formuliert die Aktion zum ersten Mal auch Angebote an Sportlehrkräfte, die diese Unterrichtseinheiten entweder eigenständig oder andere Fachlehrkräfte unterstützend durchführen können.

16 x den Rücken fest im Blick

Eine echte Innovation im laufenden Schuljahr ist die Entwicklung von 16 Kurz-Unterrichtseinheiten mit einer Länge von acht bis 20 Minuten, die auf der Basis von

Animationsfilmen gestaltet wurden, die Teil der Aktions-DVD sind. Dieses Angebot wurde speziell für Vertretungsstunden entwickelt, da die dort eingesetzten Lehrkräfte den eigentlichen Unterrichtsstoff oft nicht vermitteln können. Die Kurzeinheiten eignen sich für diesen Einsatzbereich besonders, da sie spontan und weitgehend ohne Vorbereitung oder Fachwissen umgesetzt werden können.

Mit Blick auf die betriebliche Unterweisung können solche Unterweisungskonzepte auch in Unternehmen erfolgreich eingesetzt werden. Immer häufiger werden längere Unterweisungseinheiten durch Kurzunterweisungen oder Sicherheitsgespräche ergänzt oder ersetzt. Für einen solchen Einsatz bedarf es der Entwicklung neuer Unterweisungsmedien. Diese müssen anstelle komplexer Unterweisungsthemen kompakte Fragestellungen formulieren, die dann in einem Zeitfenster von fünf bis zehn Minuten bearbeitet werden können. Diese Kurz-Unterrichtseinheiten liegen dabei voll im Trend, denn schon heute werden kaum noch Unterweisungsfilme produziert, die nicht modular einsetzbar sind. Es ist durchaus möglich, dass die Modularisierung und Submodularisierung von Unterrichts- und Unterweisungsmedien zukünftig dazu führen wird, dass Unterweisungen immer stärker arbeitsbegleitende statt arbeitsalternierende Instrumente werden.



Alexander will im Aktionsfilm Metallbauer werden und weiß, dass seine berufliche Zukunft auch von seiner Rückengesundheit abhängt.



30 Jahre im Orchester sitzen, das geht auf den Rücken.

Starke Momente nutzen, um sich vor schwachen Momenten zu schützen

Das eingangs vorgestellte Marshmallow-Modell, das Volkswirtinnen, Volkswirte, Psychologinnen und Psychologen unter dem Begriff des hyperbolischen Diskontierens kennen, bildet die wissenschaftliche Grundlage der aktuellen Aktion „Jugend will sich-er-leben“. Umgangssprachlich wird dieses Modell oft auch „Aufschieberitis“ genannt. Aber eigentlich ist es mehr als einfach nur das Aufschieben guter Vorsätze auf morgen. Es ist zunächst eine dem Menschen innewohnende Strategie, um komplexe Situationen zu bewältigen. Ohne diese spontanen, am unmittelbaren Nutzen ausgerichteten Entscheidungen wäre das Leben unglaublich kompliziert. Wer vor jeder Entscheidung eine gut begründete Folgenabschätzung durchführen würde, wäre in vielen Bereichen nicht mehr handlungsfähig. Überlegen Sie einmal, was passieren würde, wenn Sie einen Bekannten auf der Straße treffen und Sie sich erst einmal überlegen müssten, ob und wie Sie ihn grüßen sollen. Bevor Sie zu einer Entscheidung gekommen wären, wäre der Bekannte wahrscheinlich schon weitergegangen und hätte Ihr Verhalten als unhöflich gewertet. In der Regel handelt man in solchen Situationen spontan und unreflektiert – und meistens richtig.

Aber die Verlässlichkeit des spontanen Handelns hat Grenzen, nämlich dann,

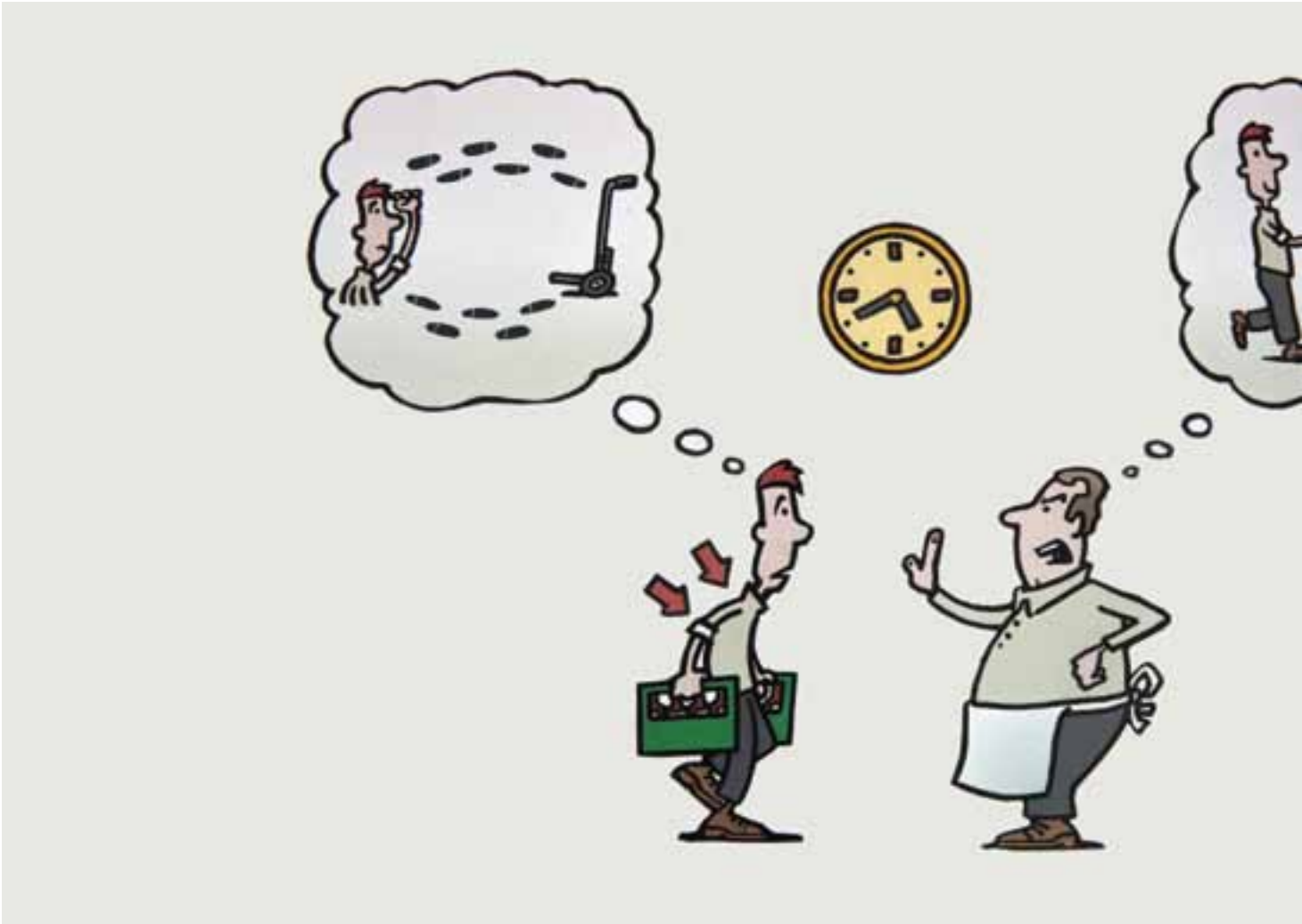
wenn die negativen Folgen des Handelns nicht unmittelbar wahrgenommen werden können, weil sie zeitlich weit in der Zukunft liegen. In der Regel geht dies mit einer Überschätzung der Gegenwartsfrage und einer Unterschätzung der Zukunftsfrage einher. Wer eine schlecht aufgestellte und wackelige Leiter hinaufsteigt, weiß, dass die Leiter jeden Moment umstürzen kann. Hier bedarf es keines langfristigen Blickes in die Zukunft, um zu verstehen, dass man ein hohes Risiko eingeht. Wer es dennoch tut, begeht eine bewusste Regelverletzung, der man zunächst nur mit strikten Vorschriften oder Betriebsanweisungen beikommen kann.

Aber es gibt viele Arbeitsweisen, die eben nur auf Dauer rückenschädigend sind. Um diese gesund zu durchstehen, sind Strategien gefragt, die verhindern, dass wir mit kurzfristigen „Wohlfühl-Entscheidungen“ unsere langfristigen Ziele infrage stellen. Eine Strategie kann darin bestehen, die bereits erwähnten starken Momente zu nutzen, um vor schwachen Momenten zu schützen. Odysseus hat das vorgemacht, als er sich an den Mast seines Schiffes binden ließ, um den Verlockungen der Sirenen zu widerstehen.

Ein Beispiel für eine solche Selbstbindungstaktik könnte beispielsweise so aus-



Was ist wichtiger: das langfristige Ziel oder der aktuelle Arbeitsaufgabe? Prof. Hanno Beck erklärt in einem Video das Marshmallow-Experiment.



„Nicos Opa erzählt“: Die Schiebeanimation vermittelt Grundwissen zur Rückengesundheit

sehen: Kollegen treffen am Arbeitsplatz die Vereinbarung, sich gegenseitig auf Mängel im Sicherheits- und Gesundheits-

„Um rüchenschädigende Arbeitsweisen gesund zu durchstehen, sind Strategien gefragt, die verhindern, dass wir mit kurzfristigen Wohlfühl-Entscheidungen unsere langfristigen Ziele infrage stellen.“

verhalten hinzuweisen. Wenn der eine Kollege den anderen dann zum Beispiel auf rüchenschädigendes Verhalten hinweist, ist das keine Besserwisserei mehr, sondern die Erfüllung eines gegenseitig geschlossenen Vertrages.

Ein weiteres reales Beispiel: Ein junger Auszubildender hat mit einer größeren

Summe Geld, die er von seinem Vater geschenkt bekommen hat, auf einer 100 km von seinem Wohnort entfernten Bank ein Sparkonto ohne Onlinezugang eröffnet. Mit dieser Strategie schützt er sich davor, schnell mal Geld abzuheben, um sich einen spontanen Wunsch zu erfüllen. Das Abheben von Geld wird zu einem Kraftakt, in dessen Verlauf er ausreichend Zeit hat, darüber nachzudenken, ob ihm sein Wunsch ausreichend viel wert ist, um dafür Geld auszugeben.

Ein letztes Beispiel: Auch die bewusste Ausbildung neuer Routinen kann ein probates Mittel sein, kurzfristige Entscheidungen an langfristigen Zielen (zwei Marshmallows) auszurichten. So ist im Rahmen der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ die Checkliste Arbeitssicherheit entwickelt worden, die anhand fünf einfacher Fragen die Auszubildenden in die Lage versetzt, innerhalb von 30 Sekunden eine eigenständige Gefährdungsbe-

urteilung durchzuführen.⁸ Für die laufende Aktion wurde die Checkliste mit Kriterien für rüchengerechtes Arbeiten ergänzt. Würden alle Auszubildenden eine scheckkartengroße Ausgabe dieser Checkliste bei sich tragen und vom Unternehmen verpflichtet werden, vor jeder Aufnahme einer neuen Tätigkeit diese Checkliste abzuarbeiten, könnten sich Routinen herausbilden, die unausweichlich die langfristigen Folgen aktuellen Handelns ins Bewusstsein der Auszubildenden rücken.

Die Materialien der Aktion

Sämtliche Materialien der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ wurden auf einer DVD zusammen mit einem Plakat, gedruckten Unterrichtskonzepten und weiteren Materialien bundesweit kostenlos an Berufsschulen verteilt. Ergänzend dazu wurde für den Einsatz in Betrieben ein Unterweisungskonzept erstellt, das einer speziellen Ausgabe der DVD als Booklet beiliegt.



Quelle: DGVU

Diese DVD wurde hauptsächlich von der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) an Ausbildungsbetriebe im metallverarbeitenden Bereich geschickt.

Ergänzend dazu sind sämtliche Materialien im Internet zu finden. Unter www.jwsl.de können dabei nicht nur die Materialien der aktuellen Aktion, sondern auch die der vergangenen Jahre heruntergeladen werden. Damit ist das Internetarchiv dieser Aktion eine äußerst umfangreiche und kompetente Knowledge Base, besonders für den Unterricht und die Unterweisungsarbeit mit jungen Auszubildenden. Hiervon dürften vor allem auch kleine und mittlere Unternehmen profitieren, die in der Regel über keine eigenen Ausbildungsabteilungen und entsprechend pädagogisch geschultes Personal verfügen. Die Unterlagen der Aktion stellen somit auch eine wünschenswerte Verbindung zwischen Berufsschulpädagogik und betrieblicher Unterweisungsarbeit dar. ●

JWSL-Kreativpreis

Im Rahmen der Aktion „Jugend will sich-er-leben“ werden verschiedene Wettbewerbe durchgeführt, an denen Auszubildende und Berufsschulen teilnehmen können. Diese Wettbewerbe sollen zur Teilnahme motivieren und ermöglichen zudem eine statistische Auswertung der Aktion. Einer dieser Wettbewerbe ist der „Kreativpreis“. Unter Leitung der Klassenlehrerin oder des Klassenlehrers können Berufsschulklassen durch eine besondere Leistung, die einen nicht unbeträchtlichen Zeitaufwand und ein entsprechendes Engagement erfordern, am Kreativpreis teilnehmen. Waren die Kreativpreise in den vergangenen Jahren eher allgemein gehalten (zum Beispiel Collagen zum Präventionsthema, Fotodokumentation, Theaterstück), wurde im Schuljahr 2013/14 erstmalig der Versuch gewagt, detailliertere Kriterien für komplexe Aktionen vorzugeben. Der kreative Anteil des Wettbewerbes lag dabei nicht mehr ausschließlich in Inhalten, sondern auch in der Art der Durchführung. Was damit gemeint ist, lässt sich am besten anhand des Kreativpreis-Wettbewerbes der laufenden Aktion erläutern. Dabei können die Schülerinnen und Schüler unter drei verschiedenen Kreativpreis-Aktionen wählen (www.jwsl.de/kreativpreis):

1. Die Bewegter

Ziel ist es, 10 Minuten lang die gesamte Schule „in Bewegung“ zu versetzen. Die teilnehmende Klasse muss also ordentlich Überzeugungsarbeit leisten, um alle Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte einer Schule in der großen Pause für eine kollektive Rückengymnastik auf dem Pausenhof zu gewinnen. Übungsvorschläge werden vorgegeben. Die teilnehmende Klasse muss ein Video und eine Fotodokumentation des Events einreichen.

