80168

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung

Ausgabe 6 • 2016

DGUV Forum

Integration von Flüchtlingen

Suchtmittelmissbrauch
Prävention und Intervention im Betrieb

Aus der Forschung
Mensch und Maschine – who is who?

DGUV
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Foto: DGUV/Stephan Floss Fotografie

Bilder haben ihre eigene Sprache: Menschen dicht gedrängt in Schlauchbooten auf rauer See, die den Helfern ihre Hände entgegenstrecken. Menschen, die an Zäunen rütteln, um weiterzukommen auf ihrem langen Weg nach Norden. Aber auch: Menschen, die überwältigt sind von der herzlichen Begrüßung am Münchner Hauptbahnhof.

Kaum ein Thema ist so emotionsgeladen wie die Frage: Wie gehen wir um mit den Flüchtlingen, die bei uns Schutz suchen? Mehr als eine Million Flüchtende sind im vergangenen Jahr nach Deutschland gekommen. Manche wollen wieder in ihr Land zurück, wenn der Krieg vorüber ist. Andere wollen bleiben und sich hier eine neue Zukunft aufbauen. Ob das gelingt, dafür sind Schulbildung und Berufstätigkeit zentrale Schlüssel. Und hier kommt auch die gesetzliche Unfallversicherung ins Spiel.

Aktuelle Umfragen zeigen: Viele Unternehmen bereiten sich darauf vor, Flüchtlinge einzustellen. Aber es bestehen Unsicherheiten: Wie unterweise ich jemanden, der noch nicht gut Deutsch spricht? Wie mache ich aufmerksam auf Gefahren? Hier können Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Unterstützung geben. Einige Materialien gibt es schon, denn die Aufgabe, Sicherheit und Gesundheit auch an Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu vermitteln, ist ja nicht neu.

„Kaum ein Thema ist so emotionsgeladen wie die Frage: Wie gehen wir mit den Flüchtlingen um, die bei uns Schutz suchen?“

Anderes muss speziell auf die Zielgruppe und Situation zugeschnitten werden. Mit ihren Kurzinformationen für freiwillige und professionelle Helferinnen und Helfer oder mit den Brandschutzhinweisen für Erstunterkünfte hat die Unfallversicherung schnell reagiert. Die Rückmeldungen der Betroffenen haben gezeigt, dass diese Handreichungen willkommen waren. Sie wurden als Entlastung in der eigenen Arbeit wahrgenommen.

Die gesetzliche Unfallversicherung hat den Auftrag, für ein gesundes und sicheres Arbeits- und Lernumfeld zu sorgen. Dazu muss sie möglichst viele Beschäftigte, Schülerinnen und Schüler mit ihren Präventionsangeboten erreichen. Eine gute Beratung der Betriebe gehört ebenfalls dazu. Lassen Sie uns also unseren Auftrag bestmöglich erfüllen, dann werden wir auch unseren Beitrag zur Integration der Flüchtlinge in die Gesellschaft leisten.

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 ››› 10–29

Herausforderung für die gesetzliche Unfallversicherung
Flüchtlingshilfe und Prävention 10
Katrin Boege, Marcus Hussing, Mirjam Ulrich, Elke Biesel

Versicherungsschutz
Engagement in der Flüchtlingshilfe und Tätigwerden der Flüchtlinge 18
Eberhard Ziegler

Traumatisierung
Kinder, die fliehen mussten … 21
Hanne Shah

Interview
„Integration gelingt, wenn sie von allen getragen wird“ 24
Gespräch mit Ingrid Hofmann

Interview
„Hilfsangebote niederschwellig halten“ 26
Gespräch mit Hartmut Ziebs und Wolfgang Kurz

Mobilität von Flüchtlingen
Deutscher Straßenverkehr als Herausforderung 28
Kay Schulte

› Prävention ››› 30–39

Probleme erkennen und lösen
Suchtmittelmissbrauch – Prävention und Intervention im Betrieb 30
Jasmin Auf dem Berge

Aus der Forschung
Mensch und Maschine – who is who? 34
Joachim Herrmann, Sebastian Sporrer

Return on Prevention
Lohnt sich betriebliche Gesundheitsförderung für Unternehmen wirklich? 36
Wolfgang Bödeker

Anpassung ans Regelwerk
Sicherheitsregeln für Biogasanlagen aktualisiert 38
Dirk Pachurka, Florian Heuser

› Personalia ››› 40

› Aus der Rechtsprechung ››› 41

› Medien/Impressum ››› 42

!

Das Motiv auf der Titelseite ist im Rahmen des ersten „Brückenpraktikums“ im Mercedez-Benz Werk in Stuttgart-Untertürkheim entstanden, an dem 40 Flüchtlinge von November 2015 bis März 2016 mit Erfolg teilnahmen. Nahezu alle Teilnehmenden erhielten anschließend Jobangebote von Zeitarbeitsfirmen oder aus dem Mittelstand. Zwei Flüchtlinge werden im Herbst eine Ausbildung bei Daimler beginnen. Die Praktikumsteilnehmenden werden von der Bundesagentur für Arbeit und den lokalen Jobcentern ausgewählt. Die Flüchtlinge erlernen praktische Grundkenntnisse zur Arbeit in der Industrieproduktion und besuchen täglich einen Deutschkurs. Ziel ist es, sie anschließend an andere Firmen oder in eine Berufsausbildung weiterzuvermitteln.

Die Brückenpraktika laufen im ersten Halbjahr 2016 in allen Mercedes-Benz Werken in Deutschland weiter. Insgesamt werden rund 300 Flüchtlinge ein Brückenpraktikum in technischen Funktionen wahrnehmen. Weitere Praktika sind für die zweite Jahreshälfte geplant.

Gesundheit von Migranten, Migrantinnen und Geflüchteten

Das Bundesgesundheitsblatt widmet sich in der Mai-Ausgabe 2016 dem Thema Gesundheit und Versorgung von Asylsuchenden und Geflüchteten; im Juni 2015 hatte der Schwerpunkt auf Migration und Gesundheit gelegen. „Etwa 20 Prozent der Einwohner in Deutschland sind zugewandert oder Kinder von Zuwanderern. Migranten und Asylsuchende sind daher im Gesundheitsmonitoring des Robert Koch-Instituts eine wichtige Zielgruppe“, betont der Präsident des RKI, Lothar H. Wieler. Die Daten- und Informationslage zu diesem Thema soll durch eine vom Bundesministerium für Gesundheit unterstützte Erweiterung des RKI-Gesundheitsmonitorings weiter verbessert werden.

Da standardisierte Daten im Sinne einer Gesundheitsberichterstattung zu Geflüchteten und Asylsuchenden fehlen, ist über Bedarf und mögliche Defizite der gesundheitlichen Versorgung wenig bekannt. In der neuen Ausgabe des Bundesgesundheitsblatts ist das vorhandene Wissen zusammengetragen. Es ist damit eine wichtige Grundlage für die Arbeit in der Praxis und gibt zugleich Impulse für die weitere Forschung.

> **!** Weitere Informationen unter:
> www.bundesgesundheitsblatt.de
> www.rki.de/migration
> www.rki.de/asyl

Verstehen hilft oft weiter

Aggressivität, Schreien, zielloses Herumwandern: Menschen mit Demenzerkrankungen zeigen oft herausfordernde Verhaltensweisen. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) empfiehlt Pflegeeinrichtungen, den konstruktiven Umgang damit in ihr Pflegekonzept aufzunehmen. In der aktuellen Ausgabe ihres Magazins „BGW mitteilungen“ berichtet die Berufsgenossenschaft über den Ansatz der sogenannten „Verstehenden Diagnostik“.

Dabei geht es als Erstes um die Frage, warum Menschen mit Demenz ein bestimmtes Verhalten zeigen. Zunächst wird also die Perspektive der Betroffenen eingenommen: Was drücken sie mit ihrem Verhalten aus? Erst wenn darauf strukturiert Antworten gefunden werden, lassen sich geeignete Maßnahmen einleiten, so die Prämisse. Zusätzliche Pflegebausteine können unter anderem Erinnerungspflege, basale Stimulation sowie Bewegungsförderung sein, ergänzt um gezieltes Handeln, falls es zu akuten psychiatrischen Krisen kommt.

„Wer subjektive Beweggründe für ein bestimmtes Verhalten versteht, erkennt oft ganz neue Handlungsmöglichkeiten im Pflege- und Betreuungsalltag“, erklärt Dr. Sascha Schmidt, Pflegewissenschaftler und Aufsichtsperson der BGW. So werden für die Beschäftigten in den Einrichtungen nicht nur potenzielle körperliche Gefährdungen, sondern vor allem auch psychische Belastungen reduziert.

> **!** Weitere Informationen unter:
> www.bgw-online.de/goto/mitteilungen-demenz und
> www.bmg.bund.de (Suchbegriff: Rahmenempfehlungen Demenz)

IVSS-Preise für DGUV und VBG

Die Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) hat die DGUV und die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) für ihre vorbildhaften Praktiken im Bereich der sozialen Sicherheit ausgezeichnet.

Die DGUV erhielt das Zertifikat „Gute Praxis Europa 2016“ für ihren Aktionsplan zur UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung (UN-BRK). Zur Begründung hieß es: Die gesetzliche Unfallversicherung habe mit dem Aktionsplan einen Paradigmenwechsel vollzogen. Man habe sowohl Beschäftigte als auch Partner dazu motiviert, ihren Blick auf Menschen mit Behinderung zu ver-ändern: von der Fürsorge zur Selbstbestimmung und von der Steuerung zur Partizipation.

Die gesetzliche Unfallversicherung, deren Aufgabe es ist, Menschen mit Behinderung wieder gesund und arbeitsfähig zu machen, habe mit dem Aktionsplan erfolgreich ihr Profil als Institution der sozialen Sicherheit geschärft. Ihre Erfahrungen mit der Erstellung und Umsetzung eines Aktionsplans seien weltweit auch auf andere Organisationen der sozialen Sicherheit übertragbar.

Die VBG erhielt ihr Zertifikat für ihre neue ganzheitliche Rehabilitationsstrategie „Reha 3.0“, mit der die Berufsgenossenschaft die Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags zur Rehabilitation umsetzt. „Das Erreichen tatsächlicher, umfassender und nachhaltiger Teilhabe und die volle Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in alle Aspekte des Lebens sind die Herausforderungen, denen wir uns mit Reha 3.0 stellen“, sagt Prof. Bernd Petri, Mitglied der Geschäftsführung der VBG.

Für die Umsetzung von „Reha 3.0“ hat die VBG die Strukturen und Prozesse der Rehabilitation neu ausgerichtet – mit dem Ziel, das Selbstbestimmungsrecht der Versicherten zu achten und den Prozess transparent zu gestalten. Gemeinsame Reha-Planung und die Auswahl von Leistungen sowie Zielvereinbarungen sind wesentliche Elemente dieser Vorgehensweise. Dazu gehört auch die intensivierte Zusammenarbeit mit den anderen Reha-Trägern.

Gut überwacht und sicher transportiert

Riesige Werkhallen, hohe Krane und schwere Stahlrohre: Wo Großes bewegt wird, kann viel passieren. Im Unternehmen EEW aus Erndtebrück herrschte bis vor Kurzem ein erhöhtes Gefährdungspotenzial für die Beschäftigten beim Transport von Rohren in den Fertigungsstätten. Um das Risiko für Arbeitsunfälle zu reduzieren, hat der Industriebetrieb deshalb ein Überwachungssystem für Hallenkrane im Parallelbetrieb entwickelt. Dafür erhält das Unternehmen jetzt den Sicherheitspreis der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM).

„Unser Unternehmen fertigt große und schwere Stahlrohre für die Energiewirtschaft an. Zum Transport dieser Rohre in unseren Fertigungsstätten benutzen wir Hallenkrane im Tandembetrieb“, erklärt die EEW-Sicherheitsfachkraft Heino Taube. Die Rohre werden an zwei Kranen eingehakt und der Transport wird von einem Kranführer am Boden mittels Fernbedienung koordiniert. „Wenn da ein technischer Fehler unterläuft, ist das Gefährdungspotenzial hoch: Bleibt ein Kran stehen, fährt der andere trotzdem weiter. Dem Bediener bleiben nur Sekundenbruchteile, um zu reagieren: Sonst lösen sich die Rohre aus den Halterungen und fallen herunter.“

Nach einem Beinahe-Unfall suchte Taube zusammen mit dem stellvertretenden Leiter der Instandhaltung, Steven Hahn, deshalb nach einer technischen Maßnahme, um das Unfallrisiko zu senken und den Arbeitsschutz zu verbessern.

Die Lösung: ein elektronisches System, mit dem sich zwei parallel betriebene Krane oder Hubwerke gegenseitig überwachen. Dadurch wird ein Auseinanderfahren während des Rohrtransportes und damit ein möglicher Absturz der Fracht verhindert. Jörg Franke vom BGHM-Präventionsdienst Köln hat das technische Sicherheitssystem bei seinem ersten Einsatz begutachtet und lobt den Erfindergeist seitens des Unternehmens. „Mit diesem System wird die Arbeitssicherheit im Betriebsalltag nachhaltig verbessert.“

(V. l.): Wolfgang Grabitz (Kranführer, EEW), Jörg Franke (BGHM), Franz-Dieter Thoma (BGHM), Heino Taube (Fachkraft für Arbeitssicherheit) und Mario Schumann (Elektrotechniker, EEW) mit der Urkunde des BGHM-Sicherheitspreises

Wer „Muh“ sagt, muss auch „Sicherheit“ sagen

Damit Kinder sich sicher auf Spielplätzen bewegen können, hat die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) einen Sicherheitsleitfaden für Bauernhöfe erstellt. Wer einen Spielplatz auf dem eigenen Anwesen hat, trägt Verantwortung für die Sicherheit und sollte regelmäßig für Kontrolle, Wartung und Instandsetzung der Spielplätze sorgen. Die SVLFG klärt im Leitfaden über die wichtigsten Gefahrenstellen auf.

Hierzu gehören zum Beispiel Verunreinigungen, scharfkantige Metall- oder Holzteile oder auch schadhafte Abzäunungen, Treppen und Tore, die sich nicht unmittelbar an der Spielfläche befinden.

Wer einen Spielplatz erst noch bauen möchte, sollte sich im Vorfeld Gedanken über das Alter der Zielgruppe und den Standort machen. Auch auf genügend Abstand zu den Arbeitsbereichen des Unternehmens und zu befahrenen Straßen sollte geachtet werden.

Idealerweise sollte der Spielplatz jederzeit gut einsehbar sein und auch schattige Bereiche aufweisen. Beim Kauf von Spielgeräten ist auf GS-geprüfte Sicherheit zu achten – das Zeichen bürgt für geprüfte Sicherheit zum Zeitpunkt des Neukaufs. Rindenmulch und Rasenfläche bieten den Kindern durch einen stoßdämpfenden Boden zusätzlichen Schutz.

Spielgeräte müssen so stabil sein, dass sie bei Belastung nicht umstürzen oder brechen können.

„BGW mobil“ am Ziel, Präventionsarbeit geht weiter

Im April erreichte die rollende Beratungsstelle der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtpflege „BGW mobil“ nach einer zweijährigen Truck-Tour ihr letztes Ziel in Hamburg. Zusammen mit dem Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) beriet die BGW auf ihrer Präventionstour Fach- und Leitungskräfte von Kindertagesstätten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für Dr. Marcus Kreutz, stellvertretender Geschäftsführer des ASB Deutschland e. V., war die Tour ein großer Erfolg. „Mit dem ‚BGW mobil‘ konnten wir unsere Fachkräfte für ihre eigene Gesundheit sensibilisieren. Gesunde und motivierte Beschäftigte tragen zu einer besseren Betreuungsqualität bei.“

Die BGW-Beratungstour konnte rund 270 Kindertagesstätten erreichen und führte in der Zeit etwa 2.700 Beratungsgespräche. Die pädagogischen Fachkräfte nahmen direkten Kontakt zu Einrichtungsleitungen und Beschäftigten auf und gaben Tipps und Ideen zu den Themen Gesundheit im Beruf: Wie lässt sich der Geräuschpegel in den Gruppen reduzieren? Welche rückengerechte Möbel und Arbeitsweisen gibt es? Welche organisatorischen Veränderungen können die Beschäftigten entlasten?

„Wir hatten in diesem Modellprojekt die Gelegenheit, den Einrichtungsleitungen und Beschäftigten im direkten Kontakt Tipps zu den Themen zu geben, die für ihre Gesundheit im Beruf wichtig sind“, resümierte Bjørn Kähler von der BGW. Die BGW wird die Ergebnisse des Projekts einschließlich der Anregungen aus den Einrichtungen auswerten und in ihre weitere Präventionsarbeit einfließen lassen.

Ein Thema beim Besuch des „BGW mobil“ war rückengerechtes Mobiliar (v. l. n. r.): Arne Mertgens (ASB), Nina Strackhaar (ASB), Bjørn Kähler (BGW), Jutta Hinsch (BGW), Michael Sander (ASB)

BGHM startet Arbeitsschutzforum

„Arbeitsschutz sollte in Ihrem Betrieb täglich aktiv gelebt werden. Sie als Unternehmensverantwortliche sind aufgerufen, der Arbeitsroutine den Kampf anzusagen.“ Mit diesem eindringlichen Appell startete Clemens Kube vom Präventionsdienst der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) Berlin das neue Arbeitsschutzforum. Mit der Veranstaltung sollen gezielt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kleiner und mittelständischer Betriebe für den Arbeitsschutz sensibilisiert werden. Der Vorteil: Das Konzept lässt sich für die verschiedenen Branchen der BGHM-Mitgliedsbetriebe anpassen.

Im holzverarbeitenden Gewerbe gibt es besonders viele Kleinbetriebe, deshalb wurde es für die Premiere des neuen Veranstaltungskonzeptes gewählt. Insgesamt 130 Unternehmerinnen und Unternehmer folgten der Einladung zum Forum, das während der Messe Holzhandwerk in Nürnberg stattfand. „In Kleinbetrieben sind es vor allem die Firmenleitungen, die ein Vorbild in Sachen Arbeitsschutz sein sollten. Sie sprechen wir im Arbeitsschutzforum direkt an und vermitteln ihnen einen umfassenden Überblick zur Arbeitsschutzorganisation in ihren Betrieben“, sagt Kube.

In Zukunft soll diese neue Veranstaltungsform auch für weitere Zielgruppen der BGHM-Mitgliedsbetriebe Anwendung finden.

Wettbewerb „Unterwegs – aber sicher!“

Der Wettbewerb zur betrieblichen Verkehrssicherheit „Unterwegs – aber sicher!“ geht in die nächste Runde.

Der VDSI (Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit) prämiert gemeinsam mit dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR) bereits zum dritten Mal herausragende Lösungen für mehr Sicherheit. Voraussetzung ist, dass diese nachhaltig zu weniger Schulwege- oder Dienstwegeunfällen sowie Unfällen im innerbetrieblichen Transport und Verkehr geführt haben.

„Aus den eingereichten Projekten entsteht eine Sammlung von Good-Practice-Beispielen, von der auch andere Betriebe profitieren können. Damit wollen wir einerseits natürlich zum Nachahmen motivieren, aber zum anderen auch den Gewinnerinnen und Gewinnern Anreiz geben, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen“, so Prof. Dr. Rainer von Kiparski, Vorstandsvorsitzender des VDSI.

Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen können sich mit ihren Projekten ab sofort bewerben. Teilnahmeschluss ist der 15. Juli 2017. Mitmachen lohnt sich: Die Gewinnerinnen und Gewinner der ersten drei Plätze erhalten Preisgelder von insgesamt 6.000 Euro. Unter allen Beiträgen werden außerdem zehn Fahrsicherheitstrainings verlost. „Das Thema Verkehrssicherheit ist ein bedeutender Baustein der Vision Zero, die wir weiter bekannt machen und umsetzen wollen. Der Wettbewerb ‚Unterwegs – aber sicher!‘ trägt dazu bei“, sagt DVR-Präsident Dr. Walter Eichendorf.

Seit 2011 kooperieren der VDSI und der DVR verstärkt in der betrieblichen Verkehrssicherheitsarbeit.

> **!** Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.vdsi-unterwegs-aber-sicher.de

Auszeichnung für gelebte Inklusion

Die Global Safety Textiles GmbH erhält in diesem Jahr den Rehabilitationspreis der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM). Mit diesem Preis zeichnet die BG ETEM alle zwei Jahre Unternehmen aus, die sich vorbildlich um verletzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gekümmert haben. Der Preis wurde am 4. Mai in Dresden von Karin Jung, alternierende Vorsitzende der Vertreterversammlung der BG ETEM, an das Unternehmen verliehen.

Als der Auszubildende Markus Döbele im Jahr 2009 mit dem Motorrad verunglückte und ihm der linke Unterschenkel amputiert wurde, war er noch im ersten Lehrjahr. Als Textilmaschinenmechaniker würde er nie arbeiten können. Wie sollte es also beruflich für ihn weitergehen?

Hoffnung spürte Döbele, als sein damaliger Ausbildungsleiter ihn in der Klinik besuchte; es würde sich schon eine Lösung finden. Tatsächlich konnte er seine Lehre beenden. Das Unternehmen ermöglichte ihm ein Studium als Textiltechniker, das er erfolgreich abschloss. Markus Döbele arbeitet heute bei Global Safety Textiles. „Im Unternehmen hat man sich sehr intensiv für eine erfolgreiche Wiedereingliederung von Markus Döbele engagiert und die Maßnahmen der Berufsgenossenschaft ergänzt“, lobt Olaf Petermann, Vorsitzender der Geschäftsführung der BG ETEM. Besser könne man Inklusion im Unternehmen nicht umsetzen.

