



Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung

**Dokumentation einer Fachtagung
des Landesarbeitskreises
“Arbeit und Gesundheit”
am 02. Dezember 2002 in Potsdam**



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

auf der Tagung des europäischen Rates im März 2000 in Lissabon wurde die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen als zentrales Ziel der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik verkündet. Die Betonung der Qualität der Arbeit resultiert aus der Erkenntnis, dass langfristige Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit nur mit Arbeitsplätzen erreicht werden, die den dort Beschäftigten neben einer modernen Ausstattung ein leistungsförderndes und ihre Interessen berücksichtigendes Arbeitsumfeld bieten.

Wesentliche Elemente der Qualität der Arbeit sind der Schutz und die Förderung der Gesundheit. Gesunde, qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen das wichtigste Kapital eines jeden Unternehmens dar. Sie bilden die Grundlage für die Herstellung von Qualitätsprodukten oder das Anbieten von Qualitätsdienstleistungen. Unfälle, krankheitsbedingte Ausfälle oder Einschränkungen der Beschäftigungsfähigkeit schlagen sich hingegen in betriebs- und volkswirtschaftlichen Verlusten nieder und belasten die sozialen Sicherungssysteme.

Als Schlussfolgerung hieraus wird in der neuen Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit der EU-Kommission für den Zeitraum von 2002 bis 2006 „Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft“ die Entwicklung einer umfassenden Präventionskultur gefordert. Diese hat u.a. zum Inhalt, dass eine Verbesserung der Kenntnisse über die mit der Arbeit verbundenen Risiken und der Präventionsmöglichkeiten bei allen Beteiligten, insbesondere aber auch bei den Beschäftigten selbst, zu einer besseren Antizipation und Kontrolle dieser Risiken führt. So wie sich mit dem Wandel der Arbeit die Risiken ständig ändern, müssen lebenslang auch die diesbezüglichen Kenntnisse vermittelt und aufgefrischt werden. Und diese gehen in der modernen Arbeitswelt weit über den Unfallschutz und technische Maßnahmen hinaus, erfordern vielmehr eine aktive Mitwirkung der Beschäftigten, den Erwerb von Gesundheitskompetenz und eine Anpassung des Verhaltens. Hierfür stellen junge Menschen, die erst am Beginn des Berufslebens stehen und deren Verhaltensmuster noch nicht ausgeprägt sind, eine besonders gut geeignete Zielgruppe mit einem vergleichsweise hohen präventiven Potential dar.

Vor diesem Hintergrund wird das Ziel der in Brandenburg vom Arbeitskreis „Arbeit und Gesundheit“ getragenen und von den Ministerien für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen sowie für Bildung, Jugend und Sport gestalteten Landesinitiative „Gesundheit und Ausbildung“ deutlich: Es geht darum, junge Menschen im Rahmen der beruflichen Ausbildung stärker als bisher für die Belange von Sicherheit und Gesundheit zu sensibilisieren sowie im Zusammenhang mit dem Erwerb der beruflichen Qualifikation Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Erlangung einer gesundheitlichen Kompetenz zu entwickeln.

Diese Zielstellung erfordert einen langen Atem und die Kooperationsbereitschaft vieler Beteiligten. Gerade weil sich Jugendliche in der Zeit der Ausbildung häufig in keiner einfachen sozialen Situation befinden, in der die erfahrbaren Belastungen durch die Arbeit, die persönlichen Einstellungen, die Konfrontation mit dem Verhalten (aber auch negative Einstellungen und Gewohnheiten) der Kolleginnen und Kollegen, die beruflichen Zukunftsaussichten und vieles andere zusammentreffen, bedarf Prävention bei und mit Auszubildenden eines umfassenden Ansatzes.

Mit der vor Ihnen liegenden Dokumentation der im Dezember 2002 durchgeführten Fachtagung zur Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung werden diese Aussagen deutlich.