2. Die Künstler

Die Künstlerinnen und Künstler sollen Schwung in die Welt der Arbeitssicherheitsplakate bringen und die Innen-Doppelseite einer Ausgabe von „Arbeit & Gesundheit“ gestalten. Das Siegerplakat wird also 400.000 Mal gedruckt und anschließend in vielen Betrieben hängen.

3. Die Tänzer

Von Lars Deutsch, einem Produzenten und Emmy-Gewinner aus Hollywood, wurde der Hip-Hop Song „Dr. Back“ komponiert und produziert und von professionellen Tänzerinnen und Tänzern mit einem Tanz versehen, der mit rückengymnastischen Übungen durchsetzt ist. Die Auszubildenden müssen zur vorgegebenen Musik tanzen. Sie dürfen frei improvisieren, die eingestreuten Rückenübungen müssen dabei aber exakt nachgetanzt werden.

Für jedes Bundesland werden Preisträgerinnen und Preisträger ermittelt. Die jeweils ersten Preise stellen sich dann in Facebook einer Publikumsbewertung, die sich über einen Zeitraum von sechs Wochen erstreckt. Anschließend werden die drei Publikumssieger gekürt. Die Klassen können beim Wettbewerb bis zu 2.000 Euro für die Klassenkasse gewinnen. Das Konzept des Kreativpreises ist so angelegt, dass er unter der Schülerschaft über einen Zeitraum von etwa drei Monaten aktiv kommuniziert wird. Damit wird auch das Präventionsthema kommuniziert. Und das ist das eigentliche Ziel des Kreativpreises.

Fußnoten

[1] Walter Mischel, geb. 22.2.1930 in Wien, amerikanischer Persönlichkeitspsychologe

[2] Das Experiment wurde folgendermaßen beschrieben: „Es gab kein Spielzeug, keine Bücher, keine Bilder oder andere potentiell ablenkende Gegenstände in dem Raum. Der Experimentator verließ den Raum und kehrte erst nach 15 Minuten zurück, beziehungsweise dann, wenn das Kind [eine] Glocke geläutet hat, die Belohnung verzehrt hatte oder Anzeichen von Stress gezeigt hatte.“ In: Kahneman, D.: Schnelles Denken – Langsames Denken, München 2012, S. 65

[3] Kahneman, D.: Schnelles Denken – Langsames Denken, München 2012, S. 65

[4] www.pnas.org/content/102/41/14931.full

[5] Jugend 2010 – 16. Shell Jugendstudie, Frankfurt am Main 2010

[6] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010, Unfallverhütungsbericht Arbeit, Berlin 2011, Tabelle TE 1 und folgende

[7] DEKRA Automobil GmbH: Arbeitssicherheitsbarometer zur Unfallverhütung 2013/2014, S. 18

[8] Diese Gefährdungsbeurteilung entbindet die Unternehmerin und den Unternehmer nicht von der Pflicht einer Gefährdungsbeurteilung und der Organisation des Arbeitsschutzes. Die Checkliste Arbeitssicherheit wirkt hier ergänzend, nicht ersetzend.

Erholungsfähigkeit

Warum es so wichtig ist, auch mal abzuschalten

In der letzten Zeit ist viel über das Thema Flexibilisierung der Arbeitswelt zu lesen – hierzu gehört sowohl die zeitliche Flexibilisierung in Form ständiger Erreichbarkeit als auch die räumliche Flexibilisierung in Form erhöhter Mobilitätsanforderungen. In diesem Zusammenhang ist die Erholung(sfähigkeit) von besonderer Bedeutung. Wie wichtig Erholung ist und was zu einer erfolgreichen Erholung beiträgt, beschreibt der vorliegende Beitrag.



Für eine erfolgreiche Erholung sind laut Sonntagag und Fritz (2007) folgende psychologische Prozesse maßgeblich:

1. Abschalten und mentale Distanzierung von der Arbeit (Detachment)
2. Abbau von Spannungszuständen (Relaxation)
3. Bewältigung von Herausforderungen und Lernerfahrungen (Mastery Experiences – hierzu gehört zum Beispiel ein neues Hobby, wie eine Sprache zu lernen oder zu klettern)
4. Erleben von Entscheidungsspielräumen bei der Wahl von Freizeitaktivitäten (Control)

Die Fähigkeit, sich nach der Arbeitszeit auch geistig von der Arbeit zu distanzieren, ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, sich in der Nicht-Arbeitszeit von den Belastungen zu erholen. Wenn die Fähigkeit zum gedanklichen Abschalten

von der Arbeit nicht oder nur wenig vorhanden ist, haben in der Regel Erholungsaktivitäten keinen beziehungsweise nur einen geringen Effekt. Die bisherige Forschung zum „Abschalten von der Arbeit“ hat im Wesentlichen vier Befunde hervorgebracht (Sonntagag, 2012):

1. Beschäftigte, die nach der Arbeit abschalten, erleben längerfristig ein höheres Wohlbefinden, eine höhere Lebenszufriedenheit, geringere Erschöpfung und weniger andere stressbezogene Symptome wie zum Beispiel schlechten Schlaf als Beschäftigte, die nicht abschalten.
2. Es zeigen sich auch kurzfristige Effekte: An Tagen, an denen Beschäftigte abschalten (können), fühlen sie sich zufriedener und weniger erschöpft als an anderen Tagen. Auch am nächsten Morgen fühlen sich die Beschäftigten besser, wenn sie am Abend zuvor abschalten konnten.

3. Nach der Arbeit abzuschalten, kann als Puffer gegen belastende Arbeitsbedingungen wirken. So zeigte sich zum Beispiel in einer Längsschnittstudie, dass bei den Beschäftigten, die unter starkem Zeitdruck arbeiteten und gut abschalten konnten, die psychosomatischen Beschwerden im Verlauf eines Jahres nicht zunahmten, im Gegensatz zu denjenigen, die nicht abschalten konnten.
4. Es gibt Zusammenhänge zu anderen Aspekten der Arbeitsleistung: Personen, die nach der Arbeit abschalten, zeigen zum Beispiel mehr proaktives Verhalten, das heißt, sie benennen Schwierigkeiten und suchen nach Lösungen hierfür.

Was die Erholung stört

Die Erholungsfähigkeit wird von individuellen, organisationalen und kulturellen Rahmenbedingungen beeinflusst. Neben einer mangelnden Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit behindern auch private Verpflichtungen die Erholung. Je größer die „Obligationszeit“, umso weniger Zeit steht für Erholungsprozesse zur Verfügung. Unter Obligationszeit versteht man die Zeit, in der Aktivitäten wie Haushalts- und Reparaturarbeiten, Behördengänge, Erfüllung familiärer/sozialer Verpflichtungen und Ähnliches ausgeführt werden (Rau, 2011).

Die Erholungsfähigkeit wird auch von den Arbeitsbedingungen beeinflusst. So stört zum Beispiel Lärm die Erholung

Autorin



Dr. Hiltraut Paridon

Leiterin des Bereichs Psychische Belastungen und Gesundheit, Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV
E-Mail: hiltraut.paridon@dguv.de



Foto: Marthian/Fotolia

„Beschäftigte sollten ihre Freizeit auch zur Erholung nutzen und die Erholung nicht durch Freizeitstress noch beeinträchtigen.“

ebenso wie eine mangelhafte Pausengestaltung und fehlende Pausenräume. Auch die Arbeitszeit spielt eine bedeutende Rolle. Überstundenarbeit geht mit verstärkter Erholungsunfähigkeit einher. So können Beschäftigte, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, schlechter abschalten als Beschäftigte, die bis zu 40 Stunden arbeiten. Schichtarbeit und Arbeit an Wochenenden oder nachts beeinträchtigen die Erholung ebenfalls. Der Erholungswert liegt bei fragmentierter Freizeit niedriger als bei unfragmentierter Freizeit.

Hinsichtlich der psychischen Belastungen bei der Arbeit zeigt die bisherige Forschung, dass eine hohe Arbeitsmenge und starker Zeitdruck die stärksten Prädiktoren dafür sind, dass Beschäftigte schlecht abschalten können (Sonntag, 2012). Auch die berufliche Position spielt eine Rolle: Gedanken an die Arbeit hemmen die Erholung bei ungelernten Arbeitern und Arbeiterinnen am wenigsten. Am häufigsten tritt dieses Erholungshemmnis bei Freiberuflern und Freiberuflerinnen und bei Führungskräften auf (Angestellte, Beamtinnen und Beamte, Meister und Meisterinnen, Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter).

Insgesamt kann mangelnde Erholung sowohl durch eine geringe Erholungsfähigkeit als auch durch eine geringe Erholungsbereitschaft oder auch durch ungünstige Arbeits- und Umgebungseinflüsse bedingt sein.

Präventionsmöglichkeiten

Aus den Erholungsproblemen ergeben sich Ansätze zur Prävention. Hierzu gehören sowohl eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen als auch individuelle Maßnahmen.

Beschäftigte sollten ihre Freizeit auch zur Erholung nutzen und die Erholung nicht durch „Freizeitstress“ noch beeinträchtigen. Man sollte außerdem prüfen, ob sich die persönliche Obligationszeit reduzieren lässt. Hierzu gehört auch die Fahrtzeit zur und von der Arbeit. Durch Nutzung von ÖPNV wird die Fahrtzeit möglicherweise etwas länger, lässt sich dafür aber für andere private Tätigkeiten nutzen (zum Beispiel Zeitunglesen, Ausruhen, Wochenplanungen). Darüber hinaus sollten Regeln der Schlafhygiene beachtet werden. So sollte man beispielsweise vor dem Schlafen keinen anstrengenden Sport treiben und keine schweren Mahlzeiten zu sich nehmen. Übergangsrituale von der Arbeit zur Freizeit können helfen, besser abzuschalten. Soziale Aktivitäten in der Freizeit und bei der Arbeit sind generell gut für das eigene Wohlbefinden.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gilt, dass ein geeignetes Pausensystem sowie angemessen gestaltete Pausenräume Erholungsprozesse unterstützen können. Bei der Gestaltung des Pausensystems sollte auf die Häufigkeit, die Dauer und die zeitliche Verteilung geachtet werden, da der Erholungswert der Pausen hiervon abhängt. Aktive Pausen, in denen man sich bewegt, wirken vor allem bei hohem

Zeitdruck gegen psychische Ermüdung. Die Arbeitszeit sollte eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreiten und möglichst wenig fragmentiert sein.

Da auch kulturelle Aspekte eine Rolle spielen, ließen sich Erholungsprozesse vermutlich auch durch veränderte Normen beeinflussen. Hierzu gehört, Pausen und Erholung wertzuschätzen und nicht als Zeichen mangelnder Leistungsfähigkeit zu betrachten.

Eins ist sicher: Für unser Wohlbefinden, unsere Leistungsfähigkeit und unsere Gesundheit ist es wichtig, dass wir von der Arbeit abschalten und uns erholen. Dazu können der Betrieb und wir selbst beitragen. ●

Literatur

Rau, R.: Zur Wechselwirkung von Arbeit, Beanspruchung und Erholung. In: Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz, A.-M. (Hrsg.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch. Göttingen 2011, Hogrefe, S. 83–106

Sonntag, S.; Fritz, C.: The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. In: Journal of Occupational Health Psychology 12, 2007, S. 204–221

Sonntag, S.: Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. In: Current Directions in Psychological Science 21(2), 2012, S. 114–118

Horizontaler Berufsumstieg

Auf der Suche nach einem neuen Beruf

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) hat einen digitalen Wegweiser entwickelt, der die Suche nach einem neuen Beruf unterstützt.

Der digitale Wegweiser ist für Personen gedacht, die ihren Beruf beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können. Ein Berufsumstieg, das heißt das Erlernen eines neuen Berufs, kann eine Alternative zur Berufsunfähigkeit darstellen und somit einem sozialen Abstieg vorbeugen. Der Wechsel soll dabei horizontal erfolgen und nicht, wie üblich, als Karrieresprung in vertikaler Richtung. Es geht also um einen „horizontalen Berufsumstieg“.

Der digitale Wegweiser ist als IT-Anwendung entwickelt worden. Er ist im Internet unter der Adresse <http://wegweiser-berufsumstieg.de> frei zugänglich. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert. Die fachliche Begleitung erfolgte durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Der alte Beruf als Problem

Für Personen, die ihren derzeitigen Beruf aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen wahrscheinlich nicht bis zum Renteneintrittsalter werden ausüben können, besteht die Gefahr von Arbeitslosigkeit oder Berufsunfähigkeit. Dies würde in vielen Fällen zu einer deutlichen Verringerung des Einkommens führen. Eine solche Entwicklung kann vor allem ältere und/oder

erkrankte Beschäftigte betreffen, die einem körperlich anstrengenden Beruf nachgehen. Aber auch nach einem schweren Arbeitsunfall steht für manche Beschäftigte die Frage an, ob sie ihren bisherigen Beruf weiterhin ausüben können.

Ein neuer Beruf als Lösung

Für die Betroffenen besteht Handlungsbedarf. Eine Lösung könnte sein, rechtzeitig einen neuen Beruf zu erlernen. Dieser sollte auf den bisher erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen aufbauen. Gleichzeitig muss er den gesundheitlichen Voraussetzungen entsprechen, damit er planmäßig bis zum Renteneintrittsalter ausgeübt werden kann. Der neue Beruf sollte deshalb die Belastungen und Anforderungen insgesamt reduzieren oder andere Belastungen aufweisen als der bisherige. Ein Berufsumstieg ist dann eine geeignete Lösung, wenn ergonomische und gesundheitliche Maßnahmen oder ein Stellenwechsel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im alten Beruf bereits unternommen wurden, aber nicht ausreichen.