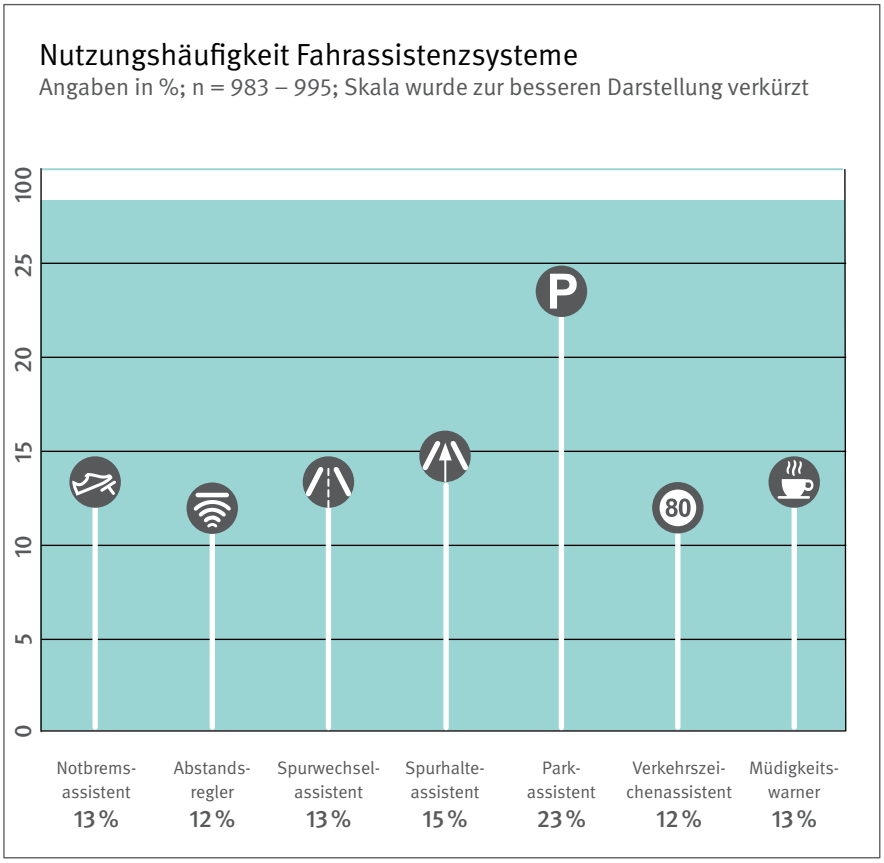
Foto: Stephan Floss

Verleihung des Rehapreises der BG ETEM (v. l. n. r.): Ewald Stoll, Harald Keller, Karin Jung, alternierende Vorsitzende der BG ETEM Vertreterversammlung, Uwe Zimmermann, Geschäftsführer Global Safety Textiles GmbH, Markus Döbele, Christian Schnellbach (beide Global Safety Textiles GmbH)

Sicherer fahren mit Assistenzsystemen

Ein sicheres Auto schützt Leben. Doch wer ein neues Auto kauft, hat nur ein begrenztes Budget zur Verfügung. Die Sicherheitsausstattung konkurriert mit der Sitzheizung oder der Metallic-Lackierung. Bislang sind nur etwa 15 Prozent beim Neukauf bereit, Geld für sicherheitsrelevante Fahrerassistenzsysteme (FAS) auszugeben, wenn diese zu den Sonderausstattungen gehören. Dabei könnte mit deren Hilfe fast jeder zweite Verkehrsunfall vermieden werden. Das ist das Ergebnis einer Umfrage der Kampagne „bester beifahrer“ des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) sowie seiner Partner und Partnerinnen unter Neuwagenkäufern und Neuwagenkäuferinnen.

Sandra Demuth vom DVR rät, sich vor dem Autokauf zu informieren: „Sie werden sich wundern, wie günstig eine Kombination aus verschiedenen aktiven Fahrerassistenzsystemen im Vergleich zu weiterer Sonderausstattung ist.“

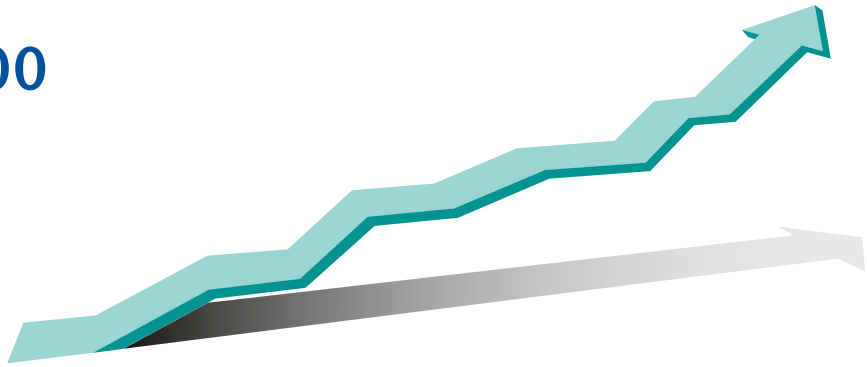


Quelle: DVR

Das Fahrerassistenzsystem mit dem höchsten Unfallvermeidungspotenzial ist der Notbremsassistent. Laut Unfallforschung der Versicherer (UDV) können durch einen Notbremsassistenten, der bewegte und stehende zweispurige Fahrzeuge sowie zu Fuß gehende Menschen und Radfahrende erkennt, über 43 Prozent der Pkw-Unfälle vermieden werden. Abstandsregler passen die Geschwindigkeit durch selbsttätiges Gaswegnehmen, Bremsen oder Beschleunigen an den Verkehr an. Der Spurwechselassistent hat den toten Winkel im Blick und warnt Fahrerinnen und Fahrer aktiv. Der Müdigkeitswarner empfiehlt rechtzeitig Pausen. Der Spurhalteassistent sorgt dafür, dass das Auto auch bei langen Fahrten in der Spur bleibt. Der Nachtsichtassistent überwacht die Straße mit einer Infrarot-Kamera und warnt vor Gefahren.

! Welche Systeme für das Wunschfahrzeug verfügbar sind, darüber informiert die Datenbank unter: www.bester-beifahrer.de

Zahl des Monats: 77.000



Bei den Anzeigen auf Verdacht auf eine Berufskrankheit zeichnet sich für 2015 eine Zunahme gegenüber dem Vorjahr ab. Das geht aus den vorläufigen Zahlen zum BK-Geschehen hervor, die die DGUV veröffentlicht hat. **Über 77.000 Mal** machten Ärzte, Ärztinnen, Krankenkassen, Versicherte oder deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im vergangenen Jahr eine Meldung an die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen – ein Anstieg um 7,6 Prozent gegenüber 2014.

Dazu erklärt Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): „Diese Zunahme mag im ersten Moment erstaunen, erklärt sich aber im Wesentlichen dadurch, dass 2015 vier neue Berufskrankheiten in die Berufskrankheitenliste aufgenommen wurden: der sogenannte ‚weiße Hautkrebs‘, das Carpaltunnel-Syndrom, das Hypothenar-Hammer-Syndrom sowie Kehlkopfkrebs durch Exposition gegenüber Schwefelsäuredämpfen.“ Da Hautkrebs und Carpaltunnel-Syndrom sehr häufig aufträten – sie gelten auch als Volkskrankheiten –, seien Verdachtsanzeigen in dieser Größenordnung zu erwarten gewesen.

Mehrwertsteuer: Mitgliedstaaten sollen mehr Spielraum haben

Nach aktuellen Plänen der EU-Kommission sollen die Mitgliedstaaten künftig bei der Festlegung ihrer Mehrwertsteuersätze mehr Freiheit erhalten. Schon seit Jahren sind die derzeit gültigen EU-Mehrwertsteuerregelungen der EU-Kommission ein Dorn im Auge. Sie hätten mit der Entwicklung des Binnenmarktes nicht Schritt gehalten, so die EU-Kommission.

Die Brüsseler Behörde stellt nun zwei Hauptoptionen vor, über die in den kommenden Wochen mit dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat ein Konsens erzielt werden soll. Sie repräsentieren unterschiedliche Grade der Flexibilität, die den Mitgliedstaaten gewährt werden könnten. Reduzierte Sätze könnten demnach im öffentlichen Interesse nicht nur beibehalten, sondern prinzipiell sogar ausgeweitet werden. Dieses Ergebnis dürfte im Interesse der gesetzlichen Sozialversicherung sein. Bereits 2013 hatte sich die DGUV gemeinsam mit den Spitzenverbänden der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung gegen die Abschaffung verminderter Mehrwertsteuersätze und -befreiungen ausgesprochen.

Damit sind jedoch Überlegungen der Brüsseler Behörde, die derzeit bestehende „Sonderbehandlung“ öffentlicher Einrichtungen aus wettbewerblichen Gründen im Rahmen der Mehrwertsteuervorschriften zu verändern, nicht vom Tisch. Ob und inwieweit sie beabsichtigt, öffentliche Einrichtungen in den Anwendungsbereich der europäischen Mehrwertsteuervorschriften einzubeziehen, wird sich erst Anfang 2017 zeigen.

Beschäftigte vor solarer UV-Strahlung schützen

Fast 14,5 Millionen Arbeitnehmende in Europa verbringen mindestens 75 Prozent ihrer Arbeitszeit in der Sonne und sind damit einer hohen Belastung an natürlicher ultravioletter (UV-)Strahlung ausgesetzt. Damit haben sie auch ein höheres Risiko, an Hautkrebs zu erkranken. Das geht aus einer kürzlich veröffentlichten Studie der European Academy of Dermatology (EADV) hervor. In dem Bericht aufgeführte Daten zeigen, dass sich das Risiko, Hautkrebs zu entwickeln, nach nur fünf Jahren Arbeit im Freien im Verhältnis zu einer Arbeitstätigkeit in einem Gebäude verdoppelt. Außerdem sind laut Bericht die Gesundheitskompetenz („Health Literacy“) sowie die Tendenz zur Prävention bei Erwerbstätigen im Freien wesentlich geringer. Die EU-Mitgliedstaaten werden deshalb dazu aufgerufen, weißen Hautkrebs als Berufskrankheit anzuerkennen und in die Richtlinie 2006/25/EC zur künstlichen optischen Strahlung auch die solare UV-Strahlung aufzunehmen. Seit 2015 können bereits einige Formen des weißen Hautkrebses, aktinische Keratosen und Plattenepithelkarzinome in Deutschland als Berufskrankheit anerkannt werden. Die Vorbeugung UV-bedingter Hauttumoren ist daher ein wichtiger Teil der Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung.[1] Mit Blick auf etwaige europäische Regelungen steht die DGUV im Dialog mit der EU-Kommission, um ihre Expertise auch hier einzubringen.

Wer viel im Freien arbeitet, hat ein deutlich höheres Risiko, an Hautkrebs zu erkranken, als Menschen, die in Gebäuden arbeiten.

Fußnote

[1] Siehe Positionspapier der DGUV zur „Prävention von Gesundheitsschäden durch solare Exposition“ unter: www.dguv.de (Webcode: d1073124)

Weitere Informationen: ilka.woelfle@esip.eu

Herausforderung für die gesetzliche Unfallversicherung

Flüchtlingshilfe und Prävention

Die gesetzliche Unfallversicherung ist in vielen Lebensbereichen für Sicherheit und Gesundheit verantwortlich: bei der Arbeit, in Kita und Schule, im Ehrenamt. Damit ist sie auch mit der gesellschaftlichen Herausforderung konfrontiert, Flüchtlinge zu integrieren. Wo ist sie schon aktiv? Was kann sie tun?

Durch die Zuwanderung von Geflüchteten sind nach Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 2015 1,1 Millionen Menschen nach Deutschland gekommen. Der Großteil kommt aus Syrien (50 Prozent), dem Irak (15 Prozent), aus Afghanistan (11 Prozent) und den Balkanländern. Wie viele Geflüchtete dauerhaft in Deutschland bleiben werden, ist unklar. Manche suchen hier bessere Chancen und Lebensbedingungen für sich und ihre Kinder, andere sind auf der Flucht vor politischer Verfolgung. Wieder andere wollen in ihr Heimatland zurückkehren, wenn sich die Situation dort beruhigt hat.

Wenn die Integration der Flüchtlinge gelingen soll, sind alle gesellschaftlichen Kräfte gefordert. Die gesetzliche Unfallversicherung bietet 79 Millionen Menschen Versicherungsschutz bei der Arbeit, in der Schule oder im Ehrenamt. Damit ist sie in vielen Lebensbereichen für Sicherheit und Gesundheit verantwortlich. Auch sie ist deshalb mit einer Vielzahl von Fragen konfrontiert. Welche Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit sind in den Erstaufnahmeeinrichtungen zu beachten? Welche Hinweise zum Infektions- und Brandschutz sind wichtig? Was sollten ehrenamtliche Helfer und Helferinnen über ihren Versicherungsschutz wissen? Welche Unterstützung brauchen Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher im Umgang mit Flüchtlingskindern? Die Kultusministerkonferenz (KMK) geht davon aus, dass in den Jahren 2014 und 2015 bereits rund 325.000 geflüchtete Kinder und Jugendliche in das deutsche Schulsystem aufgenommen wurden.[1] Nur mit Bildung könne Integration gelingen, sagte Brunhild Kurth, Präsidentin der Kultusministerkonferenz, 2015 und sprach von einer „Generationenaufgabe“.

„Rund sieben Prozent der Unternehmen beschäftigen Flüchtlinge oder haben das in den vergangenen fünf Jahren getan.“

Dieser Artikel wird sich im Folgenden aber nicht den Herausforderungen im Bildungsbereich widmen. Er geht vielmehr der ebenfalls zentralen Frage nach: Wie können Betriebe bei der Integration von Flüchtlingen unterstützt werden?

Gerade der Integration in den Arbeitsmarkt misst die Bevölkerung eine hohe Bedeutung zu. 84 Prozent der Deutschen sind der Meinung, dass es Flüchtlingen ermöglicht werden sollte, rasch eine Beschäftigung aufzunehmen.[2] Wenn Asylsuchende und Flüchtlinge arbeiten dürfen und Arbeit finden, dann nützt das auch den Aufnahmegesellschaften: Der Staat gibt weniger für soziale Unterstützung aus und der soziale Zusammenhalt wird gestärkt – weil durch Arbeit häufig auch die Integration in die Aufnahmegesellschaft erleichtert wird. Arbeit ist zudem entscheidend für die menschliche Würde, sie erleichtert die Gesundung nach traumatischen Erlebnissen und sie ermöglicht finanzielle Unabhängigkeit.[3]

Nach Angaben des BAMF sind 70 Prozent der Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter.[4] Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gibt deren Zahl aktuell mit 460.000 an und rechnet für 2016 mit voraussichtlich weiteren 200.000 erwerbsfähigen Geflüchteten.[5]

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hat im Dezember 2015 das Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland“ gestartet. Jede einzelne Industrie- und Handelskammer (IHK) in Deutschland setzt sich mit einem konkreten Aktionsplan für die Ausbildung, Qualifizierung und den Berufseinstieg von Flüchtlingen ein. In einer gemeinsamen Erklärung forderten im Januar 2016 die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) und der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) eine schnelle und konsequente Integration der Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit.[6] Der ZDH rief zudem gemeinsam mit dem Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMFB) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) Anfang Februar 2016 die Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ ins Leben. Immerhin ist mehr als die Hälfte der Flüchtlinge jünger als 25 Jahre.[7]

In den Unternehmen besteht auch eine Bereitschaft, Flüchtlinge einzustellen. Das zeigt eine aktuelle Umfrage der IW Consult, einer Tochtergesellschaft des Institutes der deutschen Wirtschaft Köln (IW), unter mehr als 900 Geschäftsfüh-

Autor und Autorinnen

Katrin Boege
Bereich Unternehmensorganisation, Kooperation und Recht, Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV
E-Mail: katrin.boege@dguv.de

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

Mirjam Ulrich
Freie Journalistin
E-Mail: kontakt@mirjam-ulrich.de

Elke Biesel
Pressereferentin, DGUV
E-Mail: elke.biesel@dguv.de

„2015 sind 1,1 Millionen Menschen nach Deutschland gekommen. Der Großteil kommt aus Syrien (50 Prozent), dem Irak (15 Prozent), aus Afghanistan (11 Prozent) und den Balkanländern.“

Foto: DGUV/Dominik Buschardt

Foto: DGUV/Dominik Buschardt

Genau wie Angestellte bei Wohlfahrtsverbänden und Hilfeleistungsorganisationen sind ehrenamtlich Helfende und auch Asylbewerberinnen und Asylbewerber, die im Auftrag der Kommune, eines Vereins, oder einer Kirche gemeinnützige Arbeiten ausführen, gesetzlich unfallversichert.

rern und Geschäftsführerinnen von Industrie- und Dienstleistungsfirmen.[8] Demnach beschäftigen gut sieben Prozent der Unternehmen Flüchtlinge oder haben das in den vergangenen fünf Jahren getan. Weitere elf Prozent der befragten Firmen planen konkret, künftig welche einzustellen. Bei Betrieben, in denen bereits Flüchtlinge arbeiten, liegt dieser Wert sogar bei 40 Prozent. Zu ähnlichen Ergebnissen ist auch eine gemeinsame Befragung des Ifo Instituts mit Randstad Deutschland in mehr als 1.000 Unternehmen gekommen.[9] Auch hier geben sieben Prozent der Personalleiter und Personalleiterinnen an, Geflüchtete bereits zu beschäftigen oder innerhalb der vergangenen 24 Monate beschäftigt zu haben. Ein Drittel der Unternehmen will zudem in diesem oder im nächsten Jahr Flüchtlinge einstellen. Bei Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen verfügen, ist der Anteil mit 68 Prozent sogar doppelt so hoch.

Internetportal stellt Informationen zur Verfügung

Angesichts dieser Situation hat eine Arbeitsgruppe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erste Vorschläge zu kurz- und mittelfristigen Maßnahmen erarbeitet, um Kommunen, Unternehmen, Hilfeleistungsorganisationen und ehrenamtlich tätige Versicherte zu unterstützen.

Es wird gerade ein Internetportal entwickelt, das in Kürze online gehen soll. Auf diesem Portal werden für verschiedene Zielgruppen Materialien und weiterführende Informationen eingestellt. Sie sollen Arbeitsschutzinhalte in verschiedenen Sprachen vermitteln bis hin zu einer Kommunikation auf der Basis von Bildern, Piktogrammen und Filmen. Neben den Angeboten seitens der gesetzlichen Unfallversicherung werden dort aber auch weiterführende Hinweise zum Beispiel des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR), der BA, des BMAS sowie weiterer Organisationen und Institutionen verlinkt.

Verschiedene Unfallversicherungsträger haben bereits Ansprechpersonen benannt. Sie sollen allen Fragen rund um das Thema „Unterstützungsmöglichkeiten bei der Integration von Flüchtlingen“ sichten und bearbeiten. Darüber hinaus ergibt sich für die gesetzliche Unfallversicherung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages eine Reihe von Ansätzen, die den Katalog ihrer Präventionsleistungen betreffen. Hierzu gehört die Bildung von Netzwerken, zum Beispiel mit Kammern, Innungen, Bildungseinrichtungen, staatlichen Arbeitsschutzbehörden, Sozialpartnern, dem DVR und mit der Aktion „Das Sichere Haus“. Im Bereich der Präventionsleistung „Information und Kommunikation“ müssen auch vorhandene Unterweisungshilfen daraufhin geprüft werden, ob sie sich bei der Integration von Flüchtlingen eignen. So könnten et-

„Eine Arbeitsgruppe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hat erste Vorschläge zu kurz- und mittelfristigen Maßnahmen erarbeitet, um Kommunen, Unternehmen, Hilfeleistungsorganisationen und ehrenamtlich tätige Versicherte zu unterstützen."

wa Unterweisungshilfen, Plakate und Flyer in den Muttersprachen der Flüchtlinge erstellt werden. Auch die Erklärung relevanter Begriffe im Bereich Sicherheit bei der Arbeit und Gesundheitsschutz mit Piktogrammen wäre denkbar.

Im Bereich Qualifizierung müssen vorhandene Schulungsangebote daraufhin geprüft werden, ob sie um Aspekte rund um die Integration von Flüchtlingen erweitert werden sollten. Auch spezielle Schulungen zu Basisqualifikationen im Arbeitsschutz könnten bei Bedarf entwickelt werden. Bei der Beratung von Unternehmen zur Gefährdungsbeurteilung wären gegebenenfalls sozio-kulturelle Aspekte (zum Beispiel zur Kleidung, zur Rolle von Frau und Mann) zu berücksichtigen und in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren. Bei ihren Unterstützungsmaßnahmen in der Flüchtlingshilfe kann die gesetzliche Unfallversicherung auch auf Forschungsarbeiten des Instituts für Arbeit und Gesundheit (IAG) zur Prävention für Menschen mit Migrationshintergrund[10] zurückgreifen. Sie erlauben Rückschlüsse auf die Erfordernisse der aktuellen Situation.

Beschäftigungsfelder von Menschen mit Migrationshintergrund

Ein hoher Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund findet sich vor allem im Dienstleistungssektor, insbesondere in der Hauswirtschaft, Pflege und im Gesundheitswesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Bau- und Transportbranche sowie in der verarbeitenden Industrie und im Agrarsektor. Im Hotel- und Gaststättengewerbe beispielsweise machen Migranten etwa 14 Prozent der Arbeitnehmerschaft im EU-Durchschnitt aus.[11] Bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist es wahrscheinlich, dass auch diese zunächst in den Branchen arbeiten werden, in denen klassischerweise Menschen mit Zuwanderungshintergrund Arbeit finden.

Tatsächlich zeigt die gemeinsame Befragung des Ifo-Instituts mit Randstad Deutschland zu den Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen im Februar 2016, dass vor allem in Unternehmen in der Nahrungsmittelindustrie, der Herstellung von Holz- und Papierwaren und der Herstellung von Metallerzeugnissen bereits Flüchtlinge arbeiten oder gearbeitet haben. In diesen Branchen finden sich eher große Firmen mit einer generell höheren Einstellungsbereitschaft. Jedes zehnte Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten besitzt nach eigenen An-gaben Erfahrung mit Flüchtlingen. Besonders hoch ist die Quote auch im Gastgewerbe: 28 Prozent der Personalmanagerinnen und Personalmanager haben schon Flüchtlinge beschäftigt.[9]

Bereits im Oktober 2015 befragte das Ifo-Institut mehr als 3.100 Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe und dem Handel zu den Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge.[12] Demnach schätzte mit 22 Prozent nur jedes fünfte Unternehmen das Potenzial, Facharbeiter und Facharbeiterinnen unter den Neuankömmlingen zu rekrutieren, als hoch ein. Immerhin 37 Prozent glaubten jedoch an die Möglichkeit, Geflüchtete als Auszubildende einzustellen, und vier von zehn Betrieben sahen für sie hohe Chancen auf eine Beschäftigung als Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen.