Einleitend hat Arbeits- und Gesundheitsminister Baaske in einem Grußwort den politischen Willen sowohl des Arbeits- und Gesundheitsministeriums wie des Bildungsministeriums ausgedrückt,

gemeinsam mit dem Arbeitskreis „Arbeit und Gesundheit“ die Landesinitiative voranzubringen und umzusetzen.

Nachdem zunächst über die Ziele und Inhalte der Landesinitiative berichtet wurde, sind anschließend die Ergebnisse der von verschiedenen Institutionen im Land Brandenburg durchgeführten Studien und Befragungen zur Situation der Auszubildenden vorgestellt worden. Diese weisen auf vielfältige Probleme im Zusammenhang mit der Berufsausbildung hin. So führen der Mangel an Ausbildungsplätzen und die hohe Arbeitslosigkeit dazu, dass Jugendliche oft nicht in ihren Wunschberufen ausgebildet werden können. Zudem sind die Chancen der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung häufig gering. Auch fühlen sich viele Jugendliche durch die Schule und die Berufsberatung nicht hinreichend über die körperlichen und gesundheitlichen Anforderungen des künftigen Berufes informiert. Defizite wurden auch im Bereich der Wissensvermittlung zu den Themen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im berufstheoretischen Unterricht deutlich. Das Bildungsangebot ist durch die Begrenzung in den Ausbildungsordnungen und damit abgestimmten KMK-Rahmenlehrplänen zu einseitig auf die Vermeidung von Unfallgefahren und Vergiftungen ausgerichtet, die Formen der Wissensvermittlung sollten überprüft werden und es sind Verbesserungen in der Qualifizierung und im Fortbildungsangebot für die Lehrkräfte anzustreben. Hieraus folgende gesundheitliche wie motivationale Faktoren spiegeln sich auch im vergleichsweise hohen Krankenstand der Auszubildenden im Land Brandenburg wider. Junge Berufstätige weisen zudem ein erhöhtes Unfallrisiko am Arbeitsplatz aus.

Im Rahmen von zwei Foren zu den Themen „Wissensfülle - Informations- und Vermittlungsdefizite“ sowie „Die Macht der Gewohnheit(en) – Wege zur Kompetenz“ wurde auf der Fachtagung eine Reihe von Kooperationsprojekten unterschiedlicher Partner vorgestellt und diskutiert. Wichtig hieran war vor allem der Austausch zwischen den Experten für die Umsetzung von Fragen des Schutzes und der Förderung der Gesundheit von den Krankenkassen, den Unfallversicherungsträgern, wissenschaftlichen Einrichtungen und staatlichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsbehörden auf der einen Seite sowie den Fachleuten für die Vermittlung des Wissens aus Bundes- und Landesinstituten, den Berufsschulen und Unternehmen auf der anderen Seite.

Dieser Austausch machte deutlich, dass für die Umsetzung der Zielstellung der Landesinitiative neben einer engen Kooperation der genannten Institutionen die Einbeziehung der für die berufliche Ausbildung vorhandenen Trägerstrukturen, das sind insbesondere die Kammern und die Arbeitsämter, erforderlich ist. Nachhaltigkeit lässt sich nur erzielen, wenn das Thema Sicherheit und Gesundheit in das tägliche Routinehandeln aller an der Ausbildung Beteiligten Eingang findet. Dies betrifft die stärkere Integration in die Rahmenlehrpläne der berufsbildenden Schulen ebenso wie den Eingang in die Prüfungsordnungen, die Berücksichtigung von Gesundheitsfragen und die Vorbildwirkung im Rahmen der praktischen Ausbildung in den Unternehmen ebenso wie die verstärkte Einbeziehung dieser Fragen in die Beratungs- und Besichtigungsstrukturen von Arbeitsämtern, staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Aufsichtsdiensten.