Der „Wegweiser Berufsumstieg“ zur ersten Information

Die Entscheidung für einen neuen Beruf muss immer von einer eingehenden persönlichen Berufsberatung begleitet werden. Der digitale Wegweiser kann und

möchte eine solche Beratung nicht ersetzen. Er stellt lediglich erste Informationen über mögliche Umstiegsberufe bereit und soll damit Personen, die sich in ihrem ge-

„Ein Berufsumstieg, das heißt das Erlernen eines neuen Berufs, kann eine Alternative zur Berufsunfähigkeit darstellen und somit einem sozialen Abstieg vorbeugen.“

genwärtigen Beruf stark belastet fühlen, motivieren, sich mit der Idee eines Berufswechsels auseinanderzusetzen. Deshalb wurde der Zugang möglichst niederschwellig entwickelt. Unter Umständen führt die Nutzung des digitalen Wegweisers bereits zu konkreten Berufsvorstellungen, die dann die Grundlage für eine persönliche Berufsberatung sein können.

Die Suche nach geeigneten Umstiegsberufen im digitalen Wegweiser erfolgt auf der Basis von Merkmalen. Ein Algorithmus übersetzt die Angaben, die eine Person in Form eines Fragebogens eingibt, in entsprechende Merkmale eines Personenprofils und gleicht dieses mit den Merkmalen der Berufsprofile ab („Matching“). Der Algorithmus stellt für jeden Beruf die Über-

Autorin und Autor



Foto: DGUV/Oliver Killig

Dr. Hanna Zieschang

Leiterin des Bereiches
Arbeitsgestaltung – Demografie
Institut für Arbeit und Gesundheit
der DGUV (IAG)
E-Mail: hanna.zieschang@dguv.de



Foto: Oeser, Weinheim

Prof. Dr. Dietmar Bräunig

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

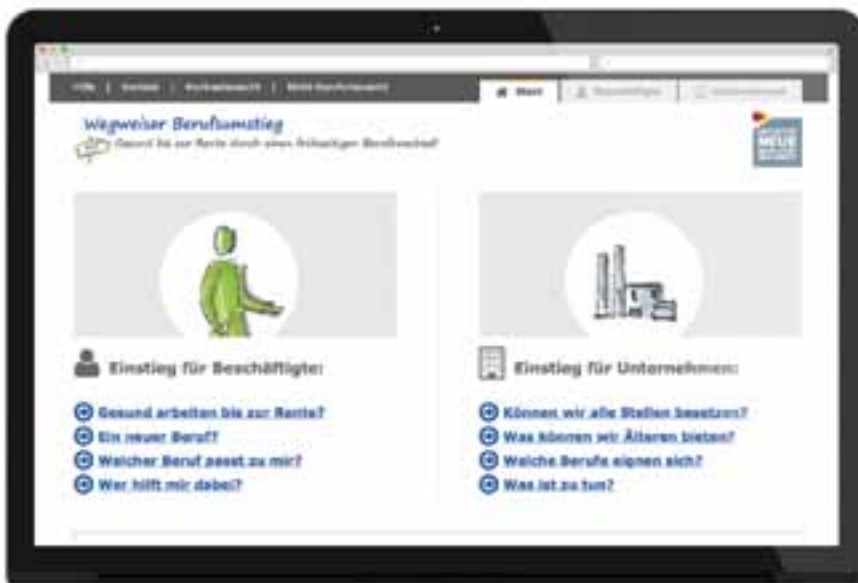


Abbildung 1: Startseite des „Wegweisers Berufsumstieg“. Über zwei getrennte Einstiege werden die beiden Zielgruppen „Beschäftigte“ und „Unternehmen“ zu den für sie relevanten Anwendungen geführt.

einstimmungen und Abweichungen der Merkmale fest. Sie ergeben insgesamt einen Wert für die Passung des Berufs.

Die Merkmale und ihre Ausprägungen innerhalb der Berufsprofile orientieren sich zum Teil an der Informationsplattform BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit (BA). Erkenntnisse aus verschiedenen Disziplinen (zum Beispiel Arbeitswissenschaften, Berufspädagogik, Psychologie) fanden gleichermaßen Eingang in die Beschreibung der Berufe. Vor allem im Bereich der gesundheitlichen Anforderungen wurden Erfahrungen aus der Berufshilfe der gesetzlichen Unfallversicherung eingebracht.

Eine wissenschaftliche Überprüfung der Berufsprofile und des Algorithmus fand bislang noch nicht statt. In zahlreichen Testungen im Rahmen des Projekts bestätigten die teilnehmenden Personen jedoch regelmäßig eine gute bis sehr gute Ergebnisqualität der Berufssuche.

Ein Instrument zur Berufssuche

Bei der Suche nach einem neuen Beruf ist es wichtig zu wissen, wie sich die Beschäftigungssituation in den verschiedenen Branchen vor Ort entwickelt. Im Internet finden sich hierzu zahlreiche Informationsangebote. Der digitale Wegweiser als Informationsportal stellt zum einen eigene Inhalte zur Verfügung, zum anderen verweist er auf relevante Informationen anderer Anbieter (Abbildung 1).

Eigentlicher Kern des digitalen Wegweisers, neben dem Informationsangebot, ist das IT-Instrument zur Berufssuche. Dieses Instrument umfasst eine Datenbank, die aktuell die Profile von 505, und damit in verdichteter Form aller Ausbildungsberufe enthält. Zusätzlich beinhaltet die Datenbank bislang 17 Weiterbildungsberufe. Füllt eine suchende Person den im IT-Instrument angelegten Fragebogen aus, erstellt das Instrument daraus, wie oben beschrieben, das Personenprofil und berechnet für jeden Beruf personenspezifische Score-Werte. Die Score-Werte drücken aus, wie gut ein Beruf passt, und bestimmen die Reihenfolge der vorgeschlagenen Umstiegsberufe in der Ergebnisliste.

Bei der Eingabe der Daten in den Fragebogen werden die Anforderungen des Datenschutzes uneingeschränkt beachtet, insbesondere findet keine Speicherung personenbezogener Daten seitens des Betreibers statt. Auch die abgefragten soziodemografischen Merkmale lassen keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen zu. Sie dienen ausschließlich statistischen Zwecken.

Berufs- und Personenprofile

Die Struktur der Berufsprofile unterscheidet drei Kategorien: Qualifikation und Kompetenzen, Berufsmerkmale, Anforderungen und Belastungen. Zu jeder Kategorie finden sich Merkmale, die den Beruf beschreiben (Abbildung 2). Derzeit besteht ein Berufsprofil aus mehreren hun-

dert Merkmalen. Dadurch lässt sich eine hohe Suchqualität erreichen.

Den Personenprofilen liegt eine ähnliche Struktur zugrunde. Unterschieden werden die Kategorien Qualifikationen und Kompetenzen, Wünsche und Interessen, Beanspruchung und Gesundheit (Abbildung 2). Zu jeder Kategorie gehören zahlreiche

„Vorstellbar ist, dass mehrere kleine und mittelgroße Unternehmen ein Netzwerk bilden und als Netzwerk einen Zugang zum digitalen Wegweiser beantragen.“

Merkmale. Dabei ist der Fragebogen hierarchisch mit mehreren Detaillierungsebenen aufgebaut. Teilweise entsprechen die Merkmale der Personenprofilstruktur direkt denen der Berufsprofilstruktur. Teilweise unterscheiden sich die beiden Strukturen deutlich.

Aufgrund der ebenfalls großen Zahl an Merkmalen im Personenprofil dauert die vollständige Bearbeitung des elektronischen Fragebogens 30 bis 45 Minuten pro Person. Der Suchalgorithmus kann bereits arbeiten, wenn die Person nur einen Teil der Merkmale ausfüllt. Die Qualität des Ergebnisses der Berufssuche wird jedoch umso besser, je mehr Fragen beantwortet wurden.



Quelle: IAG

Abbildung 2: Konzept des IT-Suchinstruments: Enthalten ist eine Datenbank mit derzeit 522 Berufsprofilen. Nach Eingabe eines Personenprofils wird dieses durch einen speziellen Algorithmus mit allen Berufsprofilen abgeglichen. Es ergibt sich eine Liste mit geeigneten neuen Berufen.

Der Suchalgorithmus

Das IT-Instrument gleicht das Personenprofil mit den Berufsprofilen auf Merkmalebene ab. Ausschlusskriterien, wie ein vorausgesetzter Schulabschluss, müssen zwingend erfüllt sein, damit Berufe für einen Umstieg überhaupt in Betracht kommen. Bei Kenntnissen und Kompetenzen sowie Präferenzen geht es um eine möglichst positive Übereinstimmung. Bei Anforderungen und Belastungen sollte die Übereinstimmung möglichst negativ sein. Kritische Belastungen sollten im neuen Beruf nicht vorkommen.

„Der digitale Wegweiser soll Personen, die sich in ihrem gegenwärtigen Beruf stark belastet fühlen, motivieren, sich mit der Idee eines Berufswechsels auseinanderzusetzen.“

Der Algorithmus ermittelt die Gesamtübereinstimmung. Im Algorithmus ist hinterlegt, welche Merkmale eines Personenprofils mit welchen Merkmalen eines Berufsprofils wie abzugleichen sind. Die Skalierung und Wertbelegung von Merkmalen sowie ihre Gewichtung lassen sich

einstellen. Somit kann über die Konfiguration festgelegt werden, welche Merkmale oder Merkmalsgruppen zum Beispiel über eine höhere Gewichtung stärker in das Gesamtergebnis eingehen sollen und welche weniger. Welche Konfiguration gewählt wird, hängt vom Einsatzzweck des Instruments ab.

Vorschlag möglicher Umstiegsberufe

Das IT-Instrument gibt die Ergebnisse der Berufssuche in Form von Listen aus. Eine erste Liste ist nach der Gesamtpassung sortiert, das heißt nach Passung über alle Kategorien hinweg. Weitere Listen ermöglichen eine Sortierung nach Einzelpassungen in den Kategorien Qualifizierung, Präferenz und Gesundheit. Die jeweilige Reihenfolge ergibt sich aufgrund der Score-Werte (Abbildung 3).

Darüber hinaus gibt das Instrument für jeden (neuen) Beruf das Qualifizierungs-, Präferenz- und Gesundheitsergebnis im Vergleich zum aktuellen Beruf an. Es kann also abgelesen werden, ob der neue Beruf den Vorlieben der suchenden Person eher entspricht als der alte. Insbesondere für den Bereich der Gesundheit ist es wichtig, sehen zu können, ob der neue Beruf tatsächlich geringere Belastungen aufweist.

Alle Ergebnisse können auch auf Merkmalebene dargestellt werden. Damit wird transparent, wie die Rangfolgen für Gesamt- und Einzelpassungen zustande kommen. Ebenso verdeutlicht diese detaillierte Darstellung das individuelle Stärke-Schwäche-Profil für einen Beruf und den berufsabhängigen Weiterbildungsbedarf.

Empfehlungen zur Nutzung des digitalen Wegweisers

Der digitale Wegweiser führt eine programmierte und damit automatisierte Berufssuche für einen Berufswechsel durch. Das IT-Instrument verarbeitet hierzu Daten, die auf der subjektiven Einschätzung der oder des Nutzenden beruhen. Es liegt nahe, dass es dadurch zu Fehleinschätzungen und in der Folge zu einem schlechter passenden Ergebnis kommen kann. Möglicherweise ist es sinnvoll, bei einigen Fragen eine fachkundige Person des Vertrauens (zum Beispiel Betriebsärztin/Betriebsarzt, behandelnde Ärztin/behandelnder Arzt) zu Rate zu ziehen. Auf jeden Fall ist eine nachfolgende Berufsberatung unverzichtbar.

Digitaler Wegweiser und IT-Instrument wurden weitestgehend niederschwellig realisiert, um einen bequemen und motivie-



Abbildung 3: Ergebnis für eine Beispielperson. Die Liste ist nach dem Gesamtergebnis in der linken Spalte sortiert. Die Ergebnisse in den drei Kategorien werden anhand der Ampelfarben dargestellt.

Quelle: IAG

renden Zugang zu gewährleisten. Da aber die Bestimmung geeigneter Umstiegsberufe ein komplexer Vorgang ist, ließen sich nicht alle Zugangshemmnisse vermeiden. Ein qualitativ hochwertiges Suchergebnis macht einen detaillierten und somit umfangreichen Fragebogen zur Erfassung des Personenprofils notwendig.

Es existieren eine barrierefreie und eine komfortablere Version des digitalen Wegweisers.

„Für Unternehmen bietet das Konzept das Potenzial, der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken und den Mangel an Fachkräften zu kompensieren.“

Zugang für Unternehmen

Der digitale Wegweiser enthält neben dem frei zugänglichen Zugang für Einzelpersonen auch einen passwortgeschützten Zugang für Unternehmen. Dort finden sich Funktionen für die Personalplanung. Durch den Passwortschutz ist es möglich, die betriebsinterne Berufs- beziehungsweise Stellenstruktur zu hinterlegen. Beispielsweise können die Anforderungen

und Belastungen der im Unternehmen vorhandenen Berufe transparent gemacht werden. Mithilfe von Muster-Personenprofilen lässt sich herausfinden, welche Stellen für welche Personenkreise geeignet sind, und umgekehrt, welche Personen für bestimmte Stellen in Betracht kommen. Bei personenbezogenen Daten ist in besonderer Weise auf die Anforderungen des Datenschutzes zu achten.

Vorstellbar ist, dass mehrere kleine und mittelgroße Unternehmen ein Netzwerk bilden und als Netzwerk einen Zugang zum digitalen Wegweiser beantragen. Im Idealfall erlernen Personen, die ihrem Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr nachkommen können, einen passenden neuen Beruf bereits mit einer konkreten Beschäftigungsperspektive bei einem der anderen Netzwerkpartner.

Perspektive

Für Beschäftigte, die aktuell einen Beruf ausüben, den sie voraussichtlich nicht bis zum Renteneintrittsalter durchführen können, stellt der digitale Wegweiser wichtige erste Informationen bereit. Insbesondere können sie sich mit dem IT-Instrument frühzeitig über geeignete Umstiegsberufe informieren. Damit wird auf die persönliche Problemlage im Zuge der demografi-

schen Entwicklung aufmerksam gemacht. Das Konzept des horizontalen Berufsumstiegs geht mit der Perspektive einher, den bisherigen Lebensstandard auch im Alter aufrechterhalten zu können.