Unfälle

Die Daten zur Unfallstatistik von Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund ergeben kein eindeutiges Bild. Die größte Zahl der Studien zu Arbeitsunfällen bei Migrantinnen und Migranten beschränkt sich zudem auf Arbeitnehmende anderer Nationalitäten und nicht auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Insgesamt scheinen die Daten in die Richtung zu deuten, dass es ein leicht erhöhtes Risiko für Beschäftigte mit Migrationshintergrund gibt, einen Unfall bei der Arbeit zu erleiden. Dieses Risiko entsteht allerdings nicht durch das „Migrant-Sein" per se, sondern ergibt sich aus einer Kombination aus Faktoren, zu denen die sprachlichen Vorkenntnisse der Person, die kulturellen Unterschiede im Sicherheitsverhalten sowie die Branche respektive der Arbeitsplatz gehören, an dem die Person beschäftigt ist.

Was bedeutet dies für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?

Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die beispielswiese in der IT-Branche oder in der Hightech-Industrie arbeiten, verfügen über eine hohe berufliche Qualifikation, arbeiten in risikoarmen Umgebungen und unterscheiden sich im Hinblick auf gesundheits- und sicherheitsbezogene Indikatoren nicht von nationalen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Eine Studie der DGUV, die 2008 im Auftrag und unter Beteiligung von fünf Unfallversicherungsträgern durchgeführt wurde, zeigt, dass besondere Präventionsmaßnahmen für Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund notwendig sind, wenn sie über keine oder nur geringe Deutschkenntnisse verfügen und niedrig qualifiziert sind.

Weiterführende Links

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.): Information „Asylsuchende und Versicherungsschutz": www.dguv.de (Webcode: d1099493)

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (OSHA): Arbeitsschutz und Migration (EN), Einführung: https://oshwiki.eu/wiki/Introduction_to_%E2%80%9CMigrant_workers%E2%80%9D

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (OSHA): Arbeitsschutz und Migration (EN): https://oshwiki.eu/wiki/Migrant_workers

►

Geringe Sprachkenntnisse werden, zumindest zu Beginn des Aufenthaltes in Deutschland, vielen Flüchtlingen zu schaffen machen, da sie selten bereits bei ihrer Ankunft über gute Deutschkenntnisse verfügen. Fehlen sie, führt das zum Beispiel dazu, dass Unterweisungen nicht oder nur im Ansatz verstanden werden. Auch Zurufe in Notfallsituationen werden nicht verstanden, sodass eine höhere Gefährdung entsteht. Aus diesem Grund ist es wichtig, Flüchtlingen früh Sprachkurse anzubieten und den Besuch der Sprachkurse auch einzufordern. Denn eine gute sprachliche Verständigung trägt dazu bei, dass Schulungen und Unterweisungen verstanden werden und im Ernstfall schnell gehandelt werden kann.

Ebenfalls eine Rolle spielen kulturelle Unterschiede im Sicherheits- und Gesundheitsverhalten: Viele Geflüchtete kommen aus Kulturkreisen, die geprägt sind von der Idee, dass der Mensch sein Schicksal nur wenig beeinflussen kann. Diese Einstellung könnte Auswirkungen darauf haben, sich selbst durch Schutzausrüstungen oder präventives Verhalten gesund zu erhalten. Auch können bestimmte Gewohnheiten, wie die, während des Ramadans tagsüber nichts zu essen und nichts zu trinken, die Arbeitenden in ihrer Leistungsfähigkeit einschränken und gegebenenfalls gefährden.[13] Da viele Flüchtlinge aus muslimischen Kulturkreisen kommen, ist eine Auseinandersetzung mit kultur- oder religionsspezifischen Herausforderungen, die sich aus diesen Faktoren ergeben, notwendig.

Die Integration in den Arbeitsmarkt ist ein Schlüssel zur erfolgreichen Integration von Flüchtlingen.

Welche Präventionsansätze gibt es?

Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder einer Flüchtlingsbiografie, geringen Sprachkenntnissen und geringer Bildung gehören zur „vulnerablen Gruppe“ von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Sie sind anfälliger für Arbeitsunfälle, weil in dieser Gruppe mehrere Risikofaktoren aufeinandertreffen.[14] Denn gerade Flüchtlinge mit geringen Sprachkenntnissen und geringer Bildung werden an Arbeitsplätzen eingesetzt, an denen häufig besondere Gefährdungen bestehen. In Kombination mit einer erhöhten „Vulnerabilität“ ist diese Gruppe besonders gefährdet, einen Arbeitsunfall zu erleiden. Deshalb sind für diese Beschäftigtengruppe besondere Präventionsansätze hilfreich.

Bildgestützte Prävention

Auf betrieblicher Ebene hat sich zum Beispiel die bildgestützte Prävention bewährt. Insbesondere bei fehlenden Sprachkenntnissen können Filme, Bilder und Piktogramme bei Unterweisungen hilfreich sein. Ein Beispiel sind die „Napo“- Arbeitsschutzfilme. Sie stellen ohne Worte sicherheitsrelevantes Verhalten dar und können kulturübergreifend eingesetzt werden. Auch Bilder und Piktogramme können dabei unterstützen, Unterweisungen oder Betriebsanweisungen verständlicher zu gestalten. So zeigte ein Pilotprojekt der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) und Initiative für Beschäftigung OWL e. V. von 2012, wie vereinfachte Betriebsanweisungen bei der Unterweisung von Menschen, die die deutsche Sprache nur wenig beherrschen, zielführend eingesetzt werden können.

Mehrsprachige Unterweisungsmaterialien

Wenn Teile der Belegschaft besser ihre Muttersprache verstehen als Deutsch, ist es sinnvoll, mehrsprachige Unterweisungsmaterialien einzusetzen.

Ebenso wie bei Unterweisungen von deutschen Beschäftigten ist jedoch sicherzustellen, dass die betreffenden Arbeitnehmenden die Unterweisung auch verstanden haben und wissen, wie sie das Gelesene umsetzen können. Gerade bei dem beschriebenen Segment der Beschäf-

Foto: highwaystarz/fotolia.com

tigten mit Flucht- oder Migrationshintergrund mit geringer Bildung und Qualifikation kann es durchaus sein, dass Lesekompetenzen kaum entwickelt sind oder nicht gepflegt werden. In diesem Fall ist eine Ergänzung durch das oben beschriebene filmische Material und durch Piktogramme sinnvoll.

Aufbau von Peersystemen

Einige Betriebe, bei denen viele Beschäftigte einer Nationalität angehören, haben gute Erfahrungen mit der Einrichtung von Peersystemen gemacht.

Das heißt: Eine Vertretung der Migrantengruppe (auf Englisch „Peer“), die sowohl Deutsch als auch die Herkunftssprache spricht und Ansehen bei den Landsleuten genießt, ist Ansprechperson für alle Fragen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Peers können vieles in der Landessprache einfacher vermitteln und haben die Autorität, dieses auch in der Peergruppe durchzusetzen. Ein Peersystem kann auch Teil eines interkulturellen betrieblichen Gesundheitsmanagements sein.[15]

Personalauswahl

Bereits bei der Einstellung sollte nicht nur die fachliche Qualifikation des Bewerbers und der Bewerberin beurteilt werden, sondern auch deren Fähigkeit, sich sprachlich zu verständigen. Verfügen sie nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, sollten bereits zu Beginn der Arbeitstätigkeit Maßnahmen vereinbart

Handlungshilfen

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (Hrsg.): Handlungshilfen für die Beratung ausländisch geführter Unternehmen:
www.dguv.de/iag/publikationen/handlungshilfen/index.jsp

Alle anders – alle gleich – alle gesund im Betrieb: Das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement, iga.Wegweiser & Co, 2011:
www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igawegweiser-co/broschuere-ibgm/?L=0

Gesund arbeiten während des Ramadans, iga.Wegweiser & Co., 2012:
www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igawegweiser-co/wegweiser-ramadan

Asylbewerber und Flüchtlinge

Umgangssprachlich sind alle Menschen, die aus ihrem Heimatland fliehen, Flüchtlinge. Rechtlich ist es komplizierter.

Nach **Artikel 16a des Grundgesetzes** genießen politisch Verfolgte in Deutschland Asyl. Das bedeutet:

- Kommt ein Mensch nach Deutschland, um Asyl zu suchen, heißt er „Asylsuchender“.
- Sobald er beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Asyl beantragt, wird er zum „Asylbewerber“ oder zur „Asylbewerberin“.
- Können die Menschen nachweisen, dass sie aus politischen Gründen in ihrer Heimat vom Staat verfolgt werden, erhalten sie Asyl. Sie sind dann „Asylberechtigte“.

Schutz gewährt Deutschland auch jenen, die aus Kriegsgebieten fliehen. Dazu hat Deutschland 1951 gemeinsam mit fünf anderen Ländern die **Genfer Flüchtlingskonvention** unterzeichnet. Mittlerweile haben sich 143 Staaten diesem internationalen Vertrag angeschlossen. Die Staaten verpflichten sich damit, Asylbewerber und Asylbewerberinnen sowie Flüchtlinge nach bestimmten Standards zu behandeln.

Jeder Flüchtling hat das Recht, würdig behandelt und sicher untergebracht zu werden. Und jeder hat ein Recht darauf, dass die Gründe seiner Flucht in einem ordentlichen Verfahren geprüft werden.

Beim Flüchtlingsschutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention sind die Anforderungen etwas geringer als beim Asyl. Die Verfolgung muss nicht vom Staat ausgehen. Das gilt zum Beispiel für Menschen aus Syrien, die vor der Terrormiliz „Islamischer Staat“ geflohen sind. Wird im Asylverfahren festgestellt, dass sie das Recht auf Flüchtlingsschutz haben, werden sie als Flüchtlinge anerkannt.

Darüber hinaus kann Deutschland auch Menschen Schutz gewähren, wenn zu befürchten ist, dass ihr Leben im Herkunftsland bedroht ist. Das nennt sich „subsidiärer Schutz“. Anerkannte Asylbewerberinnen und -bewerber, die vom BAMF einen positiven Bescheid erhalten haben, dürfen grundsätzlich uneingeschränkt als Beschäftigte arbeiten und auch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Menschen, die sich noch im Asylverfahren befinden, erhalten eine Aufenthaltsgestattung. Diese berechtigt sie, bis zum Abschluss des Asylverfahrens in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten.

Quellen:

https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Themen/Fluechtlings-Asylpolitik/4-FAQ/_node.html?id=GlossarEntry1659092

www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html

Weiterführende Informationen:

www.bamf.de/DE/Migration/AsylFluechtlinge/asylfluechtlinge-node.html

►

werden, wie eventuelle Defizite beseitigen werden können. Alternativ kann die Einstellung bis zum Erlangen des entsprechenden Sprachniveaus verschoben werden. Die Aussicht auf eine Beschäftigung nach Erweiterung der Sprachkenntnisse kann auch als Motivation dienen, die Sprachkenntnisse zu verbessern.

„Im Bereich der Präventionsleistung, Information und Kommunikation müssen auch vorhandene Unterweisungshilfen daraufhin geprüft werden, ob sie sich im Rahmen der Integration von Flüchtlingen eignen."

Schulung der Führungskräfte

Führungskräfte sollen dafür sensibilisiert werden, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund gegebenenfalls nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen. Aufgrund ihrer Fürsorgepflicht ist es wichtig, dass sie wissen, welche Beschäftigten über geringe Sprachkenntnisse verfügen, um diese zunächst in ihrer Heimatsprache oder mit mehrsprachigem Material zu unterweisen. Nach einer Bestandsaufnahme der betrieblichen Situation kann die Thematik im Arbeitsschutzausschuss erörtert werden und in die Gefährdungsbeurteilung mit einbezogen werden. Rücksprache mit Meistern oder Beschäftigten, die eng mit den Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten, können zudem Aufschluss darüber geben, wie hoch die Verständnisdefizite und eventuell daraus resultierende Gefährdungen sind.

Partizipation

Oft werden Beschäftigte mit Migrationshintergrund nur als Menschen gesehen, die Präventionsdienstleistungen empfangen. Letztlich ist es aber sinnvoll, sie aktiv einzubeziehen, da sie gut wissen, was sie brauchen, um sicher arbeiten zu können. Dabei ist etwa eine verstärkte Ausbildung von Sicherheitsfachkräften mit Migrations- oder Fluchthintergrund zu überlegen. Diese könnten, ähnlich wie die oben genannten Peers, arbeitsschutzrelevante Themen nicht nur auf Deutsch, sondern auch in einer Zweitsprache vermitteln. Sie sind zudem mit den kulturellen Standards der Zielkultur vertraut.

Schulungen & Handlungshilfen

Sicherheitsfachkräften und Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger, die sich mit dem Thema „Arbeitsschutz, Flucht und Migration" weiter beschäftigen möchten, bietet das IAG Seminare zum Thema an, in denen Präventionsansätze vertiefend behandelt werden (zum Beispiel „Migration und Arbeitsschutz"). Da gerade beim Thema Zuwanderung von Geflüchteten auch oft die Helfenden Hilfe brauchen, gibt es Seminare zum Thema „Hilfe für die Helfer", bei denen auf interkulturelle Besonderheiten bei Geflüchteten und die Belastungen, die daraus für beide Seiten entstehen können, eingegangen wird. Zudem hat die DGUV einen Flyer zur Unterstützung dieser Personengruppe entwickelt.

Präventive Maßnahmen auf übergeordneter Ebene

Auf übergreifender Ebene sind die Schaffung länderübergreifender Standards und der Export von Sicherheitsstandards sinnvoll, um eine sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten weltweit zu ermöglichen. Eine globale Präventionskultur kann vielleicht auch dazu beitragen, dass Menschen gerne in ihren Heimatländern bleiben, weil dort die Bedingungen für ein lebenswertes Leben gegeben sind.

Ausblick

Abschließend lässt sich sagen, dass mit der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt auch Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz auf alle Beteiligten zukommen: Die Aufnahmegesellschaft muss sich mit den sprachlichen und kulturellen Besonderheiten der Geflüchteten auseinandersetzten und diese Besonderheiten bei der Entwicklung und Umsetzung von Präventionskonzepten beachten. Die Zugewanderten treffen auf eine Sicherheits- und Gesundheitskultur, die häufig anders ist als die ihres Heimatlandes. Sie sollten, im Interesse der eigenen Gesunderhaltung, auf jeden Fall in den Auf- und Ausbau ihrer Sprachkompetenz investieren. Denn Sprache ist der Schlüssel nicht nur zum sicheren Arbeiten, sondern auch zu einer gelingenden Integration in die Gesellschaft. ●

Literatur

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung, 1. Auflage 2015

Boege, Katrin: Sprachbarrieren – Arbeitssicherheit für fremdsprachige Beschäftigte. In: DGUV – Arbeit und Gesundheit, Ausgabe 11/12-2011, S. 38

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): www.bamf.de

Council of Europe: Refugees and the right to work. Committee on Migration, Refugees and Displaced Persons. Parliamentary Assembly. Doc. 13462. 24.3.2014

Equavet (2016): www.eqavet.eu/qc/gns/glossary/v/vulnerable-group.aspx (heruntergeladen am 7.4.2016)

Ringeisen, T., Boege, K.: Interkulturalität im Arbeitsalltag – Ansätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Zeitschrift Wirtschaftspsychologie aktuell, 3/2009

Robert Koch-Institut (Hrsg.): Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichtserstattung des Bundes. Migration und Gesundheit, Berlin 2008

Einfluss der Migration auf die Präventionstätigkeit der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Unveröffentlichter Abschlussbericht einer Studie, die am IAG im Auftrag von fünf Unfallversicherungsträgern erstellt wurde. Erscheinungsjahr: 2008

Statistisches Bundesamt (2016): https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Tabellen_Migrationshintergrund.html (heruntergeladen am 1.4.2016)

Fußnoten

[1] Kultusministerkonferenz (KMK): Mit Bildung gelingt Integration, Pressemitteilung vom 9.10.2015

[2] Bertelsmann Stiftung, 2015

[3] Ausschuss für Migration, Flüchtlinge und Displaced Persons des Europarates, 2014

[4] Frank-Jürgen Weise, Leiter des BAMF, im Interview mit dem Deutschlandfunk am 10.4.2016: www.deutschlandfunk.de/frank-juergen-weise-ich-bin-beseelt-von-loesungen-und-nicht.868.de.html?dram:article_id=350808
Siehe auch das Interview mit dem „Tagesspiegel" vom 18.4.2016: www.tagesspiegel.de/politik/bamf-chef-weise-im-interview-standards-fuer-den-arbeitsmarkt-bei-fluechtlingen-

senken/13459406.html

[5] Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) im Interview mit der Neuen Passauer Presse am 26.2.2016: www.bmas.de/DE/Presse/Interviews/2016/2016-02-26-neue-passauer-presse.html

[6] Gemeinsame Erklärung der Präsidenten von BDA, BDI und ZDH zur Asyl- und Flüchtlingspolitik vom 22.1.2016: www.zdh.de/fileadmin/user_upload/presse/Pressemeldungen/2015/gemeinsame_PE_Fluechtlingspolitik.pdf

[7] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015: http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf

[8] Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW): Arbeitsplätze für Flüchtlinge – Unternehmen stellen ein. Pressemitteilung Nr. 13 vom 16.3.2016: www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/arbeitsplaetze-fuer-fluechtlinge-unternehmen-stellen-ein-273068

[9] Falck, Oliver; Felbermayr, Gabriel; Jacob-Puchalska, Anita; Poutvaara, Panu: Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen. Ifo Schnelldienst 04/2016, 69. Jahrgang, 25.2.2016: www.ifo.de/de/w/prhq9EhY

[10] Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“ (Statistisches Bundesamt, 2016). Deutschland hat 81 Millionen Einwohner, von denen mehr als 16 Millionen einen Migrationshintergrund haben. Die meisten Migranten kommen aus der Türkei (17,4 %), gefolgt von Polen (9,9 %), der Russischen Föderation (7,3 %) und Italien (4,7 %).

[11] Ringeisen & Boege, 2009

[12] Battisti, Michele; Felbermayr, Gabriel; Poutvaara, Panu Poutvaara: Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Ifo Schnelldienst 22/2015, 68. Jahrgang, 26.11.2015: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/News/ifo_arbeitsmarkt-chancen-migranten.pdf

[13] iga.Wegweiser & Co. „Gesund arbeiten während des Ramadans“, 2012

[14] Equavet, 2016

[15] siehe iga.Wegweiser & Co. „Alle anders – alle gleich – alle gesund“, 2011

Foto: DGUV/Dominik Buschardt

In Willkommensklassen sollen Flüchtlingskinder und jugendliche Asylbewerberinnen und Asylbewerber in Lerngruppen erste Grundkenntnisse der deutschen Sprache erlernen, um danach in den Regelunterricht integriert werden zu können.

Versicherungsschutz

Engagement in der Flüchtlingshilfe und Tätigwerden der Flüchtlinge

Ohne ehrenamtliche Hilfe wäre die Betreuung und Versorgung der Flüchtlinge nicht zu stemmen. Die verschiedenen Ausgestaltungen dieses Engagements werfen versicherungsrechtliche Fragen auf. In diesem Beitrag werden typische Konstellationen hinsichtlich des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes bewertet. Die Frage nach dem Versicherungsschutz stellt sich auch, wenn Flüchtlinge selbst tätig werden oder etwa an Sprachkursen teilnehmen.

Die gesetzliche Unfallversicherung wird im Zusammenhang mit dem Engagement für die Flüchtlinge mit zahlreichen Fragen zum Versicherungsschutz konfrontiert. Fast alle diese Fragen beinhalten im Kern die meist unausgesprochene Frage, welche Besonderheiten dafür gelten. Dabei wäre gerade diese Frage ganz einfach zu beantworten: Es gibt keine Besonderheiten! Das gilt gleichermaßen für den Versicherungsschutz der Flüchtlinge selbst – zum Beispiel bei Arbeitseinsätzen, Schulbesuch oder Teilnahme an Sprachkursen.

1 Versicherungsschutz der Helferinnen und Helfer

Das Ehrenamt und das bürgerschaftliche Engagement sind schon lange in den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz einbezogen, kommt doch unser Gemeinwesen ohne den Einsatz der Bürgerinnen und Bürger nicht aus. Zunächst zählte nur das „klassische“ Ehrenamt zum versicherten Personenkreis wie die Tätigkeit im Gemeinderat, bei der ehrenamtlichen Rechtsprechung, der Wahlhilfe oder als Schöffe oder Schöffin. Der Einsatz der Bürgerinnen und Bürger für das Gemeinwesen wurde aber immer vielfältiger und wandelte sich hin zu einem umfassenden bürgerschaftlichen Engagement. Diesem Wandel hat der Gesetzgeber Rechnung getragen und weitere Personenkreise in den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz einbezogen oder Versicherungsmöglichkeiten in der gesetzlichen Unfallversicherung geschaffen.

1.1 Tätigkeit für die Kommune

Die Kommunen sind letztlich für die Unterbringung und Versorgung der Flüchtlinge zuständig. Erster möglicher Anknüpfungspunkt für den Versicherungsschutz beim Engagement für die Flüchtlinge ist daher eine Tätigkeit für die Gemeinde.