Mit einem solchen Auftrag versehen wird die Landesinitiative „Gesundheit und Ausbildung“ auf der bewährten Plattform des Arbeitskreises „Arbeit und Gesundheit“ in den nächsten Jahren fortgesetzt. Stärker als bisher sollen dabei auch – dem Prinzip des Gender-Mainstreaming folgend – geschlechtsdifferenzierende Fragen untersucht werden. Diese rücken mittelbar – bei Berücksichtigung des berufskulturellen Wandels -, aber auch unmittelbar – wenn man die Einstellungen und Verhaltensweisen der Auszubildenden in den Blick nimmt – in den Vordergrund.

Ein besonderer Dank gilt den Organisatoren, allen Referentinnen und Referenten, den Moderatoren sowie den Diskutanten der Fachtagung für das gezeigte Engagement.



Sabine Hübner
Abteilung Arbeit im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	1
 Beiträge im Vormittagsplenum	
Grußwort des Ministers für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen	6
<i>Herr Minister Baaske</i>	
Die Landesinitiative Gesundheit und Ausbildung	10
<i>Herr Pernack</i> <i>Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen</i>	
Rolle und Aufgaben der Oberstufenzentren	16
<i>Herr Hölterhoff</i> <i>Ministerium für Bildung, Jugend und Sport</i>	
Soziale Lage und Gesundheit von jungen Menschen im Land Brandenburg	23
<i>Herr Kuhn</i> <i>Landesgesundheitsamt</i>	
Die IKK-Studie „Gesunder Start ins Handwerk“	25
<i>Frau Spitzner</i> <i>Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin</i>	
Ergebnisse der Schwerpunktaktion „Komplexe Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung“	28
<i>Herr Grüneberg</i> <i>Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik Neuruppin</i>	
 Forum 1: Wissensfülle – Informations- und Vermittlungsdefizite	
Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Berufsausbildung in der Landwirtschaft	40
<i>Herr Dr. Grütte</i> <i>Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen</i> <i>Herr Dr. Scamoni</i> <i>Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Berlin</i>	
Qualität und Gesundheit im Gastgewerbe fördern: ein Programm der BGN und der AOK an Oberstufenzentren	47
<i>Frau Baumeister</i> <i>AOK für das Land Brandenburg</i> <i>Frau Diederichs</i> <i>Oberstufenzentrum Johanna Just, Potsdam</i>	

Forum 2: Die Macht der Gewohnheit(en) – Wege zur Kompetenz

Das Bäckerprojekt Berlin-Brandenburg 51

Herr Kuhn

Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften Berlin

Herr Trümper

Fachschule der Bäckerinnung Berlin

Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Berufsausbildung der Forstämter – ein Kooperationsprojekt von Unfallkasse, AOK, OSZ Neuruppin, den Waldarbeiter- schulen Kunsterspring und Bernau 55

Herr Bös

AOK für das Land Brandenburg

Herr Schade

Waldarbeiterschule Kunsterspring

Seminare zum Thema Arbeit und Gesundheit in der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin 65

Frau Dr. Panke

DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin

Herr Starke

OSZ Oberhavel 1 Zehdenick

Abschlussplenium mit Podiumsdiskussion – Fazit und Ausblick

Gesundheitskompetenz als Qualifizierungsziel 70

Frau Dr. Lennartz

Bundesinstitut für Berufliche Bildung Bonn

Verzeichnis der Mitwirkenden 82

Verzeichnis der Teilnehmer 84

Vormittagsplenum

Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung

Herr Minister Baaske, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

zur Fachtagung "Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung" begrüße ich Sie recht herzlich.

Das Thema verbindet heute die Experten für die Umsetzung der Fragen des Schutzes und der Förderung der Gesundheit von den Krankenkassen, von den Unfallversicherungsträgern, von wissenschaftlichen Einrichtungen und von den staatlichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsbehörden mit den Fachleuten, die die Kompetenz für die Vermittlung von Wissen an die Auszubildenden im Land Brandenburg besitzen.