Dies gilt auch für Personen, die nach einem schweren Arbeitsunfall ihren alten Beruf nicht mehr ausüben können und deshalb einen neuen Beruf erlernen müssen. Das IT-Instrument kann bei der Berufshilfe seitens des zuständigen Unfallversicherungsträgers genutzt werden. Von Vorteil erweist sich hierbei, dass gesundheitliche Aspekte im hinterlegten Algorithmus zur Auswahl passender Berufe eine relativ große Rolle spielen.

Für Unternehmen, insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen, bietet das Konzept des horizontalen Berufsumstiegs das Potenzial, der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken und den bereits bestehenden und künftig noch deutlicher absehbaren Mangel an Fachkräften zu kompensieren. Interessant ist die Vorstellung, dass Netzwerke eine Plattform für den horizontalen Berufsumstieg darstellen könnten. Eine entsprechende Entwicklung wäre zum Wohle der Beschäftigten, der Unternehmen und der Gesellschaft.

Gemeinsames Intranet

UV-NET – Info-Plattform für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen

Mitte November vergangenen Jahres ist das neue UV-NET, die interne Info-Plattform der DGUV für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen online gegangen. Damit fand ein Migrationsprojekt seinen Abschluss, das einige Abteilungen des Verbandes über zwei Jahre hinweg intensiv beschäftigt hat.

Aufwendig war diese Migration, weil zwei ältere Plattformen – das ursprünglich als Berufskrankheiten-Informationssystem aufgesetzte BIS und das später gestartete bisherige UV-Net – zusammengeführt werden mussten. Beide Plattformen waren technisch und gestalterisch überholt und entsprachen nicht dem Corporate Design der DGUV, beide hätten seit längerer Zeit einen Relaunch dringend nötig gehabt. Das BIS wurde vor etwa zehn Jahren von einer kleinen und verdienstvollen Gruppe von Kolleginnen und Kollegen mit bescheidenen technischen Mitteln aufgebaut und war im Laufe der Jahre inhaltlich immer weiter gewachsen. Bis zuletzt wurde es aber ohne ein modernes Redaktionssystem quasi von Hand gepflegt, was die Wartung schwierig machte und seit Jahren schon nicht mehr dem Stand der Technik entsprach. Andererseits war das BIS über die Jahre für viele Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den Leistungsbereichen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zu einem nur schwer entbehrlichen Werkzeug in der täglichen Arbeit geworden.

Projektidee und -ziele

Beide Systeme richteten sich an dieselbe Zielgruppe: die Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Insofern lag die Idee nahe, die beiden Systeme zu einer einheitlichen Plattform zusammenzuführen. An den Gesamtzielen des Projekts hat sich seit dieser frühen Phase nichts Wesentliches mehr geändert:

1. Überarbeitung und Revision der Inhalte
2. Neusortierung der verbleibenden Inhalte in einer stringenten und nutzerfreundlichen Struktur
3. Betrieb des neuen Systems auf einer wartungsfreundlichen und zeitgemäßen technischen Basis
4. Grafische Umsetzung im Corporate Design der DGUV

Analyse und Konzeption

Weil die Ausgangslage insbesondere im BIS schwierig und unübersichtlich war, hat die Projektgruppe mit den schwerpunktmäßig beteiligten Bereichen Kommunikation, Versicherung und Leistungen sowie IT-Services Anfang 2013 entschieden, vor der eigentlichen Migration eine gründliche Analyse der Altsysteme und eine anschließende Neukonzeption vorzunehmen.

Diese Arbeit wurde zwischen Frühjahr und Herbst 2013 mithilfe eines externen

Dienstleisters bewältigt. Alle Inhalte wurden gesichtet, klassifiziert und schrittweise auf Aktualität und Notwendigkeit untersucht. Alle Ergebnisse wurden in enger Abstimmung mit den betroffenen Fachabteilungen festgehalten und dokumentiert, sodass am Ende dieses aufwendigen Prozesses ein mit allen Beteiligten abgestimmtes Fachkonzept stand.

„Von Beginn an war klar, dass eine komfortable Suche ein ganz wichtiger Punkt für den Erfolg des neuen UV-NET wird.“

Dieses Fachkonzept war einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für das Gesamtprojekt. Am Ende wurde es zwar nicht 1:1 umgesetzt, weil manche Dinge durch den Zeitablauf überholt waren und in anderen Bereichen neue Anforderungen hinzukamen. Ohne die solide Basis des detaillierten Fachkonzeptes aber wäre eine zügige Umsetzung des komplexen Gesamtvorhabens nicht möglich gewesen.

Umsetzung

Bestandteil des Fachkonzeptes waren neben den inhaltlichen natürlich auch die technischen Rahmenbedingungen. Diese wurden in den folgenden Monaten geschaffen, sodass den eigentlichen Migrationsarbeiten nichts mehr im Wege stand. Ein weiteres Ergebnis des Fachkonzeptes war eine Schätzung zum Umfang der eigentlichen Migrationsarbeiten. Dieser nicht unerhebliche Aufwand musste unter der Voraussetzung geplant werden, dass – wegen der Bedeutung vor allem des BIS für die tägliche Sachbearbeitung – während der eigentlichen Migration eine Doppelpflege des alten und des neuen Systems

Autor



Andreas Baader

Leiter Online-Kommunikation der DGUV und Projektleiter für die Migration des UV-NET
E-Mail: andreas.baader@dguv.de



Quelle: DGUV

Startseite der Info-Plattform UV-NET

Abhängigkeiten größer waren als erwartet. Eigens für die Workflows wurde deshalb eine technische Umsetzung innerhalb des CMS entwickelt. Mit deren Hilfe lassen sich Verfahrensabläufe im Redaktionssystem pflegen und eine entsprechende Darstellung auf der Online-Plattform erreichen.

notwendig werden würde. Die Projektgruppe musste also einen Kompromiss zwischen erreichbarer Schnelligkeit und notwendiger Doppelarbeit finden. Geplant wurden die Arbeiten dann über ein halbes Jahr. Geplantes Ziel war Anfang November 2014. Dieses Ziel wurde im Ergebnis um zwei Wochen knapp überzogen – angesichts vieler Unwägbarkeiten und in der Projektphase neu auftauchender Anforderungen ein durchaus respektables Ergebnis. Auch der veranschlagte Kostenrahmen konnte übrigens eingehalten werden.

Das neue UV-NET gliedert sich in zehn Fachportale:

- Prävention
- Mitgliedschaft
- Versicherungsfälle (inklusive Regress)
- Leistungen
- Statistik
- Internationales
- Personal (inklusive DGUV Akademie)
- Finanzen/Controlling
- IT-Services
- Kommunikation

Hinzu kommt noch ein weiteres Unterportal für das „IFA-Ringbuch“, in dem das IFA Expertenwissen für die Berufskrankheiten-Sachbearbeitung bereitstellt.

Erfolgsfaktor Suche

Von Beginn an war klar, dass eine komfortable Suche ein ganz wichtiger Punkt für

den Erfolg des neuen UV-NET wird. Das Projekt konnte hier auf eine bereits eingeführte Suchmaschine zurückgreifen, die gute Ergebnisse mit hohem Komfort verbindet: So können Suchergebnisse weiter verfeinert werden, zum Beispiel auf den Objekttyp, bestimmte Suchbereiche (Rundschreiben oder Ähnliches) oder Zeiträume. Einige spezielle Inhalte, die in eigenen Datenbanken gepflegt werden und nicht von der Suchmaschine erfasst werden, verfügen über eigene Suchen. Auch diese sind aber komfortabel erreichbar. Und die zuständigen Fachbereiche haben sich bewusst für diese spezielle Suchstrategie entschieden, weil sie für die Nutzerinnen und Nutzer schneller zu brauchbaren Suchergebnissen führt.

Workflows

Eine besondere Herausforderung stellten die grafisch orientierten Verfahrensbeschreibungen dar, die schon im BIS zu bestimmten Themen entwickelt wurden. Sie leiten die Sachbearbeitung schrittweise durch eine Fallbearbeitung und werden zunehmend häufiger eingesetzt. Dafür war innerhalb des eingesetzten Redaktionssystems (Content Management System – CMS) keine Lösung vorhanden. Zunächst sollte das Thema wegen seiner Komplexität sogar aus dem Migrationsprojekt herausgehalten werden. Als sich aber zeitliche Spielräume ergaben, wurde diese Frage noch einmal neu bewertet. Außerdem stellte sich heraus, dass die

Bis zum Produktivgang Mitte November konnten im Ergebnis bereits vier der alten Workflow-Darstellungen migriert werden. Die übrigen etwa zehn Workflows werden seitdem zügig weiter bearbeitet, sodass bis Ende Februar alle alten Workflows mit neuer Technik umgesetzt sein werden. Und einige ganz neue Workflows stehen kurz vor der Fertigstellung. Hier konnten sogar noch zusätzliche Aufgaben in das komplexe Migrationsprojekt integriert werden.

Erste Rückmeldungen

Nach der Produktivsetzung im November gab es eine Vielzahl von Reaktionen. Dies ist zunächst einmal sicherlich ein Beleg dafür, dass eine solche Plattform vielfach benutzt und wirklich benötigt wird. Im Detail wurde einiges kritisiert: Inhalte wurden an ihrem neuen Platz nicht immer sofort gefunden, manches wurde gänzlich vermisst. Einige dieser Mängel konnten sehr schnell behoben werden, einige andere müssen noch genauer geprüft werden. Die Kritik war aber durchgehend konstruktiv und deshalb sehr wertvoll, in manchen Fällen auch direkt verbunden mit einem grundsätzlichen Lob für die neue Plattform. Insgesamt sind also die ersten Wochen mit der neuen Umsetzung sehr positiv zu bewerten: Das neue UV-NET wird grundsätzlich angenommen. Weitere Verbesserungen sind notwendig und wünschenswert, insofern ist auch zukünftig jede Kritik und jeder Verbesserungsvorschlag erwünscht. ●

20 Jahre Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung in Bad Hersfeld – eine Rückschau

Die Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) ist seit ihrer Gründung Anfang der 1990er Jahre als Anbieterin dualer Studiengänge etabliert und kann somit zu den Pionieren auf diesem Gebiet gezählt werden.

Vor diesem Hintergrund ist das Selbstverständnis der Hochschule als Bildungseinrichtung in Trägerschaft der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zu sehen: den Mitgliedern der DGUV, das heißt den öffentlichen und gewerblichen Unfallversicherungsträgern, einerseits eine bedarfsgerechte Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte für den gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst anzubieten, andererseits ein Studium nach wissenschaftlichen Maßstäben gemäß des Standes der aktuellen Erkenntnisse relevanter Forschung durchzuführen.

Entwicklung der Ausbildungsgänge in der öffentlichen Verwaltung und Gründung der HGU

Mit Neugründung von Fachhochschulen oder Umwandlung bestehender Einrichtungen wurde auch die Ausbildung für die Laufbahnen des gehobenen nicht-technischen Dienstes in der öffentlichen Verwaltung in den 1970er Jahren in den Hochschulsektor verlagert. Mit diesem Schritt sollte den gestiegenen Anforderungen an die Ausbildung Rechnung getragen werden. Im Laufe der darauf folgenden Jahrzehnte haben sich diese Einrichtungen weiterentwickelt, unter anderem in Bezug auf Aspekte wie akademische Selbstverwaltung, eigenverantwortliches Studieren, Wissenschaftlichkeit und Anwendungsforschung.

Im Zuge dieser Entwicklung sah sich auch die gesetzliche Unfallversicherung mit den genannten Herausforderungen konfrontiert. Diese mündeten im Bereich des ehemaligen Bundesverbandes der Unfallkassen in der Gründung der HGU. Die HGU als Ergebnis eines ausführlichen Dis-

„Die HGU versteht sich heute als ein professionelles und partnerschaftliches Bildungs- und Wissenschaftsunternehmen.“

kussions- und Entwicklungsprozesses in der gesetzlichen Unfallversicherung, mit dem erstmaligen Angebot eines wissenschaftlichen dualen Studiums in diesem Bereich der Sozialversicherung, versteht sich heute als ein professionelles und partnerschaftliches Bildungs- und Wissenschaftsunternehmen.

Charakteristika dualer Studiengänge

„Kennzeichnend für das System dualer Studiengänge ist die enge Theorie-Praxis-Bindung, die durch die Immatrikulation der Studierenden bei einem Bildungsanbieter und gleichzeitiger Beschäftigung bei einem Unternehmen entstehen.“¹ Definierendes Merkmal eines dualen Studiengangs ist mithin, dass im Studium (min-

destens) zwei Lernorte existieren: die Hochschule (wissenschaftliche Theorie) und das Unternehmen (berufsbezogene Praxis). Im Unterschied zu Fachhochschulen (Universities of Applied Sciences), die von ihrer Grundausrichtung ebenfalls Berufs- und Praxisnähe anstreben, ist die Praktikumsphase nicht geblockt oder zeitlich begrenzt, zum Beispiel auf ein Praxissemester oder ein isoliertes Praktikum in der vorlesungsfreien Zeit. Das duale Studium zeichnet sich durch eine stetige kontinuierliche Verzahnung von Theorie- und Praxisphasen aus. Von Studienbeginn an soll der Bezug des Gelehrten auf die berufliche Tätigkeit deutlich werden und der Transfer von Wissenschaft in die berufliche Umsetzung gefördert werden. Theorie und Praxisphasen stehen in einem eng aufeinander abgestimmten Kontext. Es soll ein kontinuierliches „Hereinwachsen“ in die berufliche Tätigkeit optimiert werden, da das in den Theoriephasen gewonnene „neue“ Wissen direkt in berufliche Tätigkeiten umgesetzt und eingeübt werden kann. Entscheidend ist hierbei, dass es sich um ein reflektiertes „Hineinwachsen“ handelt. Studierende sollen nicht kritiklos den beruflichen Alltag kennenlernen. Vielmehr sollen sie aufgrund der im Studium vermittelten Kompetenzen in der Lage sein, das Vorgehen in der Praxis zu hinterfragen und auch innovative Handlungsmuster in die Praxis zu transferieren.