Beauftragt die Kommune Bürgerinnen und Bürger mit Aufgaben, die ihr obliegen, und diese werden unentgeltlich übernommen, besteht Versicherungsschutz als ehrenamtlich Tätige bei der örtlich zuständigen Unfallkasse (Adressen unter www.dguv.de, Webcode: d1980). Dieser Versicherungsschutz umfasst nicht nur die übertragenen Aufgaben selbst, sondern auch die dafür notwendigen Wege. In den Versicherungsschutz einbezogen sind aber auch damit zusammenhängende Aktivitäten wie Besprechungen, in denen der Einsatz geplant wird, oder eventuell erforderliche Seminarbesuche.

Ein solcher Auftrag liegt allerdings nicht schon dann vor, wenn ein allgemeiner Aufruf zur Hilfe erfolgt. Wird ein Bürgermeister in einem Interview in der Lokalpresse beispielsweise gefragt, an was es noch fehlt, und er gibt an, dass dringend Spielsachen für die Kinder in der örtlichen

Autor

Foto: DGUV

Eberhard Ziegler
Referat Grundlagen des Leistungsrechts der DGUV
E-Mail: eberhard.ziegler@dguv.de

Foto: mauritius images/Florian Bachmeier

Der Bedarf an ehrenamtlichem Engagement in der Flüchtlingshilfe ist groß – etwa um Sprachbarrieren zu überwinden.

Flüchtlingseinrichtung benötigt werden, stellt dies keinen den Versicherungsschutz auslösenden Auftrag dar. Sammeln daraufhin einzelne Personen in ihrem Umfeld Spielsachen ein und bringen sie zur Einrichtung, sind sie dabei nicht versichert. Dieses Tätigwerden ist dem privaten und daher unversicherten Lebensbereich der Bürgerinnen und Bürger zuzurechnen.

„Der Versicherungsschutz umfasst die übertragenen Aufgaben sowie die dafür notwendigen Wege."

Die Beauftragung durch die Gemeinde kann aber nicht nur direkt, sondern auch mittelbar über eine private Organisation (zum Beispiel Vereine) erfolgen. Diese Organisation mobilisiert dann ihre Mitglieder für diesen Einsatz. Dabei genießen sie denselben Versicherungsschutz wie die direkt von der Gemeinde Beauftragten.

In beiden Fällen sind schriftliche Beauftragungen nicht erforderlich, aber sicher sinnvoll und hilfreich. Das betrifft auch den Umfang der erbetenen Hilfe, denn grundsätzlich unterliegen nur die Tätigkeiten dem Versicherungsschutz, die dem von der Gemeinde übertragenen Aufgabenbereich zuzurechnen sind. Ebenso sinnvoll ist es, dass die Helfenden Listen anlegen, die zusätzlich Adressen und Geburtstage enthalten. Bei einem Unfall ist dann nicht nur schnell nachweisbar, dass diese Person entsprechend beauftragt war – auch die Daten für die Erstellung der Unfallanzeige liegen sofort vor.

1.2 Tätigkeit für die Kirchengemeinde

Kirchengemeinden der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften sind ebenfalls in der Flüchtlingshilfe engagiert. Beauftragen sie ihre Mitglieder oder andere Personen, stehen auch diese unter denselben Voraussetzungen wie beim direkten oder mittelbaren Auftrag durch Kommunen unter Versicherungsschutz. In diesen Fällen ist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zuständig (www.vbg.de).

1.3 Tätigkeit für Vereine

Vielerorts haben sich Bürgerinnen und Bürger zusammengeschlossen und es sich zur Aufgabe gemacht, die Versorgung und Betreuung von Flüchtlingen über das von den Kommunen zu gewährleistende Mindestmaß hinaus zu sichern. Weisen diese Zusammenschlüsse bestimmte organisatorische Strukturen auf, handelt es sich nach dem in der gesetzlichen Unfallversicherung weit auszulegenden Begriff um ein Unternehmen. Solche Strukturen liegen vor, wenn beispielsweise einer Gruppe die Vertretung der Bürgerinitiative nach außen übertragen wird oder Verantwortliche für bestimmte Aufgaben festgelegt werden. Dies gilt natürlich erst recht, wenn zum Beispiel ein Eintrag ins Vereinsregister erfolgt ist.

Entsprechend ihrer Zielsetzung, den Flüchtlingen mit materiellen, sozialen sowie alltagspraktischen Hilfeleistungen zur Seite zu stehen, handelt es sich um Unternehmen der Wohlfahrtspflege. Wer unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich für solch eine Organisation tätig ist, gehört im Rahmen dieser Tätigkeit ebenfalls zum Kreis der Personen, die gesetzlich unfallversichert sind. Zuständig ist in diesen Fällen die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (www.bgw-online.de).

Bereits bestehende Vereine wie Sport- und Musikvereine engagieren sich ebenfalls und mobilisieren ihre Mitglieder für Hilfsaktionen für die Flüchtlinge. Nach ihrem satzungsmäßigen Zweck handelt es sich dabei in der Regel nicht um Wohlfahrts- ►

„Der Einsatz für das Gemeinwesen wurde immer vielfältiger und wandelte sich hin zu einem umfassenden bürgerschaftlichen Engagement."

unternehmen. Wird der Verein zudem nicht von der Gemeinde beauftragt, scheiden die bereits skizzierten Versicherungsmöglichkeiten aus. Die Tätigkeit der Mitglieder innerhalb ihres Vereins wird grundsätzlich dem privaten Bereich zugerechnet und steht daher nicht unter dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Das bedeutet, für die konkret bei dieser Hilfsaktion des Vereins ohne Auftrag der Gemeinde tätig werdenden Mitglieder besteht kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung.

„Bei der Vielzahl der Indikatoren entscheiden die konkreten Umstände des Einzelfalls."

Für gewählte oder beauftragte Ehrenamtsträger (zum Beispiel die Vorstandsmitglieder) gemeinnütziger Organisationen kann lediglich eine freiwillige Versicherung bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (www.vbg.de) abgeschlossen werden. Dann sind diese bei der Ausübung ihres Ehrenamtes und allen damit zusammenhängenden Aufgaben versichert.

1.4 Tätigkeit für Betriebe

In vielen Betrieben haben sich Gruppen gebildet, die für einzelne Projekte oder auch längerfristig in der Flüchtlingshilfe aktiv waren oder sind. Teilweise sind diese Gruppen spontan entstanden, teilweise nach entsprechenden Appellen des Unternehmens. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören zum versicherten Personenkreis der gesetzlichen Unfallversicherung. Der Versicherungsschutz umfasst aber nur die Tätigkeiten, die eng mit ihrer Stellung und ihren Aufgaben als Beschäftigte zusammenhängen. Allein der allgemeine Aufruf der Unternehmensleitung, sich im Rahmen der Flüchtlingshilfe zu engagieren, reicht zur Begründung dieses Zusammenhangs nicht aus. Er könnte nur dann angenommen werden, wenn die Unternehmensleitung diese Aktivität als eigene Aufgabe betrachtet und dies entsprechend gegenüber den Beschäftigten kommuniziert. Sie könnten diese Aufgabe dann beispielsweise in der (bezahlten) Arbeitszeit erledigen. Belastbare allgemeingültige Aussagen sind insoweit nicht möglich, da bei einer Vielzahl von Indikatoren die konkreten Umstände des Einzelfalls entscheidend sind.

2 Versicherungsschutz der Flüchtlinge

Unabhängig von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status können auch Flüchtlinge selbst zum Personenkreis gehören, der in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist. Dies hängt allein davon ab, ob die Art der Tätigkeit durch den Gesetzgeber in den Versicherungsschutz einbezogen worden ist.

Unversichert sind Tätigkeiten der Selbstversorgung, zu denen die Asylbewerberinnen und Asylbewerber durch die Träger der Leistungen verpflichtet werden können. Diese Tätigkeiten rechnen zum persönlichen, privaten und daher unversicherten Bereich.

Wird dagegen dieser persönliche Rahmen verlassen, kann Versicherungsschutz bestehen. Dies ist bei den Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Abs. 2 Asylbewerberleistungsgesetz der Fall, die den Asylsuchenden übertragen werden und für die ihnen eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung und Betreibung der Einrichtung. Sie gehen damit über den persönlichen Bereich hinaus und kommen allen in der Einrichtung zugute, etwa bei der Mitarbeit in der Küche der Einrichtung. Solche Arbeitsgelegenheiten können auch außerhalb der Einrichtungen bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern zur Verfügung gestellt werden. Zuständiger Unfallversicherungsträger ist derjenige, der für die jeweilige Einsatzstelle zuständig ist.

Aber auch außerhalb dieser Arbeitsgelegenheiten können Flüchtlinge Arbeiten übernehmen. Wie bei jeder anderen Person auch muss dann geprüft werden, ob die für den speziellen Versicherungstatbestand maßgeblichen Voraussetzungen erfüllt sind – zum Beispiel die Merkmale einer Beschäftigung. Insbesondere entscheidend sind die tatsächlichen Verhältnisse maßgebend, also ob eine Eingliederung in ein Unternehmen vorliegt und ob dieses ein Weisungsrecht ausübt. Ob ein gültiger Arbeitsvertrag vorliegt, eventuell sogar asyl- oder ausländerrechtliche Beschränkungen einem rechtsgültigen Arbeitsverhältnis entgegenstehen, spielt für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz dagegen keine Rolle.

Viele Asylsuchende nehmen an Deutschkursen teil. Die Teilnahme steht dann unter Versicherungsschutz, wenn sie durch die Arbeitsagentur gefördert wird. Bei der Teilnahme und den dazu notwendigen Wegen besteht Versicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, die für den Bildungsträger zuständig ist, der den Kurs durchführt.

„Das Engagement zeichnet sich dadurch aus, neue Wege und Modelle für die Unterstützung der Hilfsbedürftigen zu finden."

Die Kinder von Flüchtlingen besuchen vermehrt Kindertageseinrichtungen oder allgemeinbildende Schulen. Unter denselben Voraussetzungen wie die anderen Kinder stehen auch sie unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Zuständig sind die Unfallkassen oder Gemeindeunfallversicherungsverbände.

In diesem Beitrag können nicht alle möglichen Konstellationen abgebildet werden. Letztlich zeichnet sich bürgerschaftliches Engagement ja gerade dadurch aus, neue Wege und Modelle für die notwendige Unterstützung der Hilfsbedürftigen zu finden. Daher ist es beruhigend, dass man die bestehenden Versicherungstatbestände auf diese Tätigkeiten anwenden kann und keine Sonderregelungen erforderlich sind, die zu sachgerechten und angemessenen Entscheidungen über den Versicherungsschutz führen. ●

Traumatisierung

Kinder, die fliehen mussten …

Rund eine Million Menschen haben 2015 Asyl in Deutschland gesucht, darunter viele Familien mit Kindern sowie unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Viele Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher sowie freiwillige Helferinnen und Helfer stellen sich die Frage, wie sie Flüchtlingskindern begegnen sollen. Wie können sie reagieren auf die Erfahrung von Trauer und Trauma?

Viele Flüchtlingskinder haben Unaussprechliches erlebt, einige sind traumatisiert, fast alle trauern. Vor allem aber sind sie Kinder. Sie sind Jungen und Mädchen, manche schüchtern, andere frech, die einen sportlich und die anderen eher an Kunst interessiert. Kinder, die lachen und spielen wollen, Kinder, die Freunde brauchen.

Dies sollte bei aller Diskussion über Traumatisierung und die schlimmem Kriegserlebnisse nicht vergessen werden. Sie nur auf ihr Flüchtlingsschicksal oder ihre Traumatisierungen zu reduzieren, wird ihnen nicht gerecht. Auch wenn die schlimmen Kriegs- und Fluchterfahrungen sicherlich ihr Leben für immer prägen werden.

Der Umgang mit trauernden und traumatisierten Menschen verunsichert aus zwei Gründen. Zum einen möchten die Begleitenden ihr Gegenüber nicht zusätzlich verletzen oder Wunden aufreißen. Zum anderen übertragen sich Gefühle und viele Menschen, die mit schlimmen Flüchtlingsschicksalen konfrontiert sind, fragen sich, wie sie sich am besten abgrenzen und schützen können. Um diese Frage beantworten zu können, muss man etwas über die Hintergründe von Trauer und Trauma wissen.

Was bedeutet Traumatisierung?

Viele Flüchtlingskinder sind durch Kriegserlebnisse, Flucht oder Gräueltaten traumatisiert. Sie haben Schreckliches gesehen oder gehört und sind dem Geschehen hilflos und meist mit Todesangst ausgeliefert gewesen. Bilder des Grauens, Schreie, aber auch Gerüche und Geräusche, die mit dem traumatischen Erleben einhergingen, haben sich tief ins Gehirn eingebrannt.

„Die meisten Kinder verstehen nicht, warum sie Angst haben. Sie reagieren einfach verstört."

Diese Bilder können sich auch später in Friedenszeiten und in Sicherheit immer wieder unkontrolliert aufdrängen und wie ein innerer Film ablaufen. Das Kind erlebt sich dann in der gleichen ohnmächtigen Angst wie zu dem Zeitpunkt, als das Trauma entstanden ist. Besonders häufig tauchen diese Bilder nachts in Form von Albträumen auf. Am nächsten Morgen ist das Kind dann unausgeschlafen und gereizt. Aber auch tagsüber können diese Schreckensbilder erscheinen. Dann wirken die Kinder wie in einer anderen Welt, starren vielleicht gedankenverloren vor sich hin und schrecken zusammen, wenn sie angesprochen werden.

Unbewusst vermeiden viele dann bestimmte, angstmachende Situationen. Das Vermeiden dient als Schutz. So kann es beispielsweise vorkommen, dass ein Kind nicht Bahn fahren möchte, weil es Angst vor dem Kontrolleur in Uniform hat, der es an einen Soldaten erinnert.

Kleinigkeiten aus dem Alltag können für Menschen aus Kriegsgebieten „Trigger" sein, die den inneren Film zum Ablaufen bringen.

- So kann rote Farbe an Blut erinnern,
- ein einfacher Knall an Schüsse,
- der Geruch von Grillfleisch an Menschen, die im Feuer umkamen.

Die meisten Kinder verstehen nicht, warum sie Angst haben. Sie reagieren einfach verstört, verkriechen sich unter einem Tisch oder weigern sich vehement, einen bestimmten Ort zu betreten.

Durch das erlebte Trauma ist der Körper in einer permanenten Hochspannung. Wachsamkeit ist in einer Gefahrenlage lebensnotwendig und kann von den Kindern auch in Friedenszeiten nicht einfach abgestellt werden. Diese Übererregbarkeit kann sich durch motorische Unruhe, Schreckhaftigkeit, aber auch Aggressivität zeigen.

Was bedeutet Trauer?

Fast alle Flüchtlingskinder haben große Verluste erlebt. Vielleicht starb ein Familienmitglied, manchmal sogar Vater, Mutter und/oder ein Geschwisterkind. Viele Familien sind auseinandergerissen, sie wissen nicht, wie es ihren Liebsten geht, ►

Autorin

Foto: Privat

Hanne Shah
Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement (ZTK)
E-Mail: shah@ztk-koeln.de

ob sie gesund sind oder noch leben. Zudem leiden die meisten Kinder unter Heimweh, vermissen Freunde und ein vertrautes Umfeld.

Jedes Kind trauert anders, so wie jedes Kind auch seine eigene Art hat, mit dem Trauma umzugehen. Vielen Kindern sieht man die Trauer nicht an. Sie lachen, spielen und verhalten sich (scheinbar) völlig normal. Trauer ist mehr als ein Gefühl – Trauer ist ein komplexer Zustand, der sich verändern kann, jedoch nicht mit Traurigkeit verwechselt werden sollte.

„Nicht nur Gefühle der Hilflosigkeit und der Ohnmacht übertragen sich, sondern auch positive Gefühle. Deshalb fühlen sich die meisten Helfer und Helferinnen gut, wenn es den Menschen, die sie begleiten, besser geht."

Jeder kennt das Gefühl der Traurigkeit. Dieses manchmal sehr starke Gefühl äußert sich nach außen sehr oft durch Weinen, zumindest aber sieht man den meisten Menschen ihre Traurigkeit an. Diese Traurigkeit ist ein linear verlaufender Prozess, ein Gefühl, welches für unterschiedlich lange Zeit sehr heftig sein kann, dann aber weniger wird und nach einiger Zeit ganz verschwindet.

Ein Kind ist zum Beispiel traurig über eine schlechte Note.

Dagegen ist „Traurig sein" nur eines unter vielen Gefühlen in der Trauer – man „ist in Trauer". Schmerz, Kummer, Zorn, Wut, Verzweiflung, Ohnmacht, Scham und Schuldgefühle sind weitere Gefühle, die zusätzlich in unterschiedlicher Heftigkeit, oft phasenweise, auftreten können, aber nicht müssen. Trauer ist ein Zustand, der eine sehr lange Zeit, eventuell ein Leben lang, anhalten kann. (aus: Shah, Hanne „Flüchtlingskinder und jugendliche Flüchtlinge in Schulen, Kindergärten und Freizeiteinrichtungen")

Übertragene Gefühle

„Die Entdeckung der Spiegelnervenzellen Anfang der 1990er-Jahre an der Universität Parma darf ohne Übertreibung zu der bedeutendsten Entdeckung der Neurowissenschaften gezählt werden ... Spiegelneurone ermöglichen es uns, andere Menschen spontan und intuitiv, also schnell und ohne langes Nachdenken zu verstehen oder zu fühlen, was andere fühlen (aus: Bauer, Joachim „Warum ich fühle, was du fühlst").

Dies erklärt, warum die Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit der Trauernden und Traumatisierten sich leicht auf ihre Mitmenschen übertragen können.

Wie kann man sich schützen?

Schaffen Sie eine gewisse professionelle Distanz, die Ihnen weiterhin Mitgefühl ermöglicht, die Sie aber nicht mitleiden lässt.

All die belastenden Geschichten und erschütternden Schicksale sind nicht Ihr Schicksal, es sind nicht Ihre Geschichten. Niemand kann mit allen Menschen mitleiden, ohne daran zugrunde zu gehen. Deshalb ist es wichtig, sich gedanklich immer wieder zu distanzieren und nicht von eigenen Gefühlen weggeschwemmt zu werden. Ist ein naher Verwandter, ein geliebter Mensch todkrank, so wird es nicht gelingen, die eigenen Gefühle zu kontrollieren.

Wir leiden mit, fühlen uns hilflos und sind dadurch oftmals auch nicht handlungsfähig. Dann vertrauen wir auf die professionelle, distanzierte und doch empathische Hilfe eines Arztes oder einer Ärztin. Sich dies immer wieder bewusst zu machen, hilft handlungsfähig zu bleiben und stabil, um auch langfristig helfen zu können. Eine gewisse professionelle Distanz ist nicht kaltherzig, sondern absolut notwendig für die eigene seelische Gesundheit.

Nicht nur Gefühle der Hilflosigkeit und der Ohnmacht übertragen sich, sondern auch positive Gefühle. Deshalb fühlen sich die meisten Helfer gut, wenn es den Menschen, die sie begleiten, besser geht.

Was Flüchtlingskindern gut tut

Flüchtlingskinder brauchen vor allem Verständnis, das Gefühl, angenommen zu sein, ein wertschätzendes Gegenüber, Sicherheit, Stabilität und Struktur. Durch Krieg und Flucht ist die Alltagsstruktur der meisten Familien zusammengebrochen, viele der Erwachsenen sind selbst halt- und orientierungslos. Umso wichtiger sind ein klar strukturierter Alltag in der Schule, Rituale und klar kommunizierte Regeln, die Schutz bieten.

Alle Bewegungs -und Kreativangebote bieten die Möglichkeit, auch nonverbal mit anderen Kindern in Kontakt zu kommen und Gefühle auszudrücken.

Begegnen Sie den Kindern mit Mitgefühl, aber nicht mit Mitleid. Mitleid lähmt. Bestärken Sie die Kinder und Jugendlichen in ihren Plänen und Träumen. Zu lernen ist vielleicht die einzige Möglichkeit für sie, später der Armut zu entfliehen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Elternarbeit

Falls möglich beziehen Sie die Eltern der anderen Kinder mit ein. So könnten Sie beispielsweise in der Schule oder im Kindergarten bei einem Elternabend die Elternschaft ermutigen, die Kinder zusammen spielen zu lassen. Positiver Kontakt zu Familien aus Deutschland kann für Flüchtlingskinder eine enorme Hilfe und Unterstützung sein. Umgekehrt können auch deutsche Kinder und Jugendliche vom Kontakt mit Familien aus anderen Kulturen profitieren.

Viele Eltern sind unsicher, wie sie auf Flüchtlingsfamilien zugehen sollen, die sie nicht kennen und deren Sprache sie nicht sprechen. Für beide Seiten ist es dann eine Erleichterung, wenn die Kontakte über die Schule oder andere Institutionen vermittelt werden. Lehrer/innen, Erzieher/innen oder Sozialarbeiter/innen haben meist wenigstens den Minimalkontakt zu den Flüchtlingseltern, wenn auch manchmal durch jemanden, der übersetzt. Vielleicht können durch Eltern Freizeitangebote angenommen werden, die sonst nicht möglich wären.

Je jünger die Kinder sind, desto wichtiger ist eine aufklärende Elternarbeit.

Eltern der Flüchtlingskinder

Im deutschen Bildungssystem spielt, insbesondere im Vor- und Grundschulalter der Kinder, das Elternhaus noch eine große Rolle. Es ist üblich, dass man zu Elternabenden und -gesprächen geht. Eltern helfen bei verschiedenen Veranstaltungen und sollten mit den Kindern manchen Schulstoff zu Hause üben. Hefte mit unterschiedlicher Lineatur sollen angeschafft werden, Farbstifte einer bestimmten Marke und Dicke und all die speziellen Utensilien, die ein Kind zum Lernen braucht. Die Auswahl der Arbei-

Foto: mauritius images/Florian Bachmeier

Viele Flüchtlingskinder sind durch Kriegserlebnisse, Flucht oder Gräueltaten traumatisiert. Sie haben Schreckliches gesehen oder gehört und sind dem Geschehen hilflos und meist mit Todesangst ausgeliefert gewesen.

tsmaterialien und Angebote in Deutschland ist groß und manchmal verwirrend. Manches ist den Eltern einfach fremd, und all diese Dinge zu berücksichtigen, fällt etlichen schwer. Insbesondere kann es einigen, nach all dem Schrecklichen, was sie erlebt haben, vergleichsweise unwichtig erscheinen.