Ich freue mich sehr, dass Vertreter wichtiger Bundes- und Landeseinrichtungen, wie dem Bundesinstitut für berufliche Bildung, dem Pädagogischen Landesinstitut, den Schulämtern ebenso wie viele Berufsschullehrer, aber natürlich auch Arbeitgeber und Gewerkschaften, die Universität Potsdam und andere der Einladung des Landesarbeitskreises "Arbeit und Gesundheit" beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen gefolgt sind.

Auf einer Veranstaltung, die zum Teil Fragen der Ausbildung zum Gegenstand hat, kommt man nicht umhin, auf die aktuelle Ausbildungssituation einzugehen.

Es wird Sie dabei nicht überraschen, wenn ich feststelle:
Die Ausbildungssituation im Land Brandenburg ist weiterhin äußerst angespannt.

Nach der Statistik der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung belief sich die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber/innen auf 2.567, das waren 228 mehr als im gleichen Monat des Vorjahres (+ 9,7 %). Bis Ende Oktober ist diese Zahl dank der unermüdlichen Vermittlung der Arbeitsämter sowie der zusätzlichen Ausbildungsangebote von Arbeitsverwaltung, Bund und Land schon auf 1.704 (- 863) abgesenkt worden. Und diese Zahl wird weiter sinken!

Der derzeitige Stand der Eintragung von neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen bei den Kammern lässt allerdings befürchten, dass das von der Wirtschaft in Aussicht gestellte Ziel eines ausreichenden Ausbildungsangebotes wie in 2001 auch in diesem Jahr deutlich unterschritten wird.

Eine rechnerische Versorgung der jetzt noch unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber im Sinne des Brandenburger Ausbildungskonsenses wird in diesem Jahr daher nur dann gelingen, wenn weitere zusätzliche Angebote durch die Bundesregierung kurzfristig aufgelegt werden. Ich bin aufgrund der ersten Signale aus Berlin guter Dinge, dass diesem Wunsch Rechnung getragen wird.

Doch ich weiß, ohne weitere Unterstützung durch das Land wird es auch in den kommenden Jahren nicht gehen. Daher unterstützen wir Ausbildungsbetriebe finanziell wo und so weit wir können!

Ich will hier nur kurz einige Beispiele erwähnen, die zeigen, dass wir trotz kaum vorhandener finanzieller Spielräume der Beruflichen Bildung höchste Priorität einräumen. Hiermit wollen wir weiterhin ein Zeichen in die Zukunft unseres Landes setzen.

In der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk stehen wie im Vorjahr auch im Jahr 2002 ca. 3,5 Mio. € zur Verfügung. Damit können nahezu 30.000 Maßnahmeteilnehmer erreicht werden. Ebenfalls stehen zur Modernisierung und Ergänzungsausstattung der überbetrieblichen Bildungsstätten wie im Vorjahr ca. 3,5 Mio. € zur Verfügung.

Im Rahmen der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost einschließlich der Ergänzungsanteile des Landes Brandenburg zur Schließung von verbleibenden Ausbildungsplatzlücken haben wir in den vergangenen Jahren regelmäßig rund 5.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen.

Insgesamt bewilligen wir jährlich rund 60 Mio. € für die Förderung der beruflichen Erstausbildung. Mehr kann man von uns nicht verlangen und mehr ist auch nicht drin.

Ein weiteres großes Problem für jugendliche Beschäftigte ergibt sich aus der unverändert angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt in unserem Land. Nur knapp die Hälfte aller Ausgebildeten kann sich derzeit nach Abschluss der Ausbildung Hoffnungen auf ein festes Arbeitsverhältnis machen. Auch hier, an der sogenannten zweiten Schwelle, versuchen wir mit staatlichen Maßnahmen positiv Einfluss zu nehmen.

Diese Beschreibung macht die derzeitige schwierige Lage deutlich, deren Auswirkungen auch bei den folgenden Analysedaten beachtet werden müssen:

Diese belegen im Bundesvergleich seit Jahren eine überdurchschnittlich hohe Fehlzeitenquote der Auszubildenden im Land Brandenburg.