Autoren

Prof. Harald Becker

DGUV Akademie Hochschule und Studieninstitut der DGUV
E-Mail: harald.becker@dguv.de

Prof. Dr. Ralf Möller

DGUV Akademie Hochschule und Studieninstitut der DGUV
E-Mail: ralf.moeller@dguv.de

Prof. Dr. Uwe Sewerin

DGUV Akademie Hochschule und Studieninstitut der DGUV
E-Mail: uwe.sewerin@dguv.de



◀ Podiumsdiskussion anlässlich des Festaktes am 28. Januar 2015 in Bad Hersfeld mit Prof. Dr. Axel Weiß, Petra Zilch, Prof. Dr. Gesine Schwan und Dr. Rainhardt Freiherr von Leoprechting

So befruchten sich Theorie und Praxis aufgrund einer engen Verzahnung und die Lernorte öffnen sich füreinander.

Dementsprechend lassen sich in Anlehnung an den Wissenschaftsrat drei einen dualen Studiengang definierende Elemente identifizieren:²

- Praxisanteile in einem prägenden Umfang
- Wissenschaftlichkeit
- Mehrere Lernorte

Praxisanteile bei den Unfallversicherungsträgern

Im Studiengang „Sozialversicherung – Schwerpunkt Unfallversicherung“ sind Praxisphasen von insgesamt 13 Monaten integriert. Diese finden bei der Anstellungskörperschaft der Studierenden statt, sind fester Bestandteil des Curriculums und mit insgesamt 49 Credit Points unterlegt. Jedes Praktikum ist als eigenständiges Modul definiert und mit einer Modul-

„Von Studienbeginn an soll der Bezug des Gelehrten auf die berufliche Tätigkeit deutlich werden und der Transfer von Wissenschaft in die berufliche Umsetzung gefördert werden.“

beschreibung versehen. Ergänzend wurden Durchführungsempfehlungen in Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern erarbeitet. Zusätzlich werden Praxisbetreuenden – das ist der Personenkreis in den Unfallversicherungs-

trägern, der die Studierenden vor Ort betreut – Workshops angeboten, in denen die Aufgaben, Ziele des Praktikums und die Rolle einer oder eines Praxisbetreuenden erörtert und Orientierungshilfen gegeben werden. Die Studierenden schreiben in jeder Praxisphase zudem einen Praxisbericht unter einer von der Hochschule vorgegebenen Aufgabenstellung. Diese verknüpft theoretisch vermitteltes Wissen mit Umsetzungen in der Praxis. So soll das im Semester frisch vermittelte Wissen in der Praxis direkt angewendet und reflektiert werden.

Wissenschaftlichkeit

Auch ein duales Studium ist in erster Linie ein Studium. Der wissenschaftliche Anspruch darf nicht hinter der Praxis anstehen, sondern muss vielmehr auch in die Praxisphasen einstrahlen und ihre Ausgestaltung mitprägen. Die Praxisanteile sollen nicht das wissenschaftliche Niveau schmälern, sondern die Wissenschaftlichkeit des Studiums soll die Qualität der Praxisphasen erhöhen und im Idealfalle auch das berufliche Umfeld inspirieren.

Ziel eines Studiums ist nicht, die Studierenden anhand von singulären Ergebnissen zu befähigen, exakt diese Fallkonstellation in der Praxis lösen zu können. Ziel ist vielmehr, sie zu befähigen, auf Grundlage wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse erforderliche Kompetenzen aufzubauen, die sie befähigen, komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen. Diese sind insbesondere durch ihre Neuartigkeit zu charakterisieren und verlangen daher kreative und innovative Lösungen. Es ist somit im wohlverstandenen eigenen Interesse der Unternehmen, dass an dem wis-

senschaftlichen Anspruch keine Abstriche gemacht werden.

Mehrere Lernorte

Der bundesweit zentral aufgestellte duale Studiengang an der HGU erfordert aus Sicht der Studierenden regelmäßig zwei Wohnorte. Für die Akzeptanz des Studiengangs ist es dann unabdingbar, dass die Studierenden organisatorische und finanzielle Unterstützung erfahren, um das erforderliche Lernumfeld realisieren zu können. Die HGU hat für ihre Studierenden einen Campus errichtet, auf dem sich neben dem Hochschulsitz und den Lehrsälen auch 126 Einzelzimmerappartements mit entsprechenden Versorgungs- und Freizeitmöglichkeiten befinden. So entstehen hervorragende Lern- und Lebensumwelten. Die Wohnortsituation ist für Studierende oft ein nahezu ebenso bedeutender Aspekt wie zum Beispiel die Qualität der Lehre. Ein duales Studienangebot wird aus Nachfragesicht nur als attraktiv empfunden und ein gesteigertes Interesse finden, wenn diesen Aspekten Rechnung getragen wird. ●

Fußnoten

[1] Bode, A.; Müller, K.; Heinze, D.: Duale Studiengänge: Vergleichbare Bildungsangebote in Europa, Begleitforschung zur Kampagne „Duales Studium Hessen“, Darmstadt 2012, S. 2

[2] Siehe Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums, Positionspapier, Drucksache 3479-13, 2013, S. 22 f.

Gespräch mit Professor Harald Becker

Studium, Ausbildung, Weiterbildung, Forschung – Wohnen und Leben

Ein modernes Studien-, Aus- und Weiterbildungsbildungskonzept: An der DGUV Akademie – Hochschule und Studieninstitut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung – in Bad Hersfeld und Hennef wird für die gesetzliche Unfallversicherung und andere Institutionen in den Bereichen Rehabilitation, Sozialversicherung und Verwaltung gelehrt und geforscht. Professor Harald Becker, Direktor der Einrichtung, im Gespräch zum 20-jährigen Bestehen der Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU).

Herr Professor Becker, wie kam es zur Gründung der Hochschule vor 20 Jahren?

Anfang der 1970er Jahre wurden infolge des sogenannten „Dahrendorf-Plans“, der eine Harmonisierung der Hochschullandschaft und mehr Praxisorientierung für Absolventen vorsah, die Fachhochschulen in Deutschland gegründet. Mit diesem Schritt, durch den ein Hochschulstudium zur Regelqualifikation auch für den gehobenen Dienst in der öffentlichen Verwaltung gemacht wurde, sollte den gestiegenen Anforderungen an die Ausbildung Rechnung getragen werden. Im Zuge dieser Entwicklung sahen sich auch andere Bereiche in Verwaltung und Wirtschaft, wie unter anderem die Sozialversicherung, mit den genannten Herausforderungen konfrontiert. Diese mündeten in den folgenden Jahren häufig in der Gründung eigener Hochschulen, wie zum Beispiel der HGU, der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, der Hertie School of Governance oder – in der Bankwirtschaft – der Hochschule der Deutschen Bundesbank, der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe oder der Frankfurt School of Finance and Management.

Warum braucht die gesetzliche Unfallversicherung eine eigene Hochschule für Studium beziehungsweise Aus- und Weiterbildung und anwendungsorientierte Forschung?

Die Anforderungen der Arbeit bei einer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse sind sehr komplex: Aufgabenfelder sind neben der Prävention auch die Entschädigung und die Betreuung von Versicher-

ten. Und die Fachkenntnisse und Kompetenzen, die man dafür benötigt, kann man sich – wenn überhaupt – nur sehr begrenzt an staatlichen Bildungseinrichtungen aneignen. Außerdem sind die Gestaltungsspielräume dort teilweise eng, die Entscheidungswege manchmal lang und die Kosten-/Leistungsstrukturen nicht selten ungünstig. Deswegen ist es sehr wichtig, dass wir ein speziell auf die Sozialversicherung mit dem Schwerpunkt der gesetzlichen Unfallversicherung zugeschnittenes, flexibles Bildungskonzept haben, das in eigener, unabhängiger Verantwortung steht.

„Die Einrichtung ist ein Beispiel einer der vielversprechendsten Wandlungen in der deutschen und europäischen Bildungs- und Hochschullandschaft.“

Welche Möglichkeiten bietet die HGU?

Ziel der Hochschule ist, die Kompetenzen von Studierenden sowie Fach- und Führungskräften zu gestalten und weiterzuentwickeln, um sie auf die aktuellen und künftigen Anforderungen ihres Unternehmens vorzubereiten. Dazu bietet sie ein umfassendes Programm von Studien-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit begleitender Anwendungsforschung an. Diese beinhalten unter anderem Studiengänge mit Abschlüssen als Bachelor und Master für gehobene und höhere Funktionen sowie Zertifikatsstudi-

engänge für spezielle Einsatzgebiete. Zusätzlich stehen berufsbegleitende Bildungsgänge und Seminare für Fach- und Führungskräfte zur Verfügung.

Was aber ist anders an dieser Hochschule?

Die Einrichtung ist ein Beispiel einer der vielversprechendsten Wandlungen in der deutschen und europäischen Bildungs- und Hochschullandschaft. Mit der integrativen Organisation und dem Angebot der HGU bietet sich den gewerblichen Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand sowie anderen Institutionen eine Bildungseinrichtung neuen Typs, für die ein akademisches Programm auf hohem Niveau genauso selbstverständlich ist wie vielfältige Aus- und Weiterbildungsangebote in Form von Training near/off the Job. Dabei ist die Lehr- und Forschungstätigkeit der Hochschule insbesondere auf eine weitere Professionalisierung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften in der gesetzlichen Unfallversicherung ausgerichtet. Damit sollen die genannten Akteure gezielt auf die stetig wachsenden Herausforderungen und deren Gestaltungsmöglichkeiten vorbereitet werden. Die HGU lehnt sich damit an das angelsächsische Modell der sogenannten „Professional Schools“ an.

Das Akteurs- und Handlungsgeflecht der gesetzlichen Unfallversicherung, welches mit den Begriffen Rehabilitation, Sozialversicherung und Verwaltung erfasst wird, ist danach nicht nur theoretisch-konzepti-



Prof. Harald Becker, Direktor Hochschule und Studieninstitut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Foto: DGUV

onell zu durchdringen, sondern ebenso praktisch zu befähigen. Einer der Grundsätze der Hochschule ist entsprechend der Anspruch, Theorie und Praxis gleichberechtigt nebeneinanderzustellen und Schlüsselfähigkeiten für ein erfolgreiches Umsetzen von Regelungen und Verfahren in diesem Sozialversicherungszweig zu vermitteln. Entsprechend sind nicht nur analytische Kompetenzen, sondern auch sogenannte „Skills“ wesentlicher Teil der Gesamtausrichtung, die deutlich über die Qualifikationen hinausgehen, die man von den Absolventen an staatlichen Hochschulen erwarten kann.

Herr Professor Becker, wie sehen Sie die Herausforderungen der Zukunft?

Die Herausforderungen der Zukunft gestalten sich vielfältig. Die Entwicklung der Studierendenzahlen und der Teilnehmenden an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bewegen sich auf sehr hohem Niveau, eine weitere Zunahme oder Stabilisierung bei den gegenwärtigen Zahlen bedingt die entsprechende Bereitstellung von räumlichen und personellen Kapazitäten. Die (ständige und ausdifferenzierte) Evaluation bestehender Angebote und Leistungen der Hochschule ist ebenfalls ein wichtiges Handlungsfeld der Zukunft. Sie dient der Überprüfung der Qualitätsstandards wie auch der inhaltlichen Weiterentwicklung und Praxisorientierung. Auch die Etablierung anwendungsorientierter Forschungsprojekte in den Bereichen Sozialversicherung, Rehabilitation und Verwaltung steht vermehrt im Fokus künftiger Aktivitäten.

Der Ausbau von (auch internationalen) Kooperationen ist ebenfalls eine wesentliche Aufgabe der kommenden Jahre. Dazu werden die Umsetzung des Europäischen und des Deutschen Qualifikationsrahmens (EQR, DQR) und die damit einhergehende ausdrückliche Berücksichtigung und Bewertung informellen Lernens auch den Hochschulen wiederholt neue Herausforderungen bringen. Dabei stellen sich – vor dem Hintergrund der von der Bildungspolitik geforderten Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung (und umgekehrt) – zunehmend Fragen der „Akademisierung der beruflichen oder der Verberuflichung der akademischen Bildung“, für die Antworten und Lösungen gefunden werden müssen. Eine wesentliche Aufgabe besteht schließlich in der weitergehenden Angleichung aller Angebote in Lehre und Studium sowie der Strukturen an diejenigen moderner Business-Schools in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsunternehmen. Damit einhergehen wird die Festigung der organisatorischen Stellung und der inhaltlichen Profilierung in den Themenschwerpunkten der Hochschule innerhalb der Sozialversicherung, insbesondere der gesetzlichen Unfallversicherung.

Wie stellt sich die Hochschule konkret auf diese Herausforderungen ein?

Mit der jüngeren Entwicklung der Bildungs- und Wissenschaftslandschaft, insbesondere den Anforderungen an die vielfach als Spagat bezeichnete Berufsbezogenheit des Studiums einerseits und die Wissenschaftlichkeit andererseits,

einher ging in der jüngeren Vergangenheit ein längerer Prozess der Restrukturierung der Themen und Gliederung der Hochschule und der folgenden Zuordnung von Lehr- und Forschungsaufgaben. Mit dieser Neuordnung wird die Hochschule zum einen den zunehmend komplexer werdenden inhaltlichen Anforderungen an einzelne Themenbereiche gerecht, zum anderen wird damit eine höhere fachliche Spezialisierung bei den Lehrenden erreicht. Die Restrukturierung des Bereichs Lehre und Forschung orientiert sich an den Hochschulschwerpunkten Rehabilitation, Sozialversicherung und Verwaltung. Ergänzt wird dies um fachlich übergeordnete Kenntnisse und Fähigkeiten wie zum Beispiel Soft Skills und gliedert diese in vier fachlich korrespondierende Arbeitsfelder mit jeweils zwei Fachgebieten. Den Arbeitsfeldern sind die mit ihrem jeweiligen Schwerpunkt tätigen Professuren und Dozenten zugeordnet. Interdisziplinäre Aspekte finden dabei eine besondere Berücksichtigung. Für jede Lehrveranstaltung (zum Beispiel Module, Teilmodule, Lehrgebiete, Teillehrgebiete, Seminare) ist ein hauptamtliches Tutorium von Seiten der Lehrenden vorgesehen. Für übergreifende Fragestellungen sind Beauftragte für Koordinations- und Querschnittsaufgaben installiert worden. Im Zuge der Weiterentwicklung wurden schließlich die bisherigen Beratungs- und Informationsdienste der Hochschule restrukturiert und die E-Learning-Angebote ausgeweitet. ●

Das Interview führte Anja Tautz (HGU).