Bitte berücksichtigen Sie dies bei Elterngesprächen. Beachten Sie, dass etliche Eltern aufgrund dieser Entscheidungsvielfalt und all der neuen Anforderungen verunsichert sind und sich dies manchmal auch in Form einer Abwehrhaltung ausdrücken kann.

Je nach Herkunftsland fällt es manchen Eltern auch schwer, das deutsche Bildungssystem mit vielen Freiheiten und einer anderen Form der Disziplin zu verstehen. Erklären Sie ihnen, was Ihnen wichtig ist, warum Regeln eingehalten werden müssen und schaffen Sie dadurch Klarheit und Transparenz. Haben Sie bitte Geduld. Das Verarbeiten all der vielen Eindrücke und das Lernen von Neuem braucht Zeit. Es ist beschämend für Erwachsene, wenn Sie das Gefühl bekommen, alles falsch zu machen, selbst wenn sie sich bemühen, oder wenn sie den Eindruck gewinnen, ihr Kind werde sehr oft gerügt. Den allermeisten ist es sehr wichtig, was die Lehrerin oder der Lehrer über ihr Kind denkt und sagt.

„Je jünger die Kinder sind, desto wichtiger ist eine aufklärende Elternarbeit."

Versuchen Sie, Vertrauen aufzubauen und die Eltern mit einzubeziehen. Beachten Sie auch kleine Fortschritte, die das Kind gemacht hat, und teilen Sie diese den Eltern mit. Positive Nachrichten über die Kinder und Lob sind Balsam für die Seele. (aus: Shah, Hanne „Flüchtlingskinder und jugendliche Flüchtlinge in Schulen, Kindergärten und Freizeiteinrichtungen") ●

Literatur

Shah, Hanne: Flüchtlingskinder und jugendliche Flüchtlinge – In Schulen, Kindergärten und Freizeiteinrichtungen: www.ztk-koeln.de/info-broschueren

Bauer, Joachim: Warum ich fühle, was du fühlst, Heyne, aktualisierte Neuausgabe 2016

Interview

„Integration gelingt, wenn sie von allen getragen wird“

Wie kann die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt gelingen? Und wie können Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Unternehmen dabei unterstützen? Ingrid Hofmann, Geschäftsführerin des Personaldienstleistungsunternehmens I. K. Hofmann GmbH mit mehr als 22.000 Beschäftigten, gibt Antworten.

Frau Hofmann, seit wann beschäftigen Sie Menschen mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen?
Als ich 1985 mein Unternehmen gründete, habe ich zunächst mit kaufmännischem Personal begonnen. Doch schon im ersten Jahr gewann ich Aufträge in der Metall- und Elektrobranche, bei denen gewerblich-technisches Personal mit unterschiedlichen Qualifikationen benötigt wurde. Von dem Moment wuchs die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit oder mit Migrationshintergrund.

Gab oder gibt es kulturelle oder sprachliche Probleme bei der Unterweisung oder der Einarbeitung?
Weder heute, noch damals haben wir Menschen eingestellt, die nicht ausreichend deutsch sprachen oder verstanden. Unsere Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer müssen sich nicht nur im Team und mit den Vorgesetzten austauschen können – sie müssen vor allem die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verstehen.

Es wäre fatal, wenn sich die Unfallquote erhöhen würde, nur weil Beschäftigte die Schutzmaßnahmen nicht verstanden haben und somit nicht einhalten könnten.

Da wir schon seit Jahren Beschäftigte aus rund 100 Nationen beschäftigen, haben wir viel Erfahrung mit der Arbeitsmarktintegration von Menschen aus dem Ausland und können einschätzen, wann die Deutschkenntnisse ausreichen und wann nicht.

Wie haben Sie in Ihrem Unternehmen die Herausforderung der Integration bislang gelöst?
Es ist für uns irrelevant, aus welchem Land jemand stammt. Wir setzen bei jeder Person die gleichen Maßstäbe an: Welche Qualifikation hat die Person? Wie gut spricht er oder sie deutsch? Wie hoch ist die Arbeitsbereitschaft, der Wille, etwas lernen und sich ins Team integrieren zu wollen et cetera.

Foto: Jaugstetter

Ingrid Hofmann ist Geschäftsführende Alleingesellschafterin der I.K. Hofmann GmbH in Nürnberg.

Wir sehen immer die Einzelperson, das gilt auch bei Fehlverhalten. Nicht die Kultur, die Religion oder etwas anderes löst ein Fehlverhalten aus, sondern der Mensch selbst. Und somit hat er es in der Hand, sich zu verändern und die Spielregeln der Arbeitswelt, des Teams, der Werte, der Gesetze – was auch immer – anzunehmen und umzusetzen. Jeder einzelne muss entscheiden, ob er dies möchte oder nicht. Es ist unsere Aufgabe, mit den Menschen in Austausch zu gehen und sie für unsere Werte zu gewinnen. Gelingt uns dies nicht, können wir den- oder diejenige nicht beschäftigen.

Wir wählen selbstverständlich aus, wen wir einstellen. Wir schauen uns die Zeugnisse an, wir führen Vorstellungsgespräche, wir prüfen Fertigkeiten. Wir lassen uns den Personalausweis oder Reisepass vorlegen – und zwar von jedem Bewerber und jeder Bewerberin, die wir einstellen möchten. Bei Personen aus dem Ausland prüfen wir, ob etwa gültige Aufenthaltstitel vorliegen. Seit vielen Jahren sind das bei uns festgelegte Prozesse, die zwar zusätzlichen Aufwand bedeuten, sich aber bewährt haben und uns und unseren Kunden ein hohes Maß an Sicherheit bieten.

Da wir zum heutigen Stichtag 30 Prozent Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beschäftigen, würde ich sagen, dass uns die Betreuung unserer Beschäftigten und besonders die Integration ausländischer Kolleginnen und Kollegen sehr gut gelingen. In der Gesamtwirtschaft liegt der Ausländeranteil übrigens bei 9 Prozent und in der Personaldienstleistungsbranche bei 23 Prozent.

Ich kann darum nicht verstehen, warum unsere Branche beim Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz wieder schlechter gestellt wurde als andere Arbeitgeber. Warum zum Beispiel besteht in den ersten 15 Aufenthaltsmonaten für die meisten Flüchtlinge ein Beschäftigungsverbot in der Zeitarbeit? Ich glaube, dass nach wie vor Vorurteile und „Nichtwissen“ das Bild der Personaldienstleistungsbranche prägen. Das bedauere ich sehr!

Foto: ikonoklast_hh/fotolia.com

„Es wäre fatal, wenn sich die Unfallquote erhöhen würde, nur weil Beschäftigte die Schutzmaßnahmen nicht verstanden haben und somit nicht einhalten könnten."

Noch sind die Flüchtlinge, die in den vergangenen Monaten nach Deutschland gekommen sind, nicht in großer Zahl im Arbeitsleben angekommen. Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Betriebe und Neuankömmlinge zusammenfinden? Wo sehen Sie Hürden?

Die erste große Hürde sind die Deutschkenntnisse. Wir müssen bedenken, dass die Voraussetzungen der Flüchtlinge sehr unterschiedlich sind: von Menschen, die nie eine Schule besucht haben, bis zu Menschen, die möglicherweise eine Hochschulausbildung haben.

Zunächst einmal benötigen wir genügend Deutschkurse mit nachweisbarem Lernerfolg. Des Weiteren müssen die Menschen bereit sein, diszipliniert an diesen Kursen teilzunehmen und zu lernen. Man lernt Deutsch nicht in drei oder sechs Monaten.

Außerdem haben wir gesetzliche Vorgaben zu erfüllen. Momentan sind die bürokratischen Hürden hoch, da durch unsere Gesetze verschiedene Behörden involviert sind und ein großer Abstimmungsbedarf besteht. Doch ohne gültige Ausweispapiere und Aufenthaltstitel können wir nicht aktiv werden.

Nach Aussagen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – kurz (IAB) – ist erst in den kommenden zwei Jahren damit zu rechnen, dass Flüchtlinge überhaupt schrittweise dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Wichtige Einflussfaktoren sind in meinen Augen die Dauer der Asylverfahren, die Sprachförderung, die Investitionen in Bildung und Ausbildung, die Arbeitsvermittlung, die passenden Arbeitsstellen und die Bereitschaft der Flüchtlinge, die Herausforderungen anzunehmen.

„Zunächst einmal benötigen wir genügend Deutschkurse mit nachweisbarem Lernerfolg."

Welche Unterstützung braucht ein Unternehmen, das Flüchtlinge beschäftigen möchte?

Umfragen habe ich entnommen, dass vielen Unternehmen die Bürokratie zu aufwendig ist und man Sorge hat, nicht alle gesetzlichen Vorgaben richtig anzuwenden. Das ist der Grund, warum unsere Kunden signalisieren: Mit euch als Personaldienstleister können wir uns gut vorstellen, Flüchtlinge bei uns arbeiten zu lassen. Ihr habt die Erfahrung, ihr kennt die Gesetze, ihr kennt die Mentalitäten und kümmert euch, wenn Probleme auftauchen. Auch die Bedürfnisse der Stammmitarbeiter und -mitarbeiterinnen eines Unternehmens darf man nicht außer Acht lassen. Eine Integration gelingt, wenn sie von allen getragen wird, und sollte darum möglichst behutsam vonstattengehen. Der Einstieg über die Zeitarbeit ist dafür ein guter Weg. Wir kümmern uns um jeden Einzelnen.

Welche Hilfestellung könnten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen den Betrieben in dieser Situation geben?

Meines Erachtens könnte es hilfreich sein, wenn das Thema Integration aus Sicht der Unfallverhütung, aber auch aus psychosozialer Sicht in all seinen Facetten beleuchtet und diskutiert würde: Macht es vielleicht Sinn, dass Vertreter der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften schon frühzeitig in die Ausbildung der Flüchtlinge integriert werden? Gibt es ausreichend Aufklärungsmaterial wie etwa Broschüren oder Filme, das ohne Sprache auskommt? ...

Da ich die Personaldienstleistungsbranche als sehr gut geeignet sehe, Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren, würde ich mich über einen engen Austausch oder das gemeinsame Entwickeln eines Konzepts freuen, das sich eine „sichere Arbeitsmarktintegration" der Flüchtlinge zum Ziel setzt. Prinzipiell und auch praktisch wissen wir, wie es geht. Die Herausforderungen sind jedoch die große Anzahl der Flüchtlinge und ein gewisser Zeitdruck.

Wir müssen auch sehr darauf achten, dass wir uns nach wie vor gleichermaßen auch um die Menschen kümmern, die schon länger arbeitslos sind, damit nicht eine gefühlte Ungerechtigkeit zu Missstimmungen gegenüber Flüchtlingen führt. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV.

Interview

„Hilfsangebote niederschwellig halten“

Die Feuerwehren waren früh in der Flüchtlingshilfe aktiv. Die Unfallversicherung hat die Arbeit mit ihren Informationen unterstützt. Ein Gespräch mit Hartmut Ziebs, Präsident des Deutschen Feuerwehrverbandes, und Wolfgang Kurz vom Fachbereich Feuerwehren der DGUV.

Herr Ziebs, Herr Kurz, könnten Sie die aktuelle Lage kurz beschreiben: Wie stark ist die freiwillige Feuerwehr in die Betreuung der Flüchtlinge eingebunden? Welche Aufgaben übernimmt sie?
KURZ: Unserer Einschätzung nach sind die Feuerwehren sehr eng in die Flüchtlingsarbeit mit einbezogen. Wir ziehen darüber indirekt unsere Rückschlüsse über die Art und die Anzahl der Anfragen, die zu diesem Thema von Seiten der Feuerwehr bei uns eingehen. Hier war der Informationsbedarf gerade in der zweiten Jahreshälfte 2015 sehr groß. Die Feuerwehren waren zu diesem Zeitpunkt plötzlich sehr stark mit diesem Thema befasst, daher stellten sie auch sehr viele Anfragen bei uns dazu.

ZIEBS: Die Feuerwehren in Deutschland waren vor allem zu Beginn der Flüchtlingssituation mit bis zu 50.000 Einsatzkräften parallel in die Lage eingebunden. Hier stand vor allem die einsatzmäßige Soforthilfe etwa beim kurzfristigen Aufbau von Unterkünften auf dem Programm. Mittlerweile ist hier vieles in den Regelbetrieb übergegangen. Die Feuerwehren setzen sich nunmehr häufig in der Brandschutzaufklärung ein. Sie erläutern das Feuerwehrsystem und zeigen auf, wie man sich engagieren kann.

Foto: Rico Thumser/DFV

Hartmut Ziebs, selbstständiger Unternehmer, Inhaber der Firma Hans Ziebs Gerüstbau in Schwelm (Nordrhein-Westfalen), seit Anfang 2016 Präsident des Deutschen Feuerwehrverbands (DFV)

Herr Kurz, der Fachbereich Feuerwehren hat sehr schnell reagiert. Sie haben schon im vergangenen Jahr Handreichungen zu den Themen Brandschutz und Vermeidung von Infektionsgefahren erstellt. Wie kam es zu dieser Initiative?
KURZ: Wir haben aus den oben erwähnten Anfragen zwei Haupthemen identifizieren können, nämlich die Sorge über evtl. auftretende Infektionskrankheiten, aber auch die Frage zur Organisation des Brandschutzes, gerade in provisorischen Unterkünften. Zu beiden Themen ist es in der freiwilligen Feuerwehr nicht selbstverständlich, dass die ehrenamtlichen Führungskräfte immer das nötige Wissen dazu parat haben. Theoretisch kann man sich das zwar aus bestehenden Vorschriften und Regelwerken auch selbst anlesen. Das kostet aber Aufwand und Zeit – gerade das haben Ehrenamtliche nicht unbegrenzt zur Verfügung. Daher war uns schnell klar, dass die Sachgebiete „Feuerwehren und Hilfeleistungsorganisationen“ und „Betrieblicher Brandschutz“ hier praxis- und bedarfsgerecht unterstützen können.

So entstanden kurzfristig die Infoblätter „Vermeidung von Infektionsgefahren für Einsatzkräfte beim Umgang mit asylsuchenden Personen“ und „Organisatorischer Brandschutz in Unterkünften für asylsuchende Personen“. Während das erste Infoblatt einen rein präventiven Charakter hat und uns bis jetzt kein Fall einer ernsthaften Krankheitsübertragung auf eine Einsatzkraft bekannt ist, ist das zweite Infoblatt leider aktueller denn je. Im gesamten Bundesgebiet werden viele Brände in Asylbewerberunterkünften registriert, oftmals durch technische Ursachen, aber leider auch durch Brandstiftungen.

Herr Ziebs, wie wurden die Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung aufgenommen? Gab es einen akuten Bedarf?
ZIEBS: Die Informationen waren hoch willkommen. Auch wir als Verband hatten häufig Anfragen – vor allem in der Anfangszeit, als teils noch Unsicherheit bestand bezüglich der Regelungen. Wir haben die Infoblätter über unsere Kanäle (Ordentliche Mitglieder, DFV-Newsletter, Soziale Medien) weiterverbreitet. Das stieß auf eine hohe Resonanz.

Herr Ziebs, Herr Kurz, benötigen die Helferinnen und Helfer weitere Unterstützungsangebote – zum Beispiel im Bereich psychische Belastung? Wie könnten diese aussehen?
KURZ: Die Feuerwehren und auch die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand haben inzwischen einen großen Erfahrungsschatz im Umgang mit psychischen Belastungen und Fehlbelastungen von Einsatzkräften. Sollte es also zu solchen Fällen kommen, greifen die dazu etablierten und bewährten Maßnahmen und Abläufe, die der zuständige Unfallversicherungsträger koordiniert und in der Regel auch finanziert. Wichtig ist es hierbei unter anderem, frühzeitig eine Unfallanzeige zu stellen, damit alle notwendigen Prozesse eingeleitet werden können.

ZIEBS: Die psychosoziale Notfallversorgung von Einsatzkräften im Zusammenhang mit der Flüchtlingssituation ist ein Thema, dessen wir uns unter anderem im Rahmen des 3. Symposiums unserer Stiftung „Hilfe für Helfer“ angenommen haben. Die Männer und Frauen, die in den Feuerwehren aktiv sind, sind zwar geschult und erfahren im Umgang mit belastenden Einsatzsituationen. Trotzdem ist es jedoch noch eine außergewöhnliche Situation, wenn Erfahrungen aus der Fluchtsituation sowie die Gründe für die Flucht im direkten Kontakt mit Schutz suchenden Menschen geteilt werden. Hier ist es wichtig, die Hilfsangebote weiterhin niedrigschwellig zu halten und die Belastungen der helfenden Menschen richtig einzuschätzen.

Herr Ziebs, Sie sind selbst Unternehmer. Haben Sie bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten gemacht? Welche Unterstützung von Seiten der Unfallversicherung wünschen Sie sich?
ZIEBS: Vor Jahren hat mein Unternehmen drei Flüchtlinge aus dem Kosovo eingestellt. Dies ging problemlos; hier bestand kein Bedarf an weiterer Unterstützung seitens der Unfallversicherungsträger. Zwei der Männer sind auch weiterhin in meinem Betrieb beschäftigt. Gerne würde ich auch heute erneut Flüchtlinge einstellen – wir sind auf Personalsuche. ●

Das Interview führte Elke Biesel, DGUV.

Foto: Ralph Kloths

Dipl.-Ing. Wolfgang Kurz,
Unfallkasse Baden-Württemberg,
Leiter des Fachbereichs
Feuerwehren, Hilfeleistungen,
Brandschutz der DGUV

Anzeige

REGEL-RECHT
aktuell

Änderungen können Konsequenzen haben!

Damit Sie nichts verpassen:
Neues aus Gesetzen, Verordnungen und Regeln
im Arbeitsschutz. Kompakt in einem Newsletter.

Jetzt kostenfrei abonnieren:
www.regelrechtaktuell.de
Ein Produkt der Universum Verlag GmbH

Mobilität von Flüchtlingen

Deutscher Straßenverkehr als Herausforderung

Die Flüchtlingsströme in der heutigen Zeit stellen Deutschland vor große Herausforderungen und Aufgaben. Betroffen sind alle gesellschaftlichen Bereiche. Der Straßenverkehr, verbunden mit seinen vielfältigen Anforderungen und Gefahren, ist ein Bereich, mit dem jeder im Rahmen der täglichen Mobilität unmittelbar konfrontiert ist und wird.

Mobilität ist eines der Grundbedürfnisse von Menschen, unabhängig davon, in welchem Kulturkreis man sozialisiert wurde. Allein die Reise nach Deutschland ist ein erstes Beispiel dafür, welche Facetten Mobilität haben kann und welche Risiken Menschen auf ihren Wegen bereit sind einzugehen.

Jeder Kulturkreis hat seine eigenen Werte, Normen und Regeln. Diese gelten auch für den Straßenverkehr. Welche Herausforderungen damit auf uns zu kommen, lässt sich abschließend noch nicht bestimmen. Nachvollziehbar wird aber sein, dass Deutschland seine Werte, Regeln und Normen so nicht ändern wird. Also gilt es, die wichtigen, notwendigen Informationen über sichere Mobilität in Deutschland bereitzustellen. Dabei ist zum Beispiel zu berücksichtigen, dass im deutschen Rechtssystem Begriffe wie „kann“, „soll“ und „muss“ verwendet werden. Diese Begriffe beinhalten deutliche Verhaltensanweisungen. In anderen Sprachen findet eine derartige Feindifferenzierung jedoch nicht statt.

So stellte man in der Schweiz fest, dass es im Rahmen von Interventionsmaßnahmen Unterschiede zwischen sogenannten „Swiss Speeders“ und „Balkan Speeders“ gab, die eine veränderte Didaktik in der Ansprache von Zielgruppen erforderlich machten.[1]

Die in Abbildung 1 gezeigte GDE-Matrix (Goals of Driver Education) verdeutlicht, dass konkrete Handlungen im Straßenverkehr immer in Abhängigkeit zu Motiven, Einstellungen und kulturellem Hintergrund zu betrachten sind und von diesen Faktoren bestimmt werden. Diese Aspekte müssen bei der Ansprache, der Auswahl der Inhalte und geeigneter Darstellungsformen berücksichtigt werden.

„Jeder Kulturkreis hat seine eigenen Werte und Normen. Diese gelten auch für den Straßenverkehr.“

Bei Maßnahmen oder Informationen, die etwa von Menschen aus Syrien akzeptiert werden, besteht nicht automatisch die Garantie, dass damit gleichzeitig eine Akzeptanz bei Menschen aus Afghanistan vorhanden ist. Akteure in der Prävention müssen sich dessen bewusst sein und zielgerichtet Informationen darüber einholen, welche Vorgehensweise passen könnte und welche eher nicht. So muss man hinterfragen, ob die Durchführung eines speziellen Fahrradtrainings für geflüchtete Frauen aus dem Irak oder Syrien durch einen männlichen Trainer zielführend ist oder nicht. Gleiches gilt für gut gemeinte Veranstaltungen, in denen die Durchführenden in Uniform auftreten, nicht wissend, welche Erfahrungen die Teilnehmenden mit Menschen in Uniform eventuell haben. Zu beachten ist insbesondere, dass Übersetzungen in andere Sprachen sehr sorgfältig in ihren Aussagen überprüft werden müssen.

Was bedeutet dies für die Unfallprävention? Was muss mit Priorität behandelt werden? Welche Aufgaben kommen auf die Unfallversicherungsträger zu? Welche Arten der Mobilität sind mit Dringlichkeit aufzuarbeiten?