Der Krankenstand der brandenburgischen Auszubildenden lag im Jahr 2000 bei 7,2 % gegenüber 4,3 % im Bundesdurchschnitt. Alarmierend ist, dass anders als in anderen Ländern der Krankenstand der Auszubildenden im Land Brandenburg trotz ihres zumeist jugendlichen Alters über dem aller Beschäftigten liegt.

Gründe dafür können nur vermutet werden, sicher ist aber, dass sich motivationale Faktoren ebenso wie gesundheitliche Faktoren in diesen Zahlen widerspiegeln.

Möglich ist u.a. ein Einfluss des insgesamt gegenüber früheren Jahren verschlechterten Gesundheitszustandes der Schulabgänger. Häufige und kurzzeitige Erkrankungen des Atmungssystems und die hohe Anzahl von Arbeits- und Freizeitunfällen sind ebenfalls auffällig.

Die skizzierte Ausbildungsplatzsituation und das Problem zumeist geringer Chancen für eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung verbunden mit häufig unzureichenden Informationen über die Anforderungen des künftigen Berufes sowie hohe Abbruchquoten müssen bei der Bewertung beachtet werden.

Hier muss mehr getan werden.

Meine Damen und Herren,

ich nutze sehr gern die Gelegenheit, dem Landesarbeitskreis "Arbeit und Gesundheit" für die Initiative zur Organisation der Fachtagung herzlich zu danken.

Die Zusammensetzung dieses Arbeitskreises, dem die für Arbeitsschutz und Gesundheit zuständigen Landesbehörden, Vertreter der Tarifpartner, der Krankenkassen, der Unfallversicherungsträger und der Wissenschaft angehören, prädestiniert ihn, die Problematik kompetent und übergreifend anzugehen.

Die guten Ergebnisse der Kooperation dieser unterschiedlichen Partner bestärken mich dabei in meiner Überzeugung: Der vor fünf Jahren begonnene Weg, im Landesarbeitskreis die in Branden-

burg auf dem Gebiet des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung tätigen Institutionen unter dem Dach des MASGF zusammen zu führen und deren Aktivitäten zu bündeln, war richtig und lohnenswert.

Schutz, Erhalt und Förderung der Gesundheit junger Menschen bildeten von Anfang an einen der Schwerpunkte im Arbeitskreis. Und das ist gut und richtig.

Denn: Erfolgreiche Prävention und Gesundheitsförderung erfordern in nicht geringem Umfang auch eine aktive Rolle der Beschäftigten. Dies umso mehr, als der allseits zitierte Wandel der Arbeit, gekennzeichnet u.a. durch zunehmende Dienstleistungsorientierung und den umfassenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik, Veränderungen in den Arbeitsinhalten, aber auch in den Belastungen für die Beschäftigten mit sich bringt.

Bei nur wenig zurück gehenden herkömmlichen Belastungen, wie Arbeit unter Lärmeinwirkung, in Zwangshaltungen oder im Stehen, verbunden mit dem Heben und Tragen schwerer Lasten, fühlen sich zunehmend mehr Menschen durch Zeit- und Termindruck, Leistungsverdichtung, Informationsüberflutung, Arbeitszeitfaktoren, eintönige, unter- oder überfordernde Arbeitsinhalte übermäßig belastet.

Damit diese Belastungen, die in gewisser Ausprägung als positiver Stress ja durchaus leistungsfördernd sein können, nicht krank machen, brauchen die Beschäftigten in der Arbeitswelt von morgen neben dem Wissen über die sicherheitsgerechte und ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes hinaus eigene gesundheitliche Kernkompetenzen zur aktiven Einflussnahme auf und Bewältigung der mit dieser Entwicklung verbundenen Risiken.

Um diese Rolle ausfüllen zu können, müssen das Wissen um ein gesundheitsbewusstes Arbeitshandeln sowie praktische Fertigkeiten und soziales Empfinden für das Erkennen und Bewältigen arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren schrittweise vermittelt und gefestigt werden.