Teil 2 der Artikelserie zur effektiven Verwaltungssteuerung

Geschäftsprozessmanagement als Basis für ein integriertes Controllingssystem

Der zweite Teil der Artikelserie zur effektiven Verwaltungssteuerung in Unfallversicherungsträgern befasst sich mit dem Thema „Geschäftsprozessmanagement“. Im ersten Teil der Artikelserie (DGUV Forum Ausgabe 6/2014) wurden Impulse zu den Grundlagen einer effektiven Verwaltungssteuerung vorgestellt. In diesem und den folgenden Teilen der Serie werden diese Impulse konkretisiert und Instrumente erläutert, mit denen relevante Informationen zur effektiven Verwaltungssteuerung generiert werden können.

Die Artikelserie basiert auf einem Controllingverständnis, das als integriertes Controlling bezeichnet werden kann. In der Praxis stellt man häufig fest, dass Controllinginstrumente isoliert nebeneinander bestehen:

- Das zentrale Controlling liefert Kosteninformationen aus der Kosten- und Leistungsrechnung
- Das Fachcontrolling liefert Qualitäts- und Zeit-Kennzahlen zu den Kernaufgaben des Trägers
- Die Personalbedarfsermittlung ermittelt Mengen, Zeiten und Kapazitäten auf Tätigkeitsebene

„Geschäftsprozesse erfahren im zeitlichen Verlauf regelmäßig Veränderungen, sei es durch intern veranlasste Einflüsse oder neue beziehungsweise veränderte externe Anforderungen.“

Da diese Instrumente isoliert voneinander entwickelt und umgesetzt werden, lassen sich die gewonnenen Informationen nicht miteinander verbinden: Es entsteht kein Gesamtbild über Effizienz und Effektivität

des Verwaltungshandelns. Controlling in der öffentlichen Verwaltung gewinnt dann an Relevanz und Akzeptanz, wenn es gelingt, für die Kernaufgaben des Trägers den Ressourceneinsatz auf der einen Seite und die damit erreichten Ergebnisse und Wirkungen auf der anderen Seite gegenüberzustellen. Betrachtet das Controlling nur eine Dimension isoliert (zum Beispiel Kosten oder Qualität), bleibt es selbst ohne Wirkung.

Damit die Integration der Instrumente gelingt, bedarf es eines gemeinsamen Orientierungspunktes für die Controllinginstrumente. Verwaltungshandeln lässt sich durch eine Abfolge von Tätigkeitsschritten beschreiben, mit denen Dienstleistungen gegenüber Mitgliedsbetrieben und Versicherten erbracht werden. Die Tätigkeitsschritte lassen sich zu Prozessen bündeln. Prozesse stellen den zentralen Ansatzpunkt für das Controlling in der Unfallversicherung dar. Ein einheitliches Prozessmodell, an dem alle Controllinginstrumente anknüpfen, verbindet die Informationen zu einem aussagefähigen, mehrdimensionalen Berichtswesen.

Ausgangspunkt für den Aufbau eines integrierten Controllings ist demnach die Entwicklung des Prozessmodells des Un-

fallversicherungsträgers. Bei der Aufstellung des Prozessmodells lassen sich verschiedene Ebenen unterscheiden (siehe Abbildung 1):

- Fachprozesse – zum Beispiel Rehabilitation/Entschädigung
- Hauptprozesse – zum Beispiel Allgemeine Unfallversicherung (AUV), Schüler-Unfallversicherung (SUV), Berufskrankheiten (BK), Rechtsverfolgung
- Teilprozesse – zum Beispiel Eingangsbearbeitung, § 3 Maßnahmen, Rehabilitation
- Tätigkeiten – zum Beispiel Ermittlung des Jahresarbeitsverdienstes (JAV)

Die verschiedenen Controllinginstrumente setzen an den verschiedenen Prozessebenen an und bilden so ein integriertes Controllingssystem:

- Die Personalbedarfsermittlung (PBE) ermittelt Mengen, Zeiten und Kapazitäten auf Tätigkeitsebene.
- Die Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) liefert Kosteninformationen auf Ebene der Haupt- und Teilprozesse und bedient sich dabei idealerweise der Kapazitätsermittlung der PBE.
- Das Fachcontrolling liefert Zeit-,

Autoren

Christian Frosch

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Geschäftsführer
Bezirksverwaltung München
E-Mail: christian.frosch@bgw-online.de

Hartmut Manitzke

Gemeindeunfallversicherungsverband
Hannover/Landesunfallkasse
Niedersachsen, Stabsbereich
Zentrale Steuerung
E-Mail: hartmut.manitzke@guvh.de

Michael Schwanz

DGUV, Projektmanagement
Benchmarking & Controlling
E-Mail: michael.schwanz@dguv.de

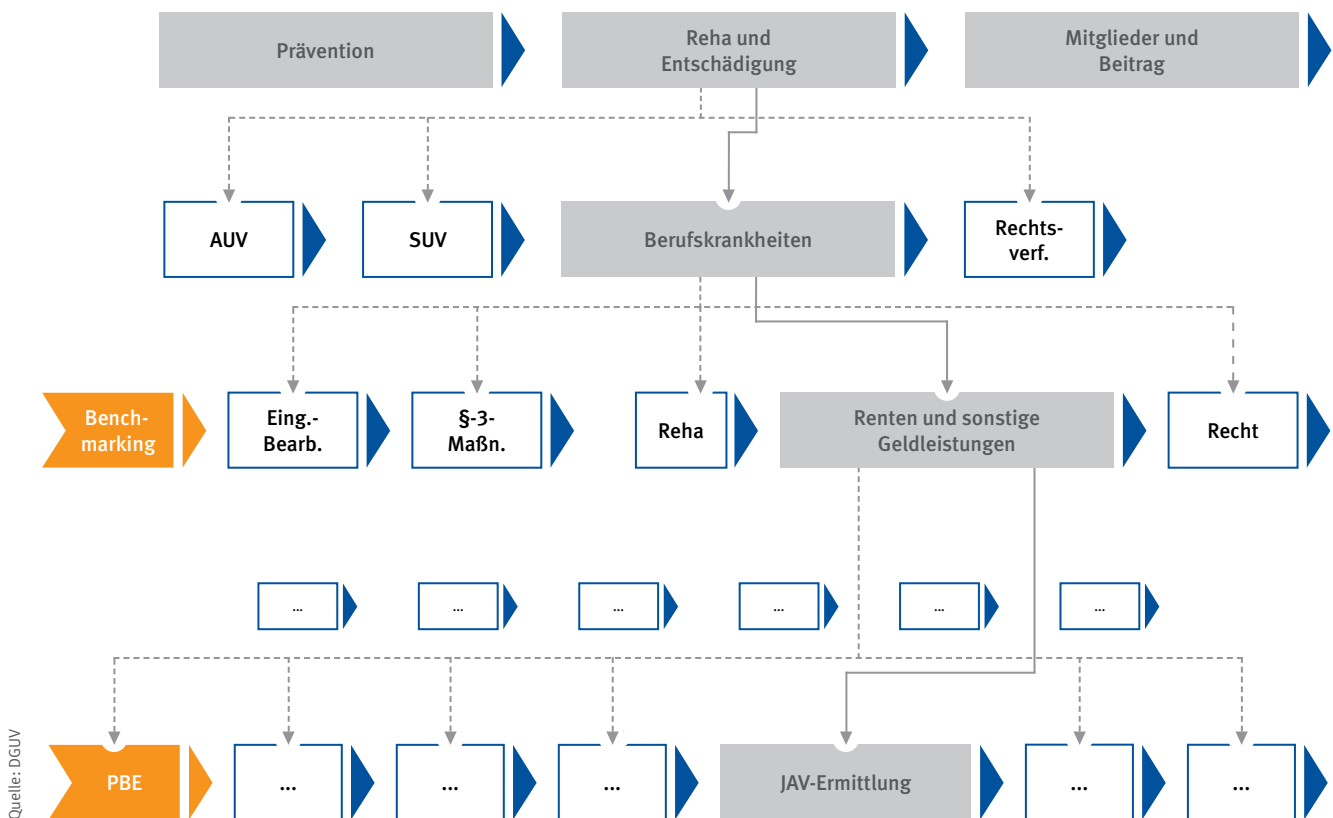


Abbildung 1: Beispiel des Prozessmodells für den Fachprozess Rehabilitation und Entschädigung, Hauptprozess Berufskrankheiten

Qualitäts- und Wirkungskennzahlen auf Ebene der Haupt- und Teilprozesse.

- Das Benchmarking (trägerintern und trägerübergreifend) vergleicht die Abläufe auf Ebene der Haupt- und Teilprozesse und bedient sich dabei idealerweise der Kennzahlen der KLR und des Fachcontrollings.
- Alle Informationen werden in einem mehrdimensionalen Berichtswesen je nach Zielgruppe über die einzelnen Dimensionen aggregiert.

Die DGUV legt ihren Controllingaktivitäten ein gemeinsames Prozessmodell zugrunde. Das im letzten Jahr verabschiedete KLR-Konzept und die momentan entwickelten Handlungsempfehlungen zu Qualitäts- und Ergebniskennzahlen basieren auf einem gemeinsamen Prozessmodell, das ebenfalls den trägerübergreifenden Benchmarkingprojekten zugrundegelegt wird.

Neben der Integration des Controllings ermöglicht das Aufstellen eines Prozessmodells die kontinuierliche Analyse und Optimierung der Prozesse, ist also eine Vor-

aussetzung für die Einführung eines Geschäftsprozessmanagements. Im Folgenden wird beschrieben, wie ein Geschäftsprozessmanagement konzipiert und umgesetzt werden kann. Schwerpunkt bilden dabei die Ebenen unterhalb der Fach- und Hauptprozesse.

„Die Methode des Geschäftsprozessmanagements unterstützt Führungskräfte dabei, die bestehenden Abläufe und notwendige Anpassungen so zu gestalten, dass sie den veränderten Anforderungen auch gerecht werden können.“

Wie oben ausgeführt, ist ein Geschäftsprozess die Abfolge von Tätigkeiten für eine Wertschöpfung. Er unterscheidet sich damit von einer Geschäftsfunktion beziehungsweise -aufgabe ebenso wie von einem Workflow, wie er in der Informationstechnik zur Anwendung kommt. Bei den Funktionen/Aufgaben eines Unfall-

versicherungsträgers geht es beispielsweise um die Themen Regress, Versicherungsfallbearbeitung, Heilverfahrenssteuerung. Da zur Versicherungsfallbearbeitung sowohl die Fallaufnahme als auch das Thema Regress gehören, werden durch eine rein funktionale und damit aufgabenbezogene Betrachtung eines Unfallversicherungsträgers die Zusammenhänge zwischen diesen Einzelfunktionen nicht deutlich.

Im täglichen Verwaltungsbetrieb werden diese Aufgaben in Form von (Verwaltungs-)Abläufen durchgeführt. Erst durch die zusammenfassende Betrachtung dieser Abläufe im Geschäftsprozessmanagement gelingt es, auch diese in einem Gesamtzusammenhang zu optimieren, da nun auch die Schnittstellen zwischen den für die einzelnen Funktionen und Aufgaben zuständigen Bereichen systematisch betrachtet werden können. Somit wird dann auch die Grundlage geschaffen, um in Zusammenarbeit mit der Informationstechnik eine softwarebasierte Unterstützung der Prozesse mittels Workflows zu ermöglichen.

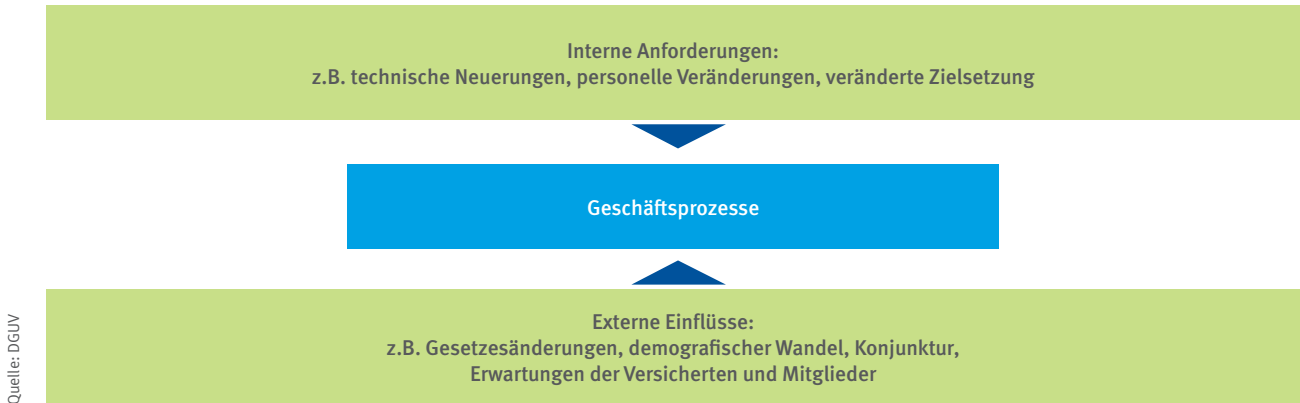


Abbildung 2: Beispiele für Einflüsse und Anforderungen, die Geschäftsprozesse verändern

Geschäftsprozesse erfahren im zeitlichen Verlauf regelmäßig Veränderungen, sei es durch intern veranlasste Einflüsse oder neue beziehungsweise veränderte externe Anforderungen. In Abbildung 2 werden Beispiele aufgezeigt.

Diese beispielhaft genannten sowie viele weitere Faktoren beeinflussen die Verwaltungsabläufe und tragen dazu bei, dass sie regelmäßig angepasst werden müssen – auch wenn sich der unmittelbare gesetzliche Auftrag nicht verändert haben sollte. Die Methode des Geschäftsprozessmanagements (GPM) unterstützt Führungskräfte dabei, die bestehenden Abläufe und notwendige Anpassungen so zu gestalten, dass sie den veränderten Anforderungen auch gerecht werden können.