Mobilität zu Fuß, mit Nahverkehr und Fahrrad im Fokus

Festhalten lässt sich, dass Fahrten mit dem Auto, mit einem Lkw, Bus oder einem Motorrad erst einmal nicht die höchste Priorität haben werden. Mit Fahrerlaubnissen aus Ländern außerhalb der EU und der EWR-Staaten darf man längstens noch ein halbes Jahr nach Begründung des ordentlichen Wohnsitzes in Deutschland fahren. Nach Ablauf dieser Zeit muss eine deutsche Fahrerlaubnis beantragt werden. Für Geflüchtete aus Ländern wie zum Beispiel Syrien, Irak oder Afghanistan bedeutet dies, dass sie nach Ablauf des halben Jahres ihre Fahrerlaubnis umschreiben müssen.[2] Hierfür müssen sie eine Prüfung unter Einbeziehung einer Fahrschule bestehen.

Autor

Foto: Privat

Kay Schulte
Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)
Referat Unfallprävention – Wege und Dienstwege
E-Mail: kschulte@dvr.de

Internationale Führerscheine alleine gelten nicht, sie gelten nur im Zusammenhang mit einer nationalen Fahrerlaubnis.

Aktuell müssen eher Wege zu Fuß, die Mobilität mit dem öffentlichen Personennahverkehr und mit dem Fahrrad mit hoher Priorität im Fokus der Betrachtung stehen. Allein durch die bestehende Schulpflicht in Deutschland sind mindestens Familien mit Kindern im schulpflichtigen Alter regelmäßig als Verkehrsteilnehmende auf deutschen Straßen unterwegs. Hier gilt es, die Gefahren zu thematisieren und Unterstützung zur Gefahrenverminderung zu liefern. Dabei geht es nicht nur um die schulpflichtigen Kinder selbst, sondern auch um deren Eltern und ihre Lehrerinnen und Lehrer. Dazu gehören gut aufbereitete Basisinformationen auf der einen und konkrete Hilfestellungen zur aktiven Auseinandersetzung mit sicherem Verhalten auf der anderen Seite.

Individuelle Risikoeinschätzung

Freiwillige Helferinnen und Helfer sowie Lehrerinnen und Lehrer müssen ein Verständnis dafür erlangen, dass in anderen Teilen dieser Welt Risiken möglicherweise anders eingeschätzt werden als in unseren Breitengraden. Geflüchtete sind zum großen Teil Risiken eingegangen, die sich unsereins nur schwer vorstellen kann.

Dementsprechend kann sich die Risikowahrnehmung und die daraus resultierende Gefahreneinschätzung deutlich von Gewohntem unterscheiden. Die individuelle Risikowahrnehmung, ein daraus resultierender Vor- und Nachteilvergleich („Kosten-Nutzen-Abgleich“) spielen aber eine zentrale Rolle für individuelle Handlungsmotive und daraus resultierende Handlungen. Und diese gilt es zu beeinflussen, um Gefahren zu minimieren.

Dies bedeutet für die Prävention, dass jede Aktivität im Vorfeld von allen Seiten intensiv betrachtet, sehr zielgruppenorientiert geplant und strukturiert werden muss, um nicht eine kontraproduktive Wirkung zu erzielen. Das betrifft nicht nur die Inhalte, sondern auch die Auswahl der Akteure vor Ort.

Basisinformationen über deutschen Straßenverkehr

Letztlich muss man sich noch die Frage stellen, wie sich Geflüchtete informieren.

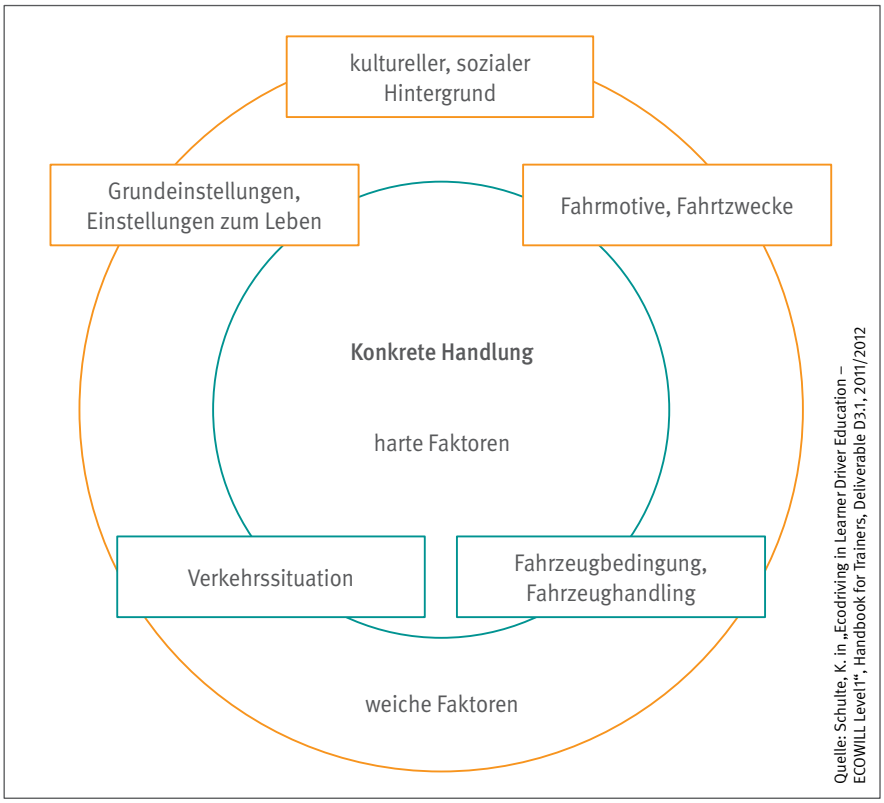


Abbildung 1: Kreismodell der GDE-Matrix (Goals of Driver Education)

Hier lässt sich feststellen, dass das Smartphone eine zentrale Rolle in der Informationsbeschaffung einnimmt. Insofern haben DGUV und DVR eine Applikation mit dem Titel „GermanRoadSafety“ entwickelt, die erste, wichtige Basisinformationen über den deutschen Straßenverkehr liefert. „Nahverkehr nutzen“, „Zu Fuß unterwegs“, „Mit dem Fahrrad unterwegs“ und ein spannendes Quizspiel sollen die Nutzenden über die alltägliche Mobilität informieren und motivieren, sich mit weitergehenden Informationen zu befassen. Dazu wurde unter www.germanroadsafety.de eine Plattform geschaffen, die Geflüchteten neben den Basisinformationen noch tiefergehende Details zur Verfügung stellt. Sowohl die Applikation als auch die Internetplattform sind mehrsprachig (Deutsch, Englisch, Arabisch et cetera).

Ein eigener Bereich für Engagierte in der Prävention stellt didaktische Hilfen bereit (unter anderem Radfahrtrainingskonzept) und liefert wirkungsvolle „Best Practice“-Beispiele. Zusätzlich stehen zwei Broschüren zu den Grundregeln des Straßenverkehrs und zum Fahrradfahren in mehreren Sprachkombinationen zur Verfügung, die direkt an die Zielgruppe gegeben wird. Die erste Sprachkombination mit je einer Auflage von 500.000 Exemplaren ist bereits verteilt.

Die Teilnahme am Straßenverkehr ist mit Risiken verbunden. Dabei bestimmt die individuelle Risikoeinschätzung mögliche Handlungen, mit mehr oder weniger Gefahrensituationen. Für Geflüchtete ist der deutsche Straßenverkehr eine neue Anforderung. Prävention hat die Aufgabe, sehr sensibel, zielgruppenorientiert die passenden Konzepte zu liefern, die eine sicherere Mobilität in Deutschland ermöglichen. ●

! Die Smartphone-App „GermanRoadSafety“ wird demnächst in den entsprechenden Apps-Stores veröffentlicht. Mehrsprachige Broschüren gibt es bereits jetzt unter: www.germanroadsafety.de

Fußnoten

[1] Bächli-Biétry, J.: Target-Group-Specific Success of Offense-Oriented Learning Programs for Traffic Offenders. In: Fit-to-Drive 1st International Traffic Expert Congress, Berlin 2006

[2] Vgl. § 29 FeV und § 31 FeV

Probleme erkennen und lösen

Suchtmittelmissbrauch – Prävention und Intervention im Betrieb

Suchtprobleme spielen auch in der Arbeitswelt eine Rolle und werden oft unterschätzt. Die Unfallversicherungsträger unterstützen Unternehmen bei der Vorbeugung, Hilfe und Lösung.

Die Ursachen für einen Suchtmittelmissbrauch sind vielfältig. Auch in der Arbeits- und Bildungswelt ist das Thema Sucht ein ernst zu nehmendes Problem. Suchtmittelmissbrauch und Sucht betreffen alle Bevölkerungsschichten, alle Branchen, alle Unternehmensbereiche und alle Hierarchiestufen. In Bezug auf Alkohol zeigen Studien, dass circa 15 Prozent der Erwachsenen einen riskanten Alkoholkonsum aufweisen. Davon zeigen 3,1 Prozent missbräuchlichen Alkoholkonsum und 3,4 Prozent gelten als alkoholabhängig.[1]

Sucht am Arbeitsplatz ist ein Gesundheits-, Arbeitsqualitäts-, Arbeitsklima- und nicht zuletzt ein Arbeitssicherheitsthema. Handlungsbedarf besteht in jedem Fall. Die von einer Suchtkrankheit betroffenen Beschäftigen gefährden im Arbeitsalltag nicht nur sich selbst, sondern auch Kolleginnen und Kollegen. Außerdem ist es ein erheblicher Kostenfaktor für Wirtschaft und Gesellschaft. Denn Personen mit Suchtproblemen zeigen häufig Arbeitsleistungen, die weit unter ihren eigentlichen Möglichkeiten liegen.

Wie viele Arbeitsunfälle infolge von Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz geschehen, kann nur geschätzt werden. Betrachtet man den Anstieg der Verkehrsunfallzahlen bei niedriger Alkoholisierung, kann man von einer hohen Dunkelziffer ausgehen. Ab 0,5 Promille ist die Wahrscheinlichkeit, in einen Unfall verwickelt zu sein, doppelt so hoch wie im nüchternen Zustand.

„Nicht nur die Abhängigkeit, sondern auch der Konsum an sich führt zu Unfallgefahren."

Doch was ist ein gesundheitlich vertretbarer Konsum? Wo beginnt der Missbrauch beziehungsweise die Abhängigkeit? Ab wann beispielsweise der Konsum von Alkohol psychisch oder gar körperlich abhängig macht, ist individuell unterschiedlich. Nicht nur die Menge des Suchtmittels ist entscheidend, sondern auch die Auswirkungen auf die Arbeit und Freizeit. Fest steht, dass nicht nur die Abhängigkeit eine Gefahr für den Arbeitsplatz birgt. Auch der Konsum an sich führt zu Sicherheitsrisiken und Unfallgefährdungen. Nach dem gängigen internationalen Diagnose-Manual werden drei Stadien des schädlichen Konsums unterschieden. Der Übergang von unbedenklichem Genuss in die Abhängigkeit ist fließend (siehe Abbildung 1).

Arten von Suchtmitteln

In der Fachwelt ist heutzutage der unscharfe Begriff „Sucht" abgelöst worden durch den mit wissenschaftlich exakten Einschlusskriterien hinterlegten Begriff „Abhängigkeit". Grundsätzlich wird zwischen den beiden Kategorien „Stoffgebundene Abhängigkeit" und „Nicht stoffgebundene Abhängigkeit" unterschieden.

Gefährdungen am Arbeitsplatz resultieren häufig aus „Stoffgebundenen Abhängigkeiten". In den meisten Fällen ist es der Missbrauch von Alkohol und Nikotin, der die Unternehmen zum Handeln zwingt. Ebenso kann die missbräuchliche Einnahme von Medikamenten, Aufputschmitteln und illegalen Drogen zu Gefährdungen am Arbeitsplatz führen. Für das Gefährdungspotenzial spielt es keine Rolle, ob es sich bei der verwendeten Substanz um eine legale oder illegale Droge handelt.

Die Auswirkungen von „Nicht stoffgebundenen Abhängigkeiten" wie zum Beispiel Online- oder Spielsucht führen auf den ersten Blick nicht zu Gefährdungen. Sie sollten dennoch berücksichtigt werden. Mögliche Folgen wie Konzentrationsstörungen, Schlafmangel oder Existenzängste können Sicherheitsrisiken nach sich ziehen.

Prävention

Suchtprävention wird erfolgreich sein, wenn die Vereinbarungen mit allen Beteiligten im Betrieb gemeinsam entwickelt werden. Die Anerkennung und gemeinsame Umsetzung der Maßnahmen verringert die

Autorin

Foto: DGUV

Jasmin Auf dem Berge
Referat Gesundheitsschutz der DGUV
E-Mail: jasmin.aufdemberge@dguv.de

Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, die durch Suchtmittelmissbrauch entstehen.

Ziele der Suchtprävention sind:

- Aufklärung über Risiken des Suchtmittelkonsums
- Suchtfördernde Arbeitsbedingungen identifizieren und beseitigen
- Missbrauch von Suchtmitteln verhindern
- Abgleiten in normabweichendes Konsumverhalten erkennen
- „Abhängigkeit“ enttabuisieren und entdramatisieren

Die Unfallversicherungsträger unterstützen die Unternehmen mit verschiedenen Präventionsleistungen bei ihrer Pflicht, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten. Information, Kommunikation, Beratung sowie die Qualifizierung in den Betrieben zum Themenfeld Suchtprävention sind wichtige Bausteine in der Suchtprävention.

Bestehende Angebote von Unfallversicherungsträgern:

- Informationsmaterialien rund um das Thema Suchtprävention
- Aus- und Weiterbildung für betriebliche Multiplikatoren und Multiplikatorinnen
- Fortbildung Betriebliche Suchtbeauftragte
- Praxisnahe Handlungshilfen: Musterbetriebsvereinbarungen, Leitfäden für Interventionsgespräche, Checklisten, Selbsttests, Unterweisungsmaterialien

Präventive Maßnahmen, frühzeitiges Intervenieren und das Schaffen menschengerechter Arbeitsplätze wirken dem Auftreten von Suchterkrankungen und möglichen Auswirkungen entgegen. Dabei ist eine wirksame betriebliche Suchtprävention immer Teil der Führungs- und Kommunikationskultur eines Unternehmens sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Bewährte Maßnahmen der Suchtprävention im Betrieb sind:

- Einbindung des Arbeitsschutzausschusses
- Arbeitskreis Sucht
- Schulung der Vorgesetzten
- Aufklärung aller Beschäftigten
- Einbindung von Betriebsärzten und Betriebsärztinnen, Sozialberatern und Sozialberaterinnen sowie externen Beratungsstellen
- Qualifizierung von Beschäftigten als Krisen- und Suchtbeauftragte

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Führungskräfte nehmen in der Suchtprävention eine Schlüsselrolle ein. Im Rahmen ihrer Verantwortung ermitteln und beurteilen sie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren in einer Gefährdungsbeurteilung.

Eine wichtige Aufgabe ist die Identifikation von suchtfördernden Arbeitsbedingungen, zum Beispiel im Bereich psychischer Beanspruchungsfolgen. Dabei sollten auch die gesundheitsfördernden Aspekte der Arbeit beachtet werden. Sie können wertvolle soziale Ressourcen für die Beschäftigten darstellen. Denn das Zusammenspiel von privaten sowie beruflichen Ursachen für eine Abhängigkeit ist sehr vielschichtig. Den Verantwortlichkeiten im Bereich der Suchtprävention nachzukommen ist anspruchsvoll. Hier ist es sinnvoll, eine gesundheits- und verantwortungsorientierte Unternehmens- und Führungskultur vorzuleben. Beispielsweise könnten im Betrieb nur alkoholfreie Getränke verfügbar sein und auch auf Betriebsfesten nur alkoholfreie Getränke ausgeschenkt werden. Zusätzliche betriebliche Regelungen und Vereinbarungen können die Suchtprävention unterstützen.

Inhalte einer Betriebsvereinbarung „Suchtprävention“

Grundsätzlich gilt kein generelles Alkoholverbot am Arbeitsplatz. Jedes Unternehmen kann jedoch in der Betriebsvereinbarung ein Alkohol- und Suchtmittelverbot aussprechen. Sie bildet für alle Beteiligten einen arbeits- und versicherungsrechtlichen Rahmen. Aus der Betriebsvereinbarung geht hervor, wie Suchtprävention im Betrieb gehandhabt wird. Festgelegt wird unter anderem, zu welchem Zeitpunkt welche Möglichkeiten der Intervention durchgeführt und welche disziplinarischen Maßnahmen ausgesprochen werden.

Alkohol am Arbeitsplatz – ein unterschätztes und gerne ignoriertes Problem ►

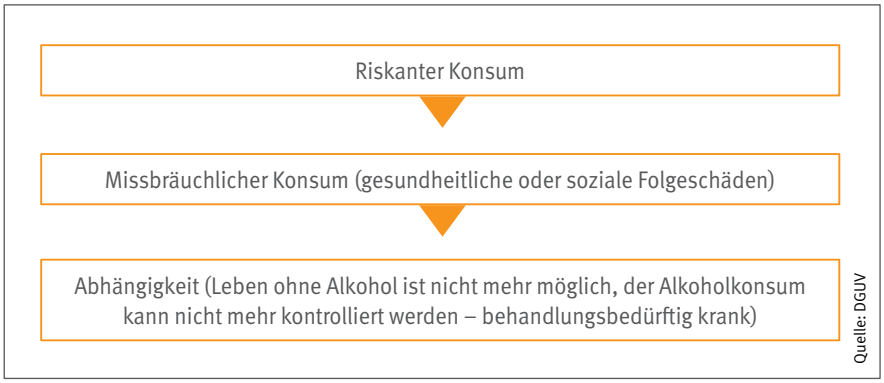


Abbildung 1: Der Weg in die Abhängigkeit

Inhalte der Betriebsvereinbarung sind:

- Geltungsbereich und -dauer
- Verfügbarkeit von Suchtmitteln im Betrieb oder ein generelles Verbot
- Klärung von Verantwortlichkeiten
- Aufklärung und Schulungen für Mitarbeitende und Suchtbeauftragte
- Hilfe und Ansprechpersonen für Betroffene
- Ermittlung und Beseitigung suchtfördernder Bedingungen
- Konsequenzen für Beschäftigte (zum Beispiel Entgeltanspruch)
- Handlungskette im Verdachtsfall
- Stufenplan

Intervention

In der DGUV Vorschrift 1 ist festgelegt, dass die Versicherten sich nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können, zum Beispiel durch Drogen, Alkohol oder Medikamente (§ 15 Abs. 2 und 3 DGUV Vorschrift 1). Außerdem müssen Vorgesetzte ein sicheres Arbeiten für alle Beschäftigten gewährleisten. Wenn Beschäftigte sich durch den Konsum berauschender Mittel in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst und andere gefährden könnten, müssen Vorgesetzte handeln (§ 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1). Bei auffälligem Verhalten von Beschäftigten sind Führungskräfte deshalb die erste Interventionsinstanz.

Was kann Vorgesetzten auffallen?

Verschiedene Auffälligkeiten können darauf hinweisen, dass Mitarbeitende Suchtmittel konsumieren. Dies müssen nicht immer der offensichtliche Konsum und die daraus resultierenden Verhaltensweisen sein. Häufig treten mehrere Auffälligkeiten im Arbeits- und Sozialverhalten auf, zum Beispiel:

Arbeitsverhalten

- (Zunehmende) Unzuverlässigkeit
- Entschuldigungen durch Dritte
- Schwankungen der Arbeitsleistung, häufige Fehler
- Erhöhte Unfallgefahr aufgrund substanzbedingter motorischer Unsicherheit
- Häufige Abwesenheit während der Arbeitszeit
- Häufiges Zuspätkommen
- Verändertes/auffälliges Sozialverhalten

Persönlichkeit

- Starke Stimmungsschwankungen
- Nachlassende Motivation
- Risikobereitschaft
- Überreaktion auf Kritik oder Überangepasstheit
- Zunehmender Rückzug, Isolation

Zeigen sich Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten oder im persönlichen Umgang, führt die Führungskraft ein Fürsorgegespräch durch. Ein Zusammenhang mit einem riskanten Suchtmittelkonsum muss für dieses Gespräch nicht unbedingt gegeben sein. Das Gespräch soll dem oder der Beschäftigten verdeutlichen, dass eine Veränderung wahrgenommen wurde. Ziel ist es, Impulse zu geben und auf fachgerechte Unterstützung sowie Therapieangebote hinzuweisen.

Stellen Vorgesetzte fest, dass Beschäftigte nicht mehr in der Lage sind, die Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, erfolgt für den Arbeitstag eine Freistellung. Diese Entscheidungen fallen den Vorgesetzten jedoch oft schwer. Um darauf vorbereitet zu sein, wären Schulungen für Vorgesetzte sinnvoll. Der Umgang mit Beschäftigten wird geübt und Hemmungen verringern sich. Einen klaren Handlungsrahmen bietet für diese Situationen die Betriebsvereinbarung. Vorgesetzte müssen so keine individuellen Entscheidungen treffen, sondern können sich an vorhandene Richtlinien halten.

Kommt es zu einem notwendigen Abbruch der Tätigkeit, wird am nächsten Arbeitstag mit dem oder der Betroffenen ein klärendes, vertrauliches Gespräch geführt. Erwartungen und Ziele für die Zukunft werden darin klar formuliert.

Treten wiederholt suchtmittelbedingte Auffälligkeiten auf, ist zielführendes Handeln entscheidend. Steht die zunehmende Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eindeutig oder vermutlich im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum, folgen weitere Gespräche anhand des Stufenplans (siehe Abbildung 2). Von Gespräch zu Gespräch wird vereinbart, welche Unterstützung angeboten wird, welche Konsequenzen gezogen und welche Vereinbarungen für die Zukunft getroffen werden.