Damit kann nicht früh genug begonnen werden. Der Sensibilisierung für Gesundheitsfragen sollte, ähnlich wie es bei der Verkehrserziehung auch umgesetzt wird, schon im Kindergarten und in der Schulzeit mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Die Phase der Ausbildung stellt einen wichtigen Abschnitt dar. Junge Menschen, die einen Beruf erlernen, sollten auch für die gesundheitlichen Fragen, die im Zusammenhang mit der Ausübung dieses Berufes entstehen, vorbereitet werden und diesen angemessen Beachtung schenken. Es macht Sinn, gerade die Berufsanfänger anzusprechen, da bei ihnen das Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz noch stark beeinflusst werden kann. Verhaltensmuster oder unphysiologische Bewegungsabläufe haben sich noch nicht eingeschliffen und können korrigiert werden.

Dieser Ansatz steht in engem Kontext mit der Zielsetzung der Europäischen Union. In der von der Europäischen Kommission im März dieses Jahres verabschiedeten "Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002 bis 2006" findet sich die Forderung nach einer notwendigen Stärkung der Präventionskultur in den Unternehmen.

Im Abschnitt "Die Präventionskultur festigen" wird darin explizit auf die wichtige Rolle der Ausbildung für die Verbesserung der Kenntnisse über die mit der Arbeit verbundenen Risiken verwiesen. Es wird gefordert, die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in die Lehrpläne der Schulen zu integrieren, sei es in der Form von Sensibilisierungsmaßnahmen, sei es als eigenes Fach in den berufsbildenden Zweigen der Schulen.

Meine Damen und Herren,

wenn am heutigen Tag in verschiedenen Beiträgen über Wissensdefizite oder mangelnde Handlungskompetenz junger Auszubildender die Rede sein wird, darf damit nicht der Blick für die in den letzten Jahren erreichten wesentlichen Verbesserungen, insbesondere in den Bereichen der Unfallverhütung und der Bekämpfung von Berufskrankheiten, verstellt werden. Diese sind beachtlich und haben zu einer erheblichen Zurückdrängung der Unfallzahlen und vieler Berufskrankheiten geführt.

Hieran haben sowohl die Akteure im innerbetrieblichen Arbeitsschutz in den Unternehmen als auch die Einflussnahme von außen durch die Berufsgenossenschaften und die staatlichen Arbeitsschutzbehörden ihren Anteil.

Auch im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es vielfältige und erfolgversprechende Ansätze, insbesondere initiiert durch die Krankenkassen.

Ich hoffe aber deutlich gemacht zu haben, dass es bei einem ernst gemeinten Ansatz für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit um mehr gehen muss.

Klar ist schon jetzt: Soll der mit der Fachtagung verfolgte Ansatz erreicht werden, mit vielfältigen Aktivitäten die Sicherheits- und Gesundheitskompetenz junger Menschen im Land Brandenburg bereits zum Zeitpunkt des Eintritts in das Berufsleben schrittweise zu verbessern und Auszubildende für diese Belange zu sensibilisieren und zu befähigen, ist ein langer Atem und ein zielgerichtetes Zusammenwirken vieler Partner erforderlich.

Und: Ein solcher Prozess muss politisch flankiert werden. Wir haben deshalb zu dem Thema von Anfang an einen engen Kontakt zum Ministerium für Bildung, Jugend und Sport hergestellt. Ich darf Ihnen an dieser Stelle die herzlichen Grüße meines Ministerkollegen Steffen Reiche ausrichten, der wie ich auf die Ergebnisse dieser Fachtagung gespannt ist. Er unterstützt den Vorschlag einer von beiden Häusern getragenen "Landesinitiative Gesundheit und Ausbildung".

Ich wünsche der Fachtagung einen erfolgreichen und für die Beteiligten ergebnisreichen Verlauf.