Optimalerweise erfolgt die Anpassung von Geschäftsprozessen nach einem Kreislaufmodell – wie es auch für die Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der GDA oder das Case Management in der Rehabilitation angewendet wird. Für das GPM hat sich der PDCA-Zyklus nach DEMING¹ etabliert. PDCA steht dabei für Plan (Planen), Do (Ausführen), Check (Überprüfen) und Act (Anpassen) – siehe Abbildung 3.

Wie kann dieser Zyklus nun zur Gestaltung und kontinuierlichen Weiterentwicklung von Geschäftsprozessen in der Praxis von Unfallversicherungsträgern genutzt werden?

1. Planen

Die Weiterentwicklung von Geschäftsprozessen setzt voraus, dass diese in ihren Bestandteilen bekannt und dokumentiert

sind. Hierzu bietet es sich an, eine Prozesslandkarte zu erstellen, in der alle relevanten Geschäftsprozesse eines Unfallversicherungsträgers aufgenommen und dargestellt sind. Die Prozesslandkarte bietet einen Überblick über die unterschiedlichen Prozesse eines Unfallversicherungsträgers und stellt diese strukturiert dar.

Ein erstes Strukturierungsmerkmal bildet dabei eine Einteilung der Prozesse in die Kategorien Führungsprozesse, Fachprozesse und Unterstützungsprozesse. Die Kategorien können wie folgt unterschieden werden (siehe Abbildung 4):

- Fachprozesse stellen die Hauptaufgaben eines Unfallversicherungsträgers dar. Sie lassen sich aus dem gesetzlichen Auftrag nach SGB VII ableiten (Prävention, Rehabilitation und Entschädigung).
- Unterstützungsprozesse stellen Fach-, Führungs- und anderen Unterstützungsprozessen die notwendigen Ressourcen für die Aufgabenerfüllung zur Verfügung (zum Beispiel Informationstechnik, Finanzen, Personal, Controlling, Buchhaltung).
- Führungsprozesse leiten die Fach- und Unterstützungsprozesse und steuern die Zielerreichung.

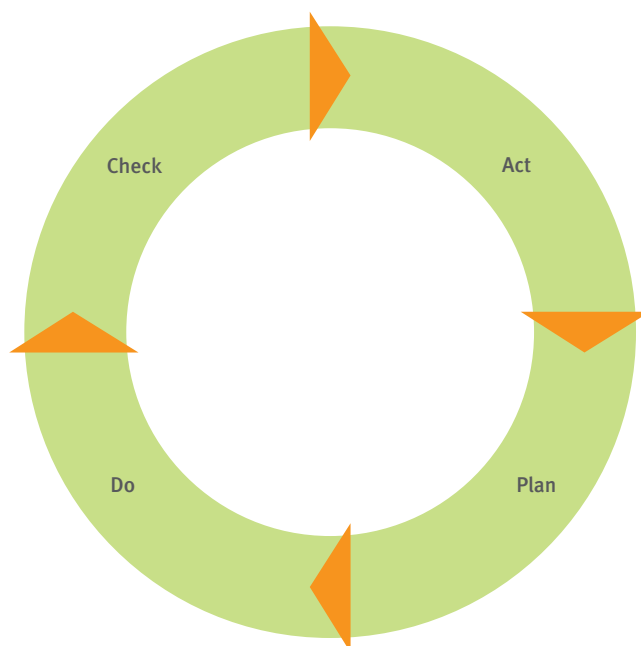


Abbildung 3: PDCA-Zyklus nach DEMING¹

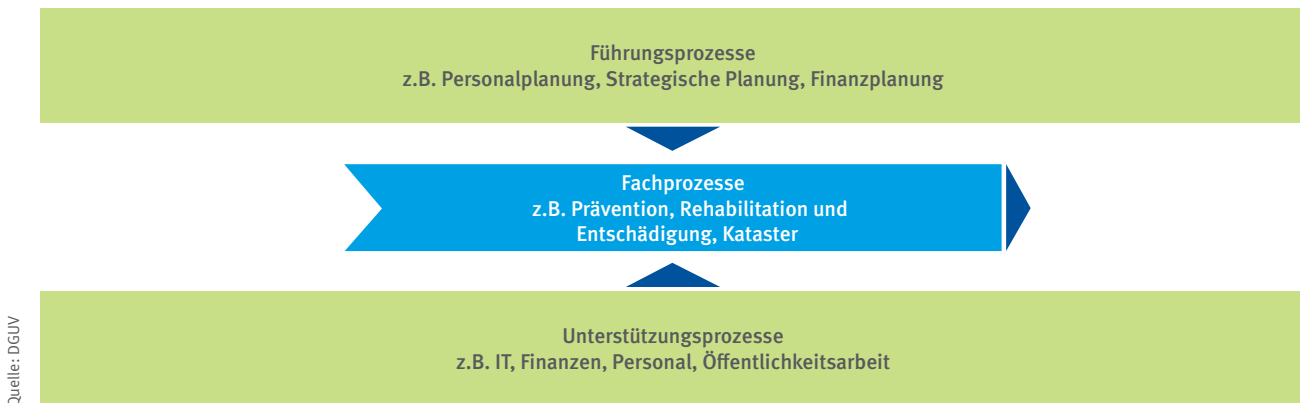


Abbildung 4: Verschiedene Kategorien der Geschäftsprozesse

Wenn diesen drei Kategorien die wesentlichen Abläufe eines Trägers zugeordnet sind, ist das Grundgerüst der Prozesslandkarte dokumentiert.

Anschließend können die zugeordneten Geschäftsprozesse aller drei Kategorien weiter detailliert und aufgeschlüsselt werden, hieraus ergibt sich dann das Gesamtbild aller relevanten Geschäftsprozesse.

Nach der Aufnahme in die Prozesslandkarte sind die Geschäftsprozesse genauer zu definieren und zu beschreiben. Bereits in dieser Phase hat sich die Einbeziehung von Personen bewährt, die in der Ausführungsphase die Geschäftsprozesse in der täglichen Praxis umsetzen.

Die detaillierte Beschreibung eines Prozesses sollte folgende Punkte beinhalten:

- Prozessname
- Prozesszweck/Ziel
- Kunden des Prozesses sowie anderen Erwartungen
- Output
- Input
- Erster Prozessschritt
- Letzter Prozessschritt
- Prozessdauer
- Schnittstellen
- Ressourcen/Kosten
- Erfolgsfaktoren

Durch die detaillierte Beschreibung können der aktuelle Zustand der Prozesse analysiert, erste Verbesserungspotenziale erkannt und Verantwortlichkeiten festgelegt werden. Richtigerweise wird dabei auch deutlich zwischen der Bearbeitung von Aufgaben in Form von Prozessen und

den Workflows unterschieden. Dieser Unterschied lässt sich an dem folgenden Beispiel verdeutlichen: Die Aufgabe „Zahlung von Geldleistungen“, die im SGB VII beschrieben ist, wird zum Beispiel in Form eines Prozesses zur Bezahlung des Verletztengeldes an Versicherte erfüllt. Der Workflow dazu ermöglicht die Erfassung der Abrechnung sowie die Anweisung des Geldbetrags im Hauptanwendungssystem des Unfallversicherungsträgers durch Bereitstellung von Bildschirmmasken im System. Sofern der Prozess ordentlich beschrieben ist und dabei auch deutlich wird, dass zur Einhaltung des 4-Augen-Prinzips eine zweite Person die Zahlungsanweisung freigeben muss, kann durch einen (IT-)Workflow sichergestellt werden, dass nun diese zweite Person nur noch die Maske zur Bestätigung der Zahlungsanweisung erhält, aber nicht mehr durch die Masken zur Datenerfassung geleitet wird. Vereinfacht gesagt unterstützt ein Workflow einen Prozess, der die Erfüllung einer oder mehrerer Aufgaben möglich macht.

2. Ausführen

Sind die Geschäftsprozesse im ersten Schritt geplant und dokumentiert, werden diese in die tägliche Verwaltungspraxis eingesetzt und getestet, um festzustellen, ob eine Verbesserung gegenüber dem vorherigen Zustand erreicht wird. Eine Aufgabe der Führungskräfte in dieser Phase des Kreislaufs ist der optimale Einsatz und die Steuerung der für die Prozessausführung benötigten Ressourcen. Die Reaktion auf kurzfristig auftretende Probleme, schwankende Kapazitäten, Sonderfälle in der Bearbeitung, technische Störungen sind nur einige der Herausforderungen in der täglich

chen Prozesssteuerung. Werden in der täglichen Ausführung kurzfristig umsetzbare Optimierungspotenziale erkannt, sollten diese auch umgehend realisiert (und dokumentiert) werden. Im Rahmen der Prozessausführung können Daten zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Prozesse generiert und in der Phase der Überprüfung genutzt werden.

3. Überprüfung

In dieser Phase des Steuerungskreislaufs werden die eingesetzten Geschäftsprozesse beurteilt und auf ihr Weiterentwicklungspotenzial überprüft. Eine Leitfrage kann dabei sein, wie zukünftig die Prozesse effizienter und effektiver ausgeführt werden können. Auslöser für eine Weiterentwicklung der bestehenden, etablierten Geschäftsprozesse können beispielsweise sein:

- Fusionen
- Neue IT-Systeme
- Gesetzliche Änderungen
- Organisationsänderungen
- Ressourcenänderungen

Darüber hinaus können vielfältige weitere Gründe zu einem Weiterentwicklungsbedarf der Geschäftsprozesse führen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass bei einem Optimierungsbedarf Wechselwirkungen zwischen den Zieldimensionen Zeit, Kosten und Qualität bestehen können. Zum Beispiel kann eine Verkürzung der Bearbeitungszeit die Prozesskosten und/oder die Qualität der Wertschöpfung beeinflussen. Dieser Zielkonflikt wird in der Geschäftsprozessoptimierung auch „Magisches Dreieck“ genannt (siehe Abbildung 5).

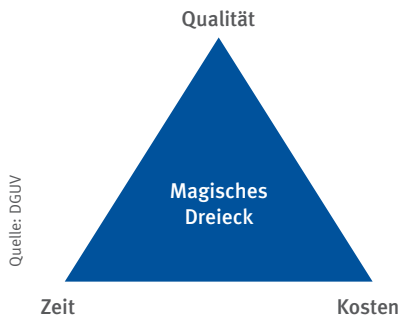


Abbildung 5: „Magisches Dreieck“: Wechselwirkungen zwischen den Ziel-dimensionen Zeit, Kosten und Qualität

Jede Veränderung eines Prozessparameters beeinflusst dabei automatisch auch die anderen Parameter. Bei der Überprüfung von Geschäftsprozessen können verschiedenste Analysemethoden zum Einsatz kommen. Beispielhaft sind hier zu nennen:

- Datenanalysen
- Workshops
- Befragungen und Interviews
- Schnittstellen-Analysen
- Ursache-Wirkungs-Analysen

Was kann eine Überprüfung der einzelnen Schritte in Geschäftsprozessen nun bewirken? Hier sind insbesondere folgende Punkte zu sehen:

- Verbesserung einzelner Schritte
- Eliminierung überflüssiger Schritte
- Ergänzen einzelner Schritte
- Verschmelzen einzelner Schritte
- Automatisieren einzelner Schritte
- Beschleunigen einzelner Schritte
- Parallelisieren einzelner Schritte

Zur Überprüfung und Optimierung von Geschäftsprozessen sind möglichst umfassende Informationen über die Geschäftsprozesse erforderlich, welche wiederum mit anderen Steuerungsinstrumenten gewonnen werden können. Hier sind insbesondere die Instrumente zu sehen, die in den weiteren Teilen dieser Artikelserie vorgestellt werden: Kosten- und Leistungsrechnung, Kennzahlen und Benchmarking. Aus der Analyse der gewonnenen Informationen können anschließend konkrete Optimierungsvorschläge für die Anpassung der Geschäftsprozesse erarbeitet werden.

4. Anpassung

In der Phase der Anpassung werden die in der Überprüfung erarbeiteten Optimierungsvorschläge in die tägliche Verwaltungspraxis übernommen, das heißt, die bestehenden Prozesse werden gemäß den Optimierungsansätzen verändert. Sollte die Überprüfung ergeben, dass ein Geschäftsprozess eventuell nicht mehr benötigt wird, kann dieser auch eingestellt werden. Dabei sind alle Veränderungen zu dokumentieren, optimalerweise auch die Herleitungen und Annahmen für die Optimierungsvorschläge. Im Rahmen einer kontinuierlichen Verbesserung startet der Kreislauf nach einem sinnvollen Zeitablauf erneut. Die dokumentierten Veränderungen und Herleitungen vergangener Optimierungsvorschläge können dabei eine Grundlage sein.