Auffälligkeiten ansprechen – frühzeitig intervenieren

Gut vorbereitete Gespräche sowie eine lösungsorientierte Gesprächsführung sind der Schlüssel zum Erfolg der Intervention. Des Weiteren bildet das Senden von Ich-Botschaften eine gute Gesprächsgrundlage. Positive Kommunikation auf Augenhöhe vermittelt Respekt und Ermutigung. Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich festgehalten und der betroffenen Person ausgehändigt.

Es ist wichtig, dass Vorgesetzte, Betriebsräte sowie Betriebsärzte und Betriebsärztinnen in der spezifischen Verantwortung ihrer betrieblichen Rollen bleiben:

- Vorgesetzte weisen auf Arbeitsmängel hin und verdeutlichen gegebenenfalls mit Unterstützung der Personalabteilung die Konsequenzen des Fehlverhaltens beziehungsweise der Minderleistung. Sie können nicht die Rolle des Therapeuten, der Therapeutin oder des Arztes, der Ärztin einnehmen und sind auch nicht für eine Diagnosestellung zuständig (Tabuwörter sind zum Beispiel Alkoholiker, Therapie).
- Der Betriebsrat/Personalrat beachtet, dass die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt werden.

- Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin kann in einer freiwilligen medizinischen Untersuchung eine Diagnose stellen und körperliche Folgeschäden diagnostizieren.

Wie verhalte ich mich, wenn ich auffälliges Verhalten bemerke?

Handeln Sie! Wer schweigt, unterstützt den Leidensweg des suchtkranken Kollegen beziehungsweise der suchtkranken Kollegin! Scheuen Sie sich nicht, aktiv zu werden. Im kollegialen Umfeld sind alle Beschäftigten auf jeder Hierarchiestufe aufgerufen, wahrgenommene Auffälligkeiten anzusprechen. Eine weitere Möglichkeit ist, mit den Suchtbeauftragten oder einer Vertrauensperson aus dem Betriebsrat in Kontakt zu treten und über die Vermutung zu sprechen. Diejenigen können auf Betroffene zugehen, ein Gespräch auf Augenhöhe führen und auf Unterstützung hinweisen.

Die Suchtbeauftragten oder Vertrauenspersonen des Betriebsrates stellen das Bindeglied zwischen den Mitarbeitenden und der weiterführenden professionellen, therapeutischen Hilfe dar. Für Betroffene und andere Beschäftigte wird durch diese Bindegliedfunktion innerhalb eines Betriebes die Hürde zum Erlangen fachkundiger Hilfe gesenkt.

Ein gutes Betriebsklima, gesundheitsbewusste Beschäftigte, wenig Erkrankungen und Unfälle sind die Ziele jedes Unternehmens. Suchtprävention bildet einen wichtigen Beitrag dazu und sollte in allen Unternehmen implementiert werden. Für Betroffene stellt diese Unterstützung einen wichtigen Teil in der Therapie von Suchtmittelabhängigkeit dar. In diesem Fall sind sie sehr dankbar für die Hilfe durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Oft äußern Betroffene, sie hätten sich gewünscht, dass schon früher eingegriffen worden wäre. Denn der Arbeitsplatz ist ein wichtiger Teil ihres Lebens ohne Alkohol. Das sollte Anreiz genug sein, Suchtprävention in jedem Unternehmen zu leben. ●

Abbildung 2: Ablauf des Stufengesprächs

Fußnote

[1] Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) e. V. (2014): Jahrbuch Sucht, Pabst Science Publisher, Lengerich

Weitere Informationen

Der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) hat die Broschüre „Suchtprobleme im Betrieb“ herausgegeben. Schwerpunkt dieses Handbuches sind der Alkoholmissbrauch und seine Folgen. Betriebe und Einrichtungen, die Informationen zu dieser Thematik benötigen, erhalten umfangreiche Angaben anhand konkreter Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Es werden Fragen zu Organisations- und Betreuungsmaßnahmen, Betriebsvereinbarungen und arbeitsrechtlichen Regelungen vermittelt. Die Broschüre kann beim DVR bestellt werden.

Weitere Informationen bietet die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS) mit der Broschüre „Alkohol am Arbeitsplatz – Eine Praxishilfe für Führungskräfte“.

Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hat das Medienpaket für den betrieblichen Einsatz „Sucht. Erkennen – Handeln – Helfen“ verfasst.

Weitere Informationen zum Thema „Suchtprävention“ stellt die DGUV auf ihrer Internetseite zur Verfügung unter: www.dguv.de (Webcode d633699)

Das Sachgebiet „Betriebliche Gesundheitsförderung“ des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ der DGUV erarbeitet zurzeit eine DGUV Information zur „Suchtprävention“.

Aus der Forschung

Mensch und Maschine – who is who?

Ein neuartiges Kamerasystem soll Personen im Arbeitsbereich von Industrierobotern gezielt aufspüren.

Abbildung 1: Aufnahme von Gesichtern unterschiedlichen Hauttyps mit einer üblichen Kamera (links) und in Falschfarbendarstellung mit einem Nahinfrarotsystem (rechts).

Ecce homo – siehe, ein Mensch! Wenn das eine Maschine sicher melden könnte, wäre der Arbeitsschutz einen Riesenschritt weiter. Bei aller Vorsicht und trotz Schutzmaßnahmen kommt es noch immer zu zahlreichen schweren Unfällen, bei denen sich Mensch und Maschine in die Quere kommen. Ein automatisches System, das Personen zuverlässig von ihrer Umgebung unterscheidet und daran hindert, in Gefahrenbereiche einzudringen, ist daher ein lang gehegter Traum. Eine Gruppe von Personen aus Informatik und Ingenieurwissenschaften könnte jetzt einen Weg gefunden haben, diesen in nicht allzu ferner Zukunft wahr werden zu lassen.

Üblicherweise werden Bereiche von Maschinen, in denen sich Menschen verletzen können, von diesen abgeschirmt. Dies geschieht beispielsweise durch feste oder sensorgesteuerte Trenngitter. Bei sehr beweglichen Anlagen wie etwa den immer weiter verbreiteten kollaborierenden Robotern stößt dieser Ansatz aber an seine Grenzen. Hier kommt es zu einer dynamischen und oft auch räumlich veränderlichen Überlappung der Aktionsbereiche von Mensch und Maschine. Ein direkter Eingriff in den maschinellen Verarbeitungsablauf kann sogar notwendig sein. Diesem Problem versuchen Techniker und Technikerinnen mit einer berührungslosen Detektion von Personen beizukommen.

So verwenden viele entsprechend Schutzeinrichtungen das sogenannte Muting, welches Werkstücken oder bewegten Maschinenteilen erlaubt, in den Schutzbereich einzudringen, während der Zutritt von Personen zu einem sofortigen Stopp der Anlage führt. Das setzt jedoch ein detailliertes Modellwissen über die Anwendung voraus, beispielsweise exakte Angaben über Position, Form, Größe und Ausrichtung des zugeführten Werkstücks. Es erschwert sowohl die Verwendung an handbeschickten Maschinen als auch die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine an Roboterarbeitsplätzen. Kamerasysteme würden es dagegen erlauben, kritische Bereiche flexibler und weiträumiger abzusichern. Bisher haben sie sich allerdings als nicht zuverlässig genug erwiesen.

Die Kombination macht‘s

Das hat Forscher und Forscherinnen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg dazu gebracht, die Videodetektion mit einer Technologie zu verknüpfen, die sie schon erfolgreich entwickelt haben.[1] Sie beruht darauf, dass menschliche Haut bestimmte Anteile des Nahinfrarotspektrums charakteristisch reflektiert und dadurch deutlich von gängigen Werkstoffen oder Textilien unterschieden werden kann. Unbedeckte Hände, Arme oder Gesichter besitzen also im nahen Infrarot eine charakteristische „Färbung“, die eine klare Unterscheidung von Materialien ermöglicht. Geschlecht, Alter und Hauttyp des Menschen spielen dabei keine Rolle. Einfachere Sensoren nutzen das Prinzip bereits für Sicherheitseinrichtungen an Sägen.[2, 3, 4]

Für komplexere Anwendungsfälle wie die schon erwähnten Industrieroboter hat die Arbeitsgruppe nun ein System aus Nahin-

Autoren

Foto: Privat

Dr. Joachim Herrmann
Forschungskoordination und Forschungsförderung der DGUV
E-Mail: joachim.herrmann@dguv.de

Foto: Hansen Foto & Bild, Hennef

Sebastian Sporrer
Institut für Sicherheitsforschung, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
E-Mail: sebastian.sporrer@h-brs.de

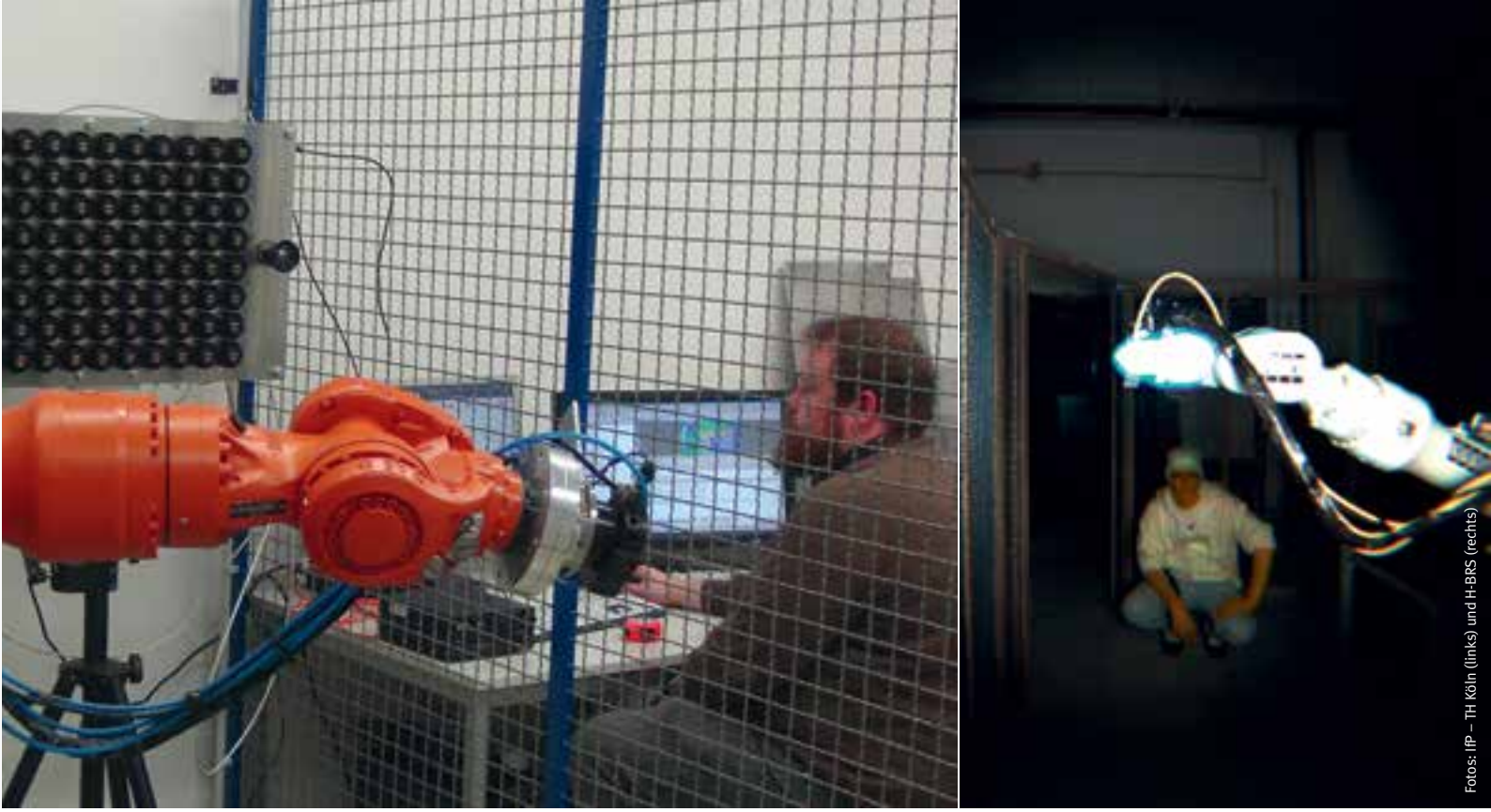


Abbildung 2: Feldtest des Detektionssystems mit einem Industrieroboter. Im Hintergrund des linken Bildes ist das aktive Nahinfrarotkamerasystem zu erkennen.

frarotkamera und Nahinfrarotlichtquelle entwickelt. Damit vergrößert sich nicht nur der Erfassungsbereich von wenigen Quadratzentimetern auf mehrere Quadratmeter. Verbunden mit einer leistungsfähigen Auswerteelektronik und -software erlaubt es die Bildinformation zudem anhand der Konturen, Personen samt ihrer Extremitäten automatisch zu detektieren und zu lokalisieren.

Detailarbeit

All das erforderte eine Anforderungsanalyse zu möglichen Anwendungsszenarien sowie eine detaillierte Bestandsaufnahme verfügbarer Lichtquellen und Kamerasysteme. Es war sicherzustellen, dass die ausgewählten LED-Strahler keine Gefahrquelle für das menschliche Auge darstellen. Die Remissionsspektren unterschiedlichster Hauttypen und Materialien wurden vermessen, um dem Detektor geeignete spektrale Unterscheidungsmerkmale zur Verfügung stellen zu können. Die Ergebnisse flossen in die anschließende Konstruktion und Programmierung des Funktionsmusters ein. Dieses wurde in Feldversuchen validiert und weiter optimiert (siehe Abbildung 2).

Im Ergebnis kann die Arbeitsgruppe ein funktionierendes Kamerasystem zur Detektion und Lokalisierung von Personen vorweisen. Das System ist in der Lage, Haut mit nahezu 100-prozentiger Sicherheit zu erkennen. Die Detektion von menschlichen Körpern in Kombination mit optisch überlappenden Gegenständen muss jedoch noch verbessert werden (siehe Abbildung 3). Auch behindert die hohe Rechenleistung, die nötig ist, um die gewonnenen Videodaten in Echtzeit auszuwerten, eine kurzfristige Markteinführung. Es warten also noch einige technische Herausforderungen auf die Arbeitsgruppe. Sie werden im Rahmen eines Anschlussprojekts angegangen, das vom Bundesforschungsministerium finanziert wird und bereits im April begonnen hat.[5]

Abbildung 3: Personendetektion der Kamera, visualisiert durch grüne Umrisse: Im rechten Bild wird ein Gegenstand durch Berührung der danebenstehenden Person zugeordnet.

Fußnoten

[1] www.dguv.de (Suchbegriff: FP0357)

Der Abschlussbericht des Vorhabens wird dort voraussichtlich ab September 2016 zur Verfügung stehen.

[2] www.dguv.de (Suchbegriff: FP0289)

[3] https://www.h-brs.de/de/SMART-Hover

[4] www.sps-magazin.de/?inc=artikel/article_show&nr=96175

[5] https://www.h-brs.de/de/beyond-spai

Return on Prevention

Lohnt sich betriebliche Gesundheitsförderung für Unternehmen wirklich?

Der betriebliche Nutzen von Prävention ist in der jüngeren Vergangenheit bezweifelt worden. Aktuelle Studien zeigen aber, dass der Return on Investment weiterhin hoch ist.

Ob sich betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention für Unternehmen lohnen, ist bereits oft untersucht worden. Eine große Anzahl von Studien in den vergangenen 35 Jahren hat gezeigt, dass sowohl Gesundheitsförderungsmaßnahmen als auch krankheitsspezifische Prävention die Krankheitskosten und Fehlzeiten um durchschnittlich 25 Prozent reduzieren können und damit einen Return on Investment von 1:6 erreichen können.

Neuerdings sind diese positiven Einschätzungen des betrieblichen Nutzens von Prävention aus wissenschaftlicher Sicht vermehrt in die Kritik geraten, weil viele Studien aufgrund geringer Studienqualität nicht aussagekräftig seien. Wenn das zutrifft, kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich ein Nutzen fälschlicherweise ergibt, weil etwa schwache Studiendesigns gewählt oder Einflussfaktoren und Kosten unzureichend berücksichtigt wurden. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen hat sich in seinem Sondergutachten „Krankengeld“ unlängst zu Wirkung und Nutzen von betrieblicher Prävention geäußert. Der Rat kommt zu dem Fazit, es könne nur in Einzelfällen davon gesprochen werden, dass die Wirksamkeit nach Kriterien der evidenzbasierten Medizin belegt ist.

Wissenschaftliche Kritik

Eine positive Einschätzung des ökonomischen Nutzens von betrieblicher Gesundheitsförderung basiert allerdings nicht nur auf einzelnen Kosten-Nutzen-Studien, sondern auf etlichen sogenannten systematischen Übersichtsstudien. Eine solche Fülle an Bewertungen dürfte in anderen Präventionsfeldern bisher unerreicht sein. Durch eine systematische Übersichtsstudie soll möglichst objektiv, umfassend und unverfälscht ein Wissensstand zusammengestellt werden. Dazu wird vorab eine klare, nachvollziehbare Suchstrategie festgelegt, um sicherzustellen, dass alle relevanten Studien einbezogen werden. Zudem wird vorab entschieden, welchen inhaltlichen und methodischen Anforderungen die Studien entsprechen müssen und wie schließlich die Studienergebnisse zusammengefasst und bewertet werden sollen.

„Der Nutzen betrieblicher Prävention ist eindrucksvoll belegt. Unklar bleibt, welche Maßnahmen unter welchen Praxisbedingungen die beste Wirkung entfalten.“

Die neueren Übersichtsstudien zum ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung stellen die Beurteilung der Studienqualität in den Mittelpunkt, wodurch sich beachtliche Einblicke in die Stärken und Schwächen der betrachteten Einzelstudien ergeben haben. Es scheint Einvernehmen zu bestehen, dass Studien mit schwächerem Design (zum Beispiel ohne Kontrollgruppen) den ökonomischen Nutzen überschätzen, während sich in einigen hochwertigen Studien (mit Kontrollgruppe und Zufallszuordnung) kein Nutzen beobachten ließ. Man könnte also schließen: je besser das Studiendesign, desto schlechter die Ergebnisse für die Prävention.

Qualität der Maßnahmen ist entscheidend

Allerdings wäre dann der Blick auf die reine Studienmethodik verengt. Dagegen ist Präventionsexperten klar, dass für den Nachweis des ökonomischen Nutzens nicht nur die Qualität des Studiendesigns, sondern vor allem die Qualität der durchgeführten Präventionsmaßnahmen ausschlaggebend ist. Und hierin liegt die Schwäche der neueren Übersichtsarbeiten, denn die Präventionsmaßnahmen sind in den Originalstudien oft zu ungenau beschrieben, um sie geeignet zusammenfassen zu können. Werden aber wirksame und unwirksame Maßnahmen zusammen betrachtet, so ergibt sich eine Abschwächung des beobachteten durchschnittlichen Effekts. Zum Beispiel hat sich die Wirksamkeit von rein edukativen Rückenschulen nicht bestätigen lassen,

Autor

Foto: Privat

Dr. Wolfgang Bödeker
EPICURUS – Wirkungsanalysen
E-Mail: info@epicurus.de

sie sind aber oft weiterhin Bestandteil von Präventionsprogrammen. Was sich aber rechnen soll, muss zuvor auch wirksam gewesen sein.

Weiterhin positiver Return on Investment

Auch nach den neueren Übersichtsstudien bleibt das Gesamtbild der wissenschaftlichen Veröffentlichungen zum ökonomischen Nutzen von Prävention für Unternehmen positiv. Zwar wird nun nur noch von einem durchschnittlichen Return on Investment von 2,4 ausgegangen, aber damit brächte jeder in betriebliches Gesundheitsmanagement investierte Euro dem Unternehmen immer noch mehr als doppelt so hohe Einsparungen durch verringerte Fehlzeiten und ähnliche Effekte ein. Allerdings lassen auch die aktuellen Studien nur unzureichend erkennen, welcher Nutzen von welchen einzelnen Präventionsmaßnahmen ausgeht und wie lange es dauert, bis ein positiver finanzieller Nutzen eintritt.

Auffallend ist, dass aus Deutschland keine Beiträge zur Evidenzbasierung der betrieblichen Prävention kommen. Dies ist überraschend, da bereits jetzt laut Umfragen nahezu 30 Prozent aller Betriebe und 90 Prozent der Großunternehmen in Gesundheitsförderung investieren und dieser Anteil durch die Regelungen des neu in Kraft getretenen Präventionsgesetzes noch zunehmen dürfte. Die Bedingungen für entsprechende Studien in Deutschland sind sogar besonders gut, weil die Präventionsakteure institutionell vernetzt sind. Die gute Branchenkenntnis der Gewerkschaften, Unfallversicherungen und Krankenkassen, die Filialstruktur im Handel oder Dienstleistungsbereich oder die Aufgaben gleicher Einrichtungen des öffentlichen Dienstes würden qualitativ hochwertige Evaluationsstudien begünstigen. Damit könnten bestehende Wissenslücken zum ökonomischen Nutzen von betrieblicher Prävention geschlossen und es könnte gezeigt werden, ob die Ergebnisse der vorwiegend US-amerikanischen Studien überhaupt auf deutsche Verhältnisse übertragbar sind. ●

Quelle: Universum Verlag

Jeder in Prävention investierte Euro sorgt für mehr als doppelt so hohe Einsparungen.