Die Landesinitiative „Gesundheit und Ausbildung“

Herr Pernack, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich darf an das Grußwort von Herrn Minister Baaske anschließen und Sie nun mit den Inhalten und Zielen sowie einigen bisherigen Ergebnissen der Initiative „Gesundheit und Ausbildung für Brandenburg“ näher vertraut machen.

Ich möchte meine Ausführungen in vier Abschnitte gliedern.

1. Einbindung in europäische und nationale Aktivitäten

Als Antwort auf die Herausforderungen durch die Globalisierung haben sich die Mitgliedstaaten auf die "Sozialpolitische Agenda" als Rahmen für entscheidende Reformvorhaben der Europäischen Union verständigt. Darin wird das anspruchsvolle Ziel formuliert, die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Es soll ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt erreicht werden.

Die verbindende Klammer der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik heißt Qualität. Mit dem im Jahr 2001 verabschiedeten "Konzept für Investitionen in Qualität" stellt sich die Europäische Kommission den Herausforderungen, die sich aus den in der sozialpolitischen Agenda formulierten anspruchsvollen Zielen ergeben:

Es geht dabei nicht nur um mehr Arbeitsplätze, sondern es geht auch um bessere Arbeitsplätze, es geht um deren Qualität. Die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen, ihre Qualifikation, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Gesundheit treten dabei in den Vordergrund.

Gesundheit und Sicherheit stellen neben Ausbildung, Qualifikation und der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens herausragende Elemente der Qualität der Arbeit dar.

Denn: Nur Beschäftigte, die gesund sind und sich in ihrer Arbeitsumgebung wohlfühlen, sind motiviert, schöpfen ihre Leistungsreserven aus, können kreativ und innovativ arbeiten.

Um die geforderte Qualität der Arbeit im Zusammenhang mit den Fragen der Sicherheit und Gesundheit zu erreichen, ist die Einhaltung des gemeinsam entwickelten europäischen Rechts mit Mindestanforderungen zur Ausgestaltung des Arbeitsschutzes eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung. Die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt, u.a. gekennzeichnet durch die Zunahme psychischer und psychosozialer oder kombinierter Mehrfachbelastungen, können allein mit einer sicherheitsgerechten Gestaltung der Verhältnisse an den Arbeitsplätzen und in der Arbeitsumgebung nicht bestanden werden.

Es geht vielmehr um die Umsetzung eines breit angelegten, umfassenden Präventionsansatzes. Es geht darum, die Arbeitswelt menschengerecht zu gestalten, d.h. einerseits die Arbeit an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten anzupassen, andererseits die Beschäftigten zu befähigen, mit ihren gesundheitlichen Ressourcen angemessen umzugehen und ihr Verhalten entsprechend anzupassen.

Eine solche Zielstellung setzt Wissen und gesundheitliche Kompetenz und die Herausbildung eines hierauf ausgerichteten Bewusstseins voraus.

Dies war auch der Ausgangspunkt eines Seminars zum Thema "Learning about occupational Safety and health", welches im März diesen Jahres von der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie der spanischen Ratspräsidentschaft in Bilbao durchgeführt worden ist.

Ausgangspunkt und Ziel dieses Seminars war die Entwicklung einer EU-Perspektive zur Integration des Themas "Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit" in alle Phasen der Bildung, angefangen von der Vorschulerziehung über die Grund- und weiterführenden Schulformen bis zur beruflichen oder universitären Ausbildung.

An Hand von Fallbeispielen aus den Mitgliedstaaten wurden Beispiele für die Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz auf verschiedenen Bildungsebenen vorgestellt. Von den drei angenommenen Beiträgen aus Deutschland kamen zwei aus dem Land Brandenburg, was als Beleg für die besondere Aufmerksamkeit, die wir in unserem Land diesem Thema widmen, gelten kann:

Herr Dr. Grütte stellte, wie auch heute Nachmittag im Forum 1, ein im Zusammenhang mit der Europäischen Sicherheitskampagne auf dem Gebiet der Landwirtschaft gemeinsam mit der landwirtschaftlichen Unfallversicherung und dem Agrarministerium entwickeltes Projekt zur verbesserten Integration des Themas Sicherheit und Gesundheit in die Berufsausbildung zukünftiger Landwirte vor. Ich selbst habe über die ersten Ergebnisse der Landesinitiative "Gesundheit und Ausbildung" berichten dürfen.

Neben allgemeinen Beobachtungen und Ergebnissen wurden auch Erfolgsfaktoren ermittelt, wovon ich einige zitieren möchte:

1. Risikoschulung und das Thema Sicherheit und Gesundheit müssen von den Akteuren als besondere Prioritäten angesehen werden.
2. Es ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den Bildungs- und Arbeitsministerien und zwischen der Arbeitsaufsicht und anderen mit diesen Fragen beschäftigten Institutionen erforderlich.
3. Gesundheits- und Sicherheitsexperten müssen partnerschaftlich mit Bildungsexperten zusammenarbeiten.
4. Es ist wichtig, alle nur möglichen Vermittler als Teil des lebenslangen Lernprozesses einzubeziehen: die Lehrer, die Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertretungen, Eltern, Schüler und die Fachleute müssen den Prozess unterstützen.
5. Das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollte in einem ausgewogenen Verhältnis von Theorie und Praxis in die Lehrpläne integriert werden.
6. Das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit muss als wesentlicher Bestandteil jeder Berufsausbildung betrachtet werden, und nicht nur als Beiwerk oder als einmalige Kampagne.
7. Lehrer und Ausbilder müssen zum Thema Risikoerziehung und Gesundheit bei der Arbeit geschult werden, es genügt nicht, einfach Instrumente zu entwickeln und sie den Lehrern zur Verfügung zu stellen.
8. Lehrer brauchen Ressourcen und Qualifikationen, um das Wissen zum Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vermitteln zu können. Diese sollten die Schüler zu eigenem Handeln motivieren.

Wir werden am heutigen Tag sicher noch mehrfach auf diese Zusammenhänge eingehen.

Auf nationaler Ebene ist im vergangenen Jahr vom damaligen Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung eine Initiative für eine neue Qualität der Arbeit - kurz INQA - ins Leben gerufen worden. Diese Initiative zielt darauf, die Interessen der Menschen an positiven, gesundheits- und persönlichkeitsfördernden Arbeitsbedingungen mit den Interessen der Gesellschaft an einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft und stabilen sozialen Sicherungssystemen zu verbinden.

Die daran Beteiligten - Bund, Länder, Sozialversicherungspartner, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Unternehmen - wollen in ihrer jeweiligen Verantwortung einen Beitrag für die gemeinsamen Ziele der Qualität der Arbeit leisten. Dabei soll es nicht darum gehen, Zuständigkeiten neu zu regeln. Leitlinie für das gemeinsame Handeln soll sein: "Gemeinsam handeln - jeder in seiner Verantwortung".

2. Fachtagung "Gesundheit und Ausbildung" im Jahr 1999 als Auftakt

Die Leitlinie von INQA "Gemeinsam handeln - jeder in seiner Verantwortung" war auch von Anfang an der Grundsatz für die bereits im Jahr 1999 mit einer Fachtagung begonnene Landesinitiative "Gesundheit und Ausbildung im Land Brandenburg".

Der Arbeitsschwerpunkt "Auszubildende" hatte sich schon nach wenigen Beratungen des im Jahr 1997 beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen gebildeten Landesarbeitskreises "Arbeit und Gesundheit" herauskristallisiert und zur Vorbereitung und Durchführung der Fachtagung geführt.

Dies auch deshalb, weil aus präventionspolitischer Sicht Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit der Auszubildenden von besonderer Bedeutung sind:

denn:

Der Umgang der Auszubildenden mit arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken ist noch nicht habitualisiert