Verbesserung der Verwaltungsabläufe

Welche Verbesserungen in den Abläufen können durch ein gezieltes Geschäftsprozessmanagement erreicht werden? Die Universität Koblenz hat diese Frage in einer Meta-Studie² aller Studien zum Geschäftsprozessmanagement der vergangenen Jahre untersucht. Die Ergebnisse (siehe Abbildung 6) lassen erwarten, dass das Geschäftsprozessmanagement ein sinnvolles Instrument für eine effektive und effiziente Verwaltungssteuerung von Unfallversicherungsträgern darstellt. ●

Weitere Informationen

Zum Thema „Geschäftsprozessmanagement“ bieten die Autoren dieses Artikels über die DGUV Akademie jedes Jahr ein Grundlagen- sowie ein Aufbau-seminar für Beschäftigte in der Unfallversicherung an. Informationen hierzu erhalten Sie in der DGUV Seminar-datenbank unter www.dguv.de/akademie oder per E-Mail von den Autoren dieses Artikels. Informationen zum integrierten Controlling-ansatz, zum Prozessmodell und zu möglichen Einführungsmodellen erhalten Sie über: michael.schwanz@dguv.de

Literatur

Bayer, F.; Kühn, H. (Hrsg.): Prozessmanagement für Experten, Berlin, Heidelberg 2013

Fußnoten

[1] Deming, William Edwards (1900–1993), amerikanischer Physiker und Statistiker und „Vater“ des modernen Qualitätsmanagements

[2] Meta-Studie BPM-Quintessenz 2014; BPM-Labor Uni Koblenz

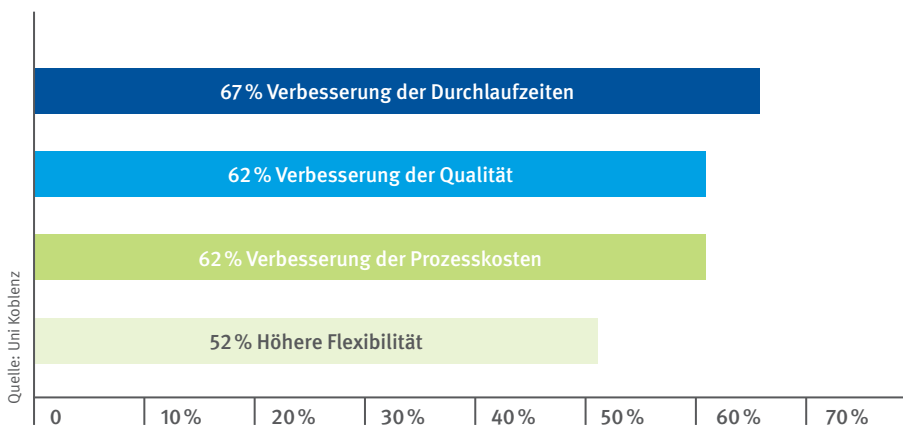


Abbildung 6: Was bringt ein gezieltes Geschäftsprozessmanagement? Ergebnisse einer Studie der Universität Koblenz

DGUV Arbeit & Gesundheit **BASICS**

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

Bestellen Sie jetzt!

www.universum.de/basics



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

Sie benötigen eine große Stückzahl, möchten Ihr Logo eindruckern lassen oder Wechelseiten einfügen?

Sprechen Sie uns an: basics@universum.de

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



Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen nach gerechtfertigter Sterbehilfe durch Behandlungsabbruch

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) bejaht mit seinem Urteil vom 04.12.2014 den Anspruch einer Witwe auf Hinterbliebenenleistungen, die ihrem schwerst (arbeits-)unfallverletzten Ehemann gerechtfertigte Sterbehilfe leistete.

§ Urteil des Bundessozialgerichts vom 04.12.2014 – B 2 U 18/13 R – noch nicht veröffentlicht

Der Ehemann der Klägerin erlitt am 07.09.2006 einen Arbeitsunfall mit schwersten Verletzungen und anschließend dem irreversiblen Wachkoma. Entsprechend seinem vorher mehrfach geäußerten Wunsch, unter anderem im Wachkoma keinen lebensverlängernden Maßnahmen ausgesetzt zu sein, durchtrennte die Klägerin, die auch zu seiner Betreuerin bestellt war, ohne sich strafbar zu machen, eine angelegte Magensonde, woraufhin der Ehemann der Klägerin am 20.07.2010 starb. Der zuständige Unfallversicherungsträger verweigerte anschließend die Zahlung von Hinterbliebenenleistungen an die Klägerin, die sich dagegen durch den Gang zur Sozialgerichtsbarkeit wehrte. Sie gewann in allen drei Instanzen.

Trotz des eindeutigen judikativen Votums ist die Angelegenheit alles andere als einfach. Warum ist das so? Wir haben es hier mit der Kumulation vielfältigster Fragen/Probleme zu tun. Es geht um Sterbehilfe mit komplexen ethischen, politischen und juristischen Aspekten. Es geht um sozialrechtliche Fragestellungen; nicht nur um spezifische Aspekte der Hinterbliebenenleistungen der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV), sondern um die Frage, ob die Tötung eines Menschen (in Form der straffreien Sterbehilfe) eigene sozialrechtliche Ansprüche auslösen kann. Letztlich geht es auch um Aspekte der Einheit der Rechtsordnung: Gehen Verfassungs-, Zivil-, Straf- und Sozialrecht einen gemeinsamen Weg – oder nicht?

Ausgangspunkt der Dinge ist das 3. Gesetz zur Änderung des Betreuungsrechts vom 29.07.2009 (BGBl. I, S. 2286 ff.; sogenanntes Patientenverfügungsgesetz), mit dem verfassungsrechtliche Positionen der Selbstbestimmung zur Ablehnung von medizinischen Behandlungen, inklusive lebensverlängernder Maßnahmen einfach gesetzlich konkret geregelt wurden. Infolgedessen regelt nun das Betreuungsrecht in § 1901a BGB, dass unter anderem ein bestellter Betreuer dem Willen des Betreuten Geltung zu verschaffen hat, wenn dieser nachweisbar (mit oder ohne schriftliche

Patientenverfügung) den Wunsch geäußert hat, in besonderen Lebenslagen keinen lebensverlängernden Maßnahmen ausgesetzt zu sein. Einem dementsprechenden Wunsch hat die Klägerin mit der Durchtrennung der Magensonde Folge geleistet. Eine Straftat beging sie dadurch nicht, denn die neuere Rechtsprechung des 2. Strafsenats des Bundesgerichtshofs (BGH) geht seit 2010 in Ansehung des genannten Patientenverfügungsgesetzes von der Straflosigkeit eines solchen gerechtfertigten Behandlungsabbruchs aus (BGH, Urteil vom 25.06.2010 – 2 StR 454/09 –, BGHSt 55, 191 ff.).

Das Ganze gelangt nun durch den vorliegenden Fall ins Sozialrecht, speziell in das Recht der GUV hinsichtlich Hinterbliebenenleistungen. Konkret stellen sich hier zwei Fragen:

1. Ist der Arbeitsunfall des Ehemannes der Klägerin rechtlich wesentliche Ursache für seinen Tod? Das BSG bejaht dies, weil erst dieser Arbeitsunfall mit seinen schwersten Verletzungen konkreter Auslöser dafür war, dass sein Wunsch, keinen lebensverlängernden Maßnahmen ausgesetzt zu sein, also sterben zu können, aktuell wurde und von der Klägerin in die Tat umgesetzt wurde.
2. Steht § 101 Abs. 1 SGB VII („Personen, die den Tod von Versicherten vorsätzlich herbeigeführt haben, haben keinen Anspruch auf Leistungen.“) dem Spruch der Klägerin entgegen? Das BSG verneint dies, weil diese Norm entsprechend des Patientenverfügungsgesetzes und der Rechtsprechung des BGH in Strafsachen eng ausgelegt werden müsse; dies mit der Folge, dass die Norm nicht greift, wenn es sich um gerechtfertigte Sterbehilfe durch Behandlungsabbruch handelt.

Auch, wenn es gut vier Jahre gedauert hat – der in drei Gewalten geteilte Rechtsstaat zeigt hier Konsequenz und die Fähigkeit, angemessene Antworten zu finden auf Fragen, die alles andere als einfach sind. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass das Urteil des 2. Senats des BSG („Unfallsenat“) Auswirkungen auch auf die Gesetzliche Rentenversicherung haben kann, denn dort existiert mit § 105 SGB VI eine (fast) mit § 101 Abs. 1 SGB VII identische Norm. Es bleibt zu hoffen, dass auch hier eine gemeinsame Linie gefunden werden kann.



Kontakt:

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

Sie hat die Unfallversicherung mitgeprägt

Am 16. Dezember 2014 ist Frau Marina Schröder, ehemalige Vorstandsvorsitzende der DGUV, nach schwerer Krankheit verstorben.



Marina Schröder

Mehr als 30 Jahre lang hat Marina Schröder sich in verschiedenen Funktionen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingesetzt: als Betriebsrätin, als Sicherheitsingenieurin, als Fachkraft für Arbeitssicherheit und als Gewerkschafterin.

2001 wurde sie Vorstandsmitglied der damaligen Berufsgenossenschaft Feinmechanik und Elektrotechnik – heute BG ETEM – und gleichzeitig im HVBG, dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften. 2009 übernahm sie dann auch den alternierenden Vorstandsvorsitz des neuen, fusionierten Spitzenverbandes, der DGUV.

Marina Schröder hat ihre Arbeit für die Unfallversicherung verknüpft mit ihrer Präsenz in weiteren nationalen und internationalen Gremien des Arbeitsschutzes. Von dieser Vernetzung und dem umfassenden Blick Marina Schröders auf den Arbeitsschutz hat die Unfallversicherung sehr profitiert.

Marina Schröder hat die Geschicke der Unfallversicherung in den bewegten Zeiten von Reform und Modernisierung wesentlich mitgeprägt. Das Engagement für und in der Selbstverwaltung war ihr ein Anliegen. In ihrer Rede zum 125-jährigen Jubiläum der Unfallversicherung 2010 sagte sie: „Die Sozialpartnerschaft ist der Ort eines demokratischen Interessenausgleichs. Wir alle wissen, dass dieser nicht immer leicht zu erreichen ist. Wir erfahren aber auch immer wieder: Es lohnt sich, nach einem Konsens zu suchen, den alle mittragen können.“ Mit ihrer ruhigen, vermittelnden, aber gleichzeitig auch entschiedenen Art hat sie dazu beigetragen, Unstimmigkeiten zu schlichten und der gesetzlichen Unfallversicherung eine sichere Zukunft zu geben.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung denkt mit großer Dankbarkeit an die Sachkunde und das Engagement, mit dem Marina Schröder ihre Aufgabe im Vorstand ausgefüllt hat.

Im Dienst des arbeitenden Menschen

Herr Klaus Hinne, ehemaliger Vorstandsvorsitzender der DGUV auf Versicherten-seite, ist im Alter von 73 verstorben. Mehr als drei Jahrzehnte lang hat sich der engagierte Gewerkschafter für die Interessen der gesetzlichen Unfallversicherung eingesetzt. Die Sorge um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten hat sein Denken und Handeln geleitet.

Seit 1974 engagierte sich Herr Hinne in den Gremien der gesetzlichen Unfallversicherung. Von 1990 bis 2008 übernahm er die Funktion des Vorstandsvorsitzenden des damaligen HVBG und der späteren DGUV. In den Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung trug er maßgeblich dazu bei, Strukturen für Arbeitsschutz und Rehabilitation in den neuen Bundesländern zu etablieren und das Netz der berufsgenossenschaftlichen Kliniken auf diese Länder auszuweiten.

Herr Hinne hat in enger Abstimmung mit dem BMAS die Bildung der Kommission für Arbeitsschutz und Normung (KAN) vorangetrieben. Bei der Reform des Sozialgesetzbuches VII hat er sich für die Erweiterung des Präventionsauftrages auf arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren eingesetzt.

Klaus Hinne ist für sein großes Engagement und die Erfolge seiner Arbeit 2002 mit dem Verdienstkreuz 1. Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet worden. Der Vorstand der DGUV hat ihm in Anerkennung seiner herausragenden Verdienste um die gesetzliche Unfallversicherung im Jahre 2008 die Goldene Ehrenmedaille verliehen.

Klaus Hinne war stets ein Mann der Pflicht und des Ausgleichs. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung als Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und

Unfallkassen dankt ihm über seinen Tod hinaus für einen vorbildlichen Einsatz im Dienste der arbeitenden Menschen.



Klaus Hinne

VBG-Kundenmagazin in neuem Gewand

Seit dem 15. Januar erscheint das Kundenmagazin der gesetzlichen Unfallversicherung VBG unter dem neuen Namen Certo. Das Magazin für Sicherheit und Gesundheit setzt neben fachlichen Informationen auf persönliche Ansprache und eine moderne Gestaltung. Erstmals wird das Kundenmagazin parallel zur Printausgabe auch als App veröffentlicht.

Die Certo-App für Apple iOS und Google Android informiert Nutzer und Nutzerinnen automatisch, wenn das neue Heft erscheint. Sie ermöglicht auch ohne ständige Internetverbindung den Zugriff auf neue fachliche Informationen und persönliche Geschichten zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Risiko ist das Schwerpunktthema von Certo 1/2015. Die Extrembergsteiger Alexander und Thomas Huber erzählen im Interview, was es für sie bedeutet, Risiken einzuschätzen, sie zu kontrollieren und sie einzugehen. Außerdem erklärt Psychologe Gerd Gigerenzer, wieso wir Angst vor den

falschen Dingen haben. Darüber hinaus liefert das Magazin Tipps, wie man die ständige Erreichbarkeit im Unternehmen sinnvoll regelt.



Quelle: VBG

! Unter www.certo-app.de finden Interessierte die Links zum Download der App für Android und iOS.

Neue Broschüre für Archive und Bibliotheken

Öffentliche Archive und Bibliotheken sind wichtige Einrichtungen, die Medien wie Bücher, Zeitschriften oder Filme erhalten und erschließen, sie sammeln, ordnen und den Besucherinnen und Besuchern zur Nutzung zur Verfügung stellen. Hierbei sind die Beschäftigten im Archiv oder in der Bibliothek zahlreichen Gefährdungen und Belastungen ausgesetzt, zum Beispiel durch Schimmelpilze, gesundheitlich unzuträgliche Raumluft oder nicht ergonomische Arbeitsplätze.

Die neue Informationsschrift „Arbeits-sicherheit und Gesundheitsschutz in Archiven und Bibliotheken“ aus der Schriftenreihe „Prävention in NRW“ der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen fasst die in zahlreichen Vorschriften und Regeln beschriebenen Maßnahmen sowie bewährte Methoden aus der Archiv- und Bibliothekspraxis zusammen. Sie bietet so den

Fachkräften aus Planung und Praxis vor Ort eine nach Themengebieten geordnete Handlungsanleitung für die sichere Gestaltung und Einrichtung sowie für den sicheren Betrieb von Archiven und Bibliotheken.



Quelle: UK NRW

! Bestellung unter medienversand@unfallkasse-nrw.de oder im Internet unter www.unfallkasse-nrw.de > Medien > Schriftenreihe Prävention in NRW

Impressum

DGUV Forum

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

Herausgeber • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Glinkastraße 40, 10117 Berlin-Mitte, www.dguv.de

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

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

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

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

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

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

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

Herstellung • Harald Koch, Wiesbaden

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

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

Titelbild • beermedia.de/Fotolia

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.