Neuere systematische Reviews zum ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung

O'Donnell, M. P. (2014): Editor's Notes What Is the ROI of Workplace Health Promotion? The Answer Just Got Simpler By Making the Question More Complicated. American Journal of Health Promotion. 28(6), S. iv

Baxter, S.; Sanderson, K.; Venn, A.; Blizzard, C.; Palmer, A. (2014): The relationship between return on investment and quality of study methodology in workplace health promotion programs. American Journal of Health Promotion. 28(6), S. 347–363

Lerner, D.; Rodday, A. M.; Cohen, J. T.; Rogers, W. H. (2013): A systematic review of the evidence con-cerning the economic impact of employee-focused health promotion and wellness programs. J Occup Environ Med 55, S. 209–222

Chapman, L. S. (2012): Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. Am J Health Promot 26: TAHP1-TAHP12

Van Dongen, J. M.; Proper, K. I.; van Wier, M. F.; van der Beek, A. J.; Bongers, P. M.; van Tulder, M. W. (2011): Systematic review on the financial return of worksite health promotion programmes aimed at improving nutrition and/or increasing physical activity. Obes Rev 12, S. 1031–1049

Soler, R. E.; Leeks, K. D.; Razi, S.; Hopkins, D. P.; Griffith, M.; Aten, A.; Chattopadhyay, S. K.; Smith, S. C.; Habarta, N.; Goetzel, R. Z.; Pronk, N. P.; Richling, D. E.; Bauer, D. R.; Buchanan, L. R.; Florence, C. S.; Koonin, L.; MacLean, D.; Rosenthal, A.; Matson, K. D.; Grizzell, J. V.; Walker, A. M. (2010): A systematic review of selected interventions for worksite health promotion. The assessment of health risks with feedback. American Journal of Prevention Medicine 38, S. 237–262

Foto: countrypixel/fotolia.com

Anpassung ans Regelwerk

Sicherheitsregeln für Biogasanlagen aktualisiert

Seit Beginn dieses Jahres gelten die überarbeiteten Sicherheitsregeln für Biogasanlagen (TI 4) der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).

Die Überarbeitung der Sicherheitsregeln für Biogasanlagen (TI 4) umfassen unter anderem Anpassungen an neue oder geänderte staatliche und berufsgenossenschaftliche Regelwerke (Betriebssicherheitsverordnung [BetrSichV], Gefahrstoffverordnung [GefStoffV], Technische Regel für Gefahrstoffe 529 [TRGS], DGUV-Regel 113-001). Die Überarbeitung stellt sicher, dass die für den Betrieb von Biogasanlagen relevanten Vorschriften auch weiterhin in bewährter Form für Betreiber und Betreiberinnen, Anlagenplaner und Anlagenplanerinnen sowie Fach- und Baufirmen kompakt zusammengefasst und praxisgerecht erläutert werden.

Explosionsschutzdokument für jedes Unternehmen

Die rechtliche Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung von Brand- und Explosionsgefährdungen ist mit Ausnahme der Prüfungen nunmehr ausschließlich in der GefStoffV verankert. Es wurde klargestellt, dass eine Gefährdungsbeurteilung für den Explosionsschutz (Explosionsschutzdokument) auch in Unternehmen ohne Beschäftigte erstellt werden muss.

Kann eine explosionsfähige Atmosphäre in einem Bereich entstehen, so muss sichergestellt werden, dass hier keine wirksame Zündquelle auftreten kann. Diese Bereiche sind außerdem zu kennzeichnen. Die Unternehmerin oder der Unternehmer hat nach wie vor die Möglichkeit, explosionsgefährdete Bereiche in Zonen einzuteilen. Bei der Einteilung von Zonen in Biogaserzeugungsanlagen kann auf Nummer 4.8 der Beispielsammlung zur DGUV-Regel 113-001 „Explosionsschutz-Regeln“ (ehemals BGR 104) zurückgegriffen werden. Die TI 4 gibt Hinweise zur Anwendung dieser Beispielsammlung, mit deren Hilfe sich die Zoneneinteilung genauer als bislang durchführen lässt.

Geänderte Prüfvorschriften in der BetrSichV

In der BetrSichV haben sich unter anderem die Prüfvorschriften wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich geändert. Der Prüfumfang wurde im Vergleich zur alten BetrSichV konkretisiert und zum Teil erhöht. Anforderungen an Arbeitsmittel und überwachungsbedürftige Anlagen sind jetzt einheitlich geregelt, ebenso wie deren Prüfungen nach Anhang 2. Auch die Anforderungen an die zur Prüfung befähigte Person sind genauer beschrieben, entsprechen aber inhaltlich den bisher in der Technischen Regel zur Betriebssicherheit 1203 beschriebenen Anforderungen. Alle Biogasanlagen müssen dem Stand der Technik entsprechen und unterliegen, unabhängig von der Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, der Prüfpflicht nach §§ 15 und 16 BetrSichV.

Wer durch ein wirksames Instandhaltungskonzept den Explosionsschutz gleichwertig sicherstellen kann, darf auf wiederkehrende Prüfungen nach Buchstabe c) und d) der vorstehenden Tabelle gegebenenfalls verzichten. Die Wirksamkeit des Instandhaltungskonzeptes (unter anderem Organisation für Inspektion, Wartung, Instandsetzung) wird in den Prüfungen a) vor der Inbetriebnahme und b)

Autoren

Dipl.-Ing. Dirk Pachurka
Fachgebiet Energie- und Wasserwirtschaft Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
E-Mail: pachurka.dirk@bgetem.de

Dr. Florian Heuser
Bereich Prävention
Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
E-Mail: florian.heuser@svlfg.de

	Prüfgegenstand	Prüfintervalle	Prüfer
a	Prüfung von überwachungsbedürftigen Anlagen **vor Inbetriebnahme** nach § 15 BetrSichV und nach prüfpflichtigen Änderungen	vor Inbetriebnahme/ nach prüfpflichtigen Änderungen	ZÜS oder befähigte Person nach Pkt. 3.3, Anhang 2 BetrSichV
b	**Wiederkehrende Prüfung** von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 16 BetrSichV	mind. alle 6 Jahre	ZÜS oder befähigte Person nach Pkt. 3.3, Anhang 2 BetrSichV
c	Prüfung von **Geräten, Schutzsystemen, Sicherheits-, Kontroll- und Regeleinrichtungen im Sinne der RL 2014/34/EU** nach § 16 BetrSichV mit ihren Verbindungseinrichtungen als Bestandteile einer Anlage im explosionsgefährdeten Bereich und deren Wechselwirkungen mit anderen Anlagenteilen	mind. alle 3 Jahre	ZÜS oder befähigte Person nach Pkt. 3.1, Anhang 2 BetrSichV; nach Instandsetzung behördlich anerkannte befähigte Person oder Hersteller nach Pkt. 3.2, Anhang 2 BetrSichV.
d	**Lüftungsanlagen, Gaswarneinrichtungen und Inertisierungsanlagen**	mind. jährlich	ZÜS oder befähigte Person nach Pkt. 3.1, Anhang 2 BetrSichV

Tabelle: In der Betriebssicherheitsverordnung haben sich unter anderem die Prüfvorschriften geändert.

wiederkehrend überprüft. Es wird allerdings empfohlen, die Prüfungen nach Buchstabe c) und d) zu veranlassen. Neu ist, dass die wiederkehrende Prüfung nunmehr mindestens alle sechs Jahre wiederholt werden muss. Die wiederkehrende Prüfung nach c) entspricht der bisherigen Prüfung nach § 15 der alten BetrSichV.

Verbindliche Anforderungen an Betreibende

In der TI 4 wurde bereits seit 2008 eine Betreiberschulung für Anlagenbetreiberinnen und Anlagenbetreiber gefordert. Bislang fehlte es jedoch an klaren Vorgaben hinsichtlich der Inhalte und des Umfangs. Dies wurde in der TRGS 529 „Tätigkeiten bei der Herstellung von Biogas“ aufgegriffen. Sie enthält konkrete und verbindliche Anforderungen an die Fachkunde von Personen, die Biogasanlagen betreiben.

Die aktuelle Fassung der TI 4 verweist daher auf Anhang 3 der TRGS 529, in dem die Schulungsinhalte zum Erlangen der erforderlichen Fachkunde beschrieben sind. Neu in die TI 4 wurden auch Hinweise zu Gefährdungen und zum richtigen Umgang mit Zusatz- und Hilfsstoffen aufgenommen. In Übereinstimmung mit den Anforderungen der TRGS 529 wird ein geschlossenes System für die Dosierung von Spurenelementen mit bestimmten Gefährlichkeitsmerkmalen (zum Beispiel krebserzeugend) gefordert.

Die Sicherheitsregeln für Biogasanlagen haben sich geändert.

Hilfsmittel für die Praxis

In den Anhang der TI 4 wurden folgende Muster-Betriebsanweisungen neu aufgenommen beziehungsweise überarbeitet:

- Einsatz von nickel- und cobalthaltigen Spurenelementmischungen
- Gärsubstrat
- Biogas

Nach einer entsprechenden Anpassung an die jeweiligen betrieblichen Belange können die Muster-Betriebsanweisungen zur Information und Unterweisung von Beschäftigten verwendet werden. ●

! Die TI 4 kann heruntergeladen werden unter: www.svlfg.de › Prävention › Gesetze und Vorschriften › Informationen und Regeln der SVLFG

Gabriele Pappai als Vizepräsidentin bestätigt

Gabriele Pappai, Geschäftsführerin der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, wurde Mitte März als Vizepräsidentin der Sektion „Erziehung und Ausbildung zur Prävention“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit für weitere drei Jahre im Amt bestätigt. Das gemeinsame Leitmotiv von Sektionsleiterin Shelley Frost (UK) und Gabriele Pappai lautet „From School to Work“ und identifiziert Erziehung, Bildung und Ausbildung zur Prävention als wichtige globale Themen.

„Mit Blick auf die rasanten Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft und die aktuellen Herausforderungen gerade im schulischen Bereich sind hier fortlaufende Aktualisierungen notwendig; diese möchte ich vorantreiben“, so Pappai. Damit bestätigt sie die Agenda der Sektion, zu der die Organisation internationaler Symposien (zum Beispiel in Afrika) ebenso gehört wie eine vertiefte Beschäftigung mit den weltweiten Integrationsmöglichkeiten junger Flüchtlinge, für die sich Pappai in den nächsten Jahren besonders stark machen will.

„Meine annähernd vier Jahrzehnte Berufserfahrung in der gesetzlichen Unfallversicherung werde ich als Vizepräsidentin weiter in die Arbeit der Sektion einbringen, damit wir gemeinsam unsere ambitionierten Ziele erreichen.“

Gabriele Pappai

Gregor Doepke wird Kuratoriumsmitglied

Gregor Doepke, Leiter der Kommunikation der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und deren Pressesprecher, ist ins Kuratorium des Deutschen Behindertensportverbandes (DBS) gewählt worden.

Beruflich wie privat ist Gregor Doepke dem Behindertensport sehr verbunden. Das zeigt sich an den zahlreichen Projekten in diesem Bereich, die er für die gesetzliche Unfallversicherung initiiert und begleitet hat: der Film „GOLD – Du kannst mehr als Du denkst“, die Paralympics Zeitung, die BG-Klinik-Touren, der inklusive „Tag ohne Grenzen“ oder der German Paralympic Media Award. Der Jurist kam 1994 zum damaligen Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG). Er verantwortete dort ab 1998 bis zur Fusion 2007 die Abteilung Kommunikation. Diese Position hat er seither auch in der DGUV inne. Seit Oktober 2003 ist er auch Mitglied im Vorstand des Verbandes für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI).

Gregor Doepke

Auszeichnung: Goldener Dieselring für Walter Eichendorf

Am 8. April hat der Verband der Motorjournalisten (VdM) in Leipzig den „Goldenen Dieselring“ an Dr. Walter Eichendorf verliehen. Mit dem Preis würdigte der Verband das Engagement Eichendorfs im Bereich der Verkehrssicherheit und die Etablierung der Sicherheitsstrategie „Vision Zero – keiner kommt um, alle kommen an“. Als stellvertretender Geschäftsführer der DGUV und Präsident des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) setzt sich Dr. Eichendorf mit der Vision Zero für eine Welt ohne Schwerverletzte und Todesopfer im Straßenverkehr ein. „Dieser Preis“, so Eichendorf anlässlich der Verleihung, „ist eine große Ehre, denn er würdigt die jahrelangen Bemühungen zur Verbesserung der Verkehrssicherheit.“ Auch für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit spielt die Vision Zero eine wichtige Rolle: „Die Vision Zero ist eine große Herausforderung. Es gilt, die richtigen Mittel zu finden, um die Strategie in die Praxis umzusetzen und das Leben der Menschen sicherer und gesünder zu gestalten.“

Auszeichnung mit dem Dieselring (v. l. n. r.): Werner Bicker, Vorsitzender des VdM, Dr. Walter Eichendorf, Dieselringträger 2016, Laudator Rainer Bomba, Staatssekretär im Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Prof. Dr. Dieter Müller, Dieselringträger 2015

Einfach Umfallen reicht nicht

Ein unfallversicherter Wegeunfall setzt den Nachweis eines spezifischen Wegerisikos voraus. Die Nichterweislichkeit dessen geht zu Lasten der versicherten Person.

§ Bundessozialgericht,
Urteil vom 17.12.2015 – B 2 U 8/14 R – juris

Der Kläger, ein Student der Universität B., fiel am 15. Dezember 2008 auf einem Bahnsteig um, an dem die zur Universität führende Bahn abfährt. Er prallte mit dem Kopf auf den Boden und erlitt ein Schädel-Hirn-Trauma mit Gehirnblutungen. Die näheren Umstände, warum er umfiel, blieben trotz diesbezüglicher Ermittlungen offen. Der zuständige Unfallversicherungsträger lehnte einen Arbeitsunfall ab: Es habe zwar keine innere Ursache für den Sturz festgestellt werden können, dies lasse aber nicht den Schluss zu, dass eine versicherte Tätigkeit oder andere betrieblich bedingte Umstände für das Unfallereignis ursächlich gewesen seien. Während das SG Detmold dies anders sah, also einen Arbeitsunfall bejahte, verneinte das LSG Essen wiederum einen Arbeitsfall. Das im Wege der Revision angerufene BSG verneinte ebenfalls einen Arbeitsunfall, was uns schon den einen oder anderen Blick in dieses Urteil abnötigen sollte.

Zunächst attestiert das BSG dem Kläger grundsätzlich den Versicherungsstatus als Studierender gem. § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, bejaht einen Unfall und sieht ihn grundsätzlich auf versichertem, unmittelbarem Weg von seiner Wohnung zur Universität. Das aber reicht dem BSG nicht; es fragt nach dem sachlichen Zusammenhang (nach den Maßstäben der sogenannten objektivierten Handlungstendenz) zwischen dem konkreten Handeln des Klägers im Zeitpunkt des Unfallereignisses und der versicherten Zurücklegung des Weges; dafür sei „regelmäßig die kleinste beobachtbare Handlungssequenz maßgebend“ (BSG, a. a. O., Rn 14). Genau diese aber sei hier trotz aller Ermittlungsbemühungen offen geblieben; allein „der Aufenthalt des Klägers auf dem Bahnsteig an sich“ sei nicht diese kleinste beobachtbare Handlungssequenz (BSG, a. a. O., Rn 15).

Hier sei eine erste Anmerkung erlaubt: Je kleiner diese „kleinste beobachtbare Handlungssequenz“ geschnitten wird, je schwieriger ist es, diese nachher (gegebenenfalls nach Monaten, Jahren) nachzuweisen. Wenn dies dann im Wege der sogenannten objektiven Beweislosigkeit zu Lasten der versicherten Person geht, geraten wir schnell in das Fahrwasser der Ablehnung eines Arbeitsunfalls – ist das gewollt?

Zurück zum BSG: Auch bei (unterstellter) gegebener versicherter Tätigkeit (Warten auf dem Bahnsteig) fordert das BSG nun in mehrfacher Wiederholung innerhalb der sogenannten Unfallkausalität (Kausalität zwischen versicherter Tätigkeit und dem Unfallereignis) die Realisierung eines „spezifischen Wegerisikos“ (BSG, a. a. O., Rn 19). Hintergrund dessen ist die Ansicht, dass ein allgemeines „Auf-dem-Wege-Sein“ nicht den Wegeunfallversicherungsschutz auslöse (es gibt keinen „Wegebann“, BSG, a. a. O., Rn 25); vielmehr müsse sich ein spezifisches Risiko realisieren, gegen das der konkrete Versicherungsschutztatbestand gerade schützen solle. Dies müsse auch so festgestellt werden; keineswegs gebe es eine Rechtsvermutung dafür, dass eine gegebene versicherte Tätigkeit rechtlich wesentliche Ursache für das Unfallereignis sei, nur weil sie das Unfallereignis tatsächlich als sogenannte Wirkursache verursacht habe. Beim Kläger sei lediglich nachgewiesen, dass er auf dem Bahnsteig stehend umgefallen sei, man wisse nicht, ob er sich „unmittelbar vor dem Ereignis (...) bewegt hat, sodass er dabei möglicherweise stolperte oder ausrutschte, oder ob er aus dem Stand umfiel, ob er angerempelt wurde, gegen eine Vitrine stieß, ob die Bodenverhältnisse auf dem Bahnsteig den Sturz bewirkten oder ob gegebenenfalls eine (innere) Erkrankung bestand“ (BSG, a. a. O., Rn 22). Die Nichterweislichkeit dessen gehe zu seinen Lasten, weswegen ein Arbeitsunfall nicht gegeben sei.

Hier sei eine zweite Anmerkung erlaubt: Das BSG nennt hier im Wesentlichen Varianten, bei denen – jedenfalls nach bisheriger Rechtsauffassung – objektiv Versicherungsschutz besteht (Fortbewegung, Stolpern, Ausrutschen, Angerempeltwerden, Sturz wegen Bodenverhältnissen). Hier hilft doch eigentlich der Gedanke der Wahlfeststellung. Wenn alle Varianten „versichert“ sind, können wir mit der Ungewissheit der konkreten Verursachung leben und einen Arbeitsunfall bejahen. Allein die Variante einer möglichen privaten „(inneren) Erkrankung“ als Ursache kann den Arbeitsunfall verneinen. Dann aber müsste diese mit Vollbeweis bewiesen werden; ist sie hier aber nicht. Also müsste sie bei den weiteren Überlegungen außen vor bleiben; tut sie aber nicht.

Wir sehen hier dasselbe Argumentationsschema wie bei der versicherten Tätigkeit selbst: Die kleinste beobachtbare Handlungssequenz zum Zeitpunkt des Unfallereignisses ist unklar; alles ist möglich – nur ein Arbeitsunfall wohl nicht mehr. Dass das Ganze während einer grundsätzlich versicherten Tätigkeit geschieht (hier: unmittelbarer, versicherter Weg zur Universität; Warten auf dem Bahnsteig), spielt offenbar keine Rolle mehr; viel zu grob, zu unspezifisch. Was lernen wir daraus? Falls wir grundsätzlich bei versicherter Tätigkeit sind und einfach umfallen, sollten wir kurz davor unserer Umwelt mitteilen, warum wir das tun. Dann ist alles gut.

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

Neue Broschüre zur „Pflichtenübertragung“ der UK Berlin

Für den Arbeitsschutz in den Betrieben ist grundsätzlich der Unternehmer oder die Unternehmerin verantwortlich. Da aber er oder sie nicht immer vor Ort sein können, sind sie berechtigt, für den Arbeitsschutz verantwortliche Personen zu benennen, also ihre Pflichten zu „übertragen“. Wichtige Fragen zu Haftung und Verantwortlichkeit klärt die neue Broschüre „Pflichtenübertragung – Informationen für Verantwortliche im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ der Unfallkasse Berlin.

Quelle: UK Berlin

! Die Broschüre kann kostenlos auf der Webseite der Unfallkasse Berlin heruntergeladen werden unter: www.unfallkasse-berlin.de (Suchbegriff: Pflichtenübertragung)

Erklärfilm zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Wer ist in einem Arbeitskreis Gesundheit? Was ist der Unterschied zwischen Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement? Welche Analyseformen gibt es? Für ihre Mitgliedsbetriebe hat die Kommunale Unfallversicherung Bayern/Bayerische Landesunfallkasse (KUVB/Bayer. LUK) ein fünfminütiges Erklärvideo zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erstellt. In diesem Film wird anhand eines Beispiels die Einführung der vier wichtigen Kernprozesse Analyse, Maßnahmenplanung, -umsetzung und Evaluation erklärt. Ebenso wird die Verknüpfung mit einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen dargestellt.

! Der Film ist auf YouTube zu sehen im Channel der Kommunalen Unfallversicherung Bayern: www.youtube.com (Suchbegriff: KUVB)

Quelle: KUVB/Bayer. LUK

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

Herausgegeben von · 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, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

Redaktion · Elke Biesel, (DGUV), Falk Sinß (stv. Chefredakteur), Gabriele Franz, Franz Roiderer (Universum Verlag)

Redaktionsassistenz · 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 Kommunikation GmbH, Wiesbaden

Titelbild · Daimler AG

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

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

Zitierweise · DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

ISSN · 1867-8483

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

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

Anzeige

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 eindrucken lassen oder Wechselseiten einfügen?

Sprechen Sie uns an: **basics@universum.de**

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

UV Universum Verlag

Anzeige

Bild: Saicle_Fotolia.com_102309387

Zweite Deutsch-Polnische Fachtagung
Psychische Belastungen im Beruf
am 16. und 17. Juni 2016

» **In Europas Kulturhauptstadt 2016 Breslau**

Aus der Themenliste:

- » Erfassung psychischer Belastungen
- » Suchterkrankungen
- » Stressprävention am Arbeitsplatz
- » Mobbing und sexuelle Belästigung
- » Vision Zero
- » Return on Prevention

Referenten sind unter anderen:

- » Dr. Walter Eichendorf, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)
- » Professor Dr. Stephan Letzel, Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Universität Mainz
- » Olaf Petermann, Vorsitzender der Geschäftsführung der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)

Das vollständige Programm und weitere Informationen unter **www.universum.de/ppg**

Veranstaltungsort:

Hotel HP Park Plaza Wrocław
ul. Drobnera 11/13
50-257 Wrocław (Breslau)

Einfach anmelden:
www.universum.de/ppg
per E-Mail: **fachtagung@universum.de**
oder per Telefon **0611 90 30-244**
Tagungspreis **€ 224,–**

(Tagungsgebühr enthält Abenddiner am 16. Juni, Lunch am 17. Juni und Konferenzunterlagen)

Veranstalter:

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Unimedia UM

UV Universum Institut

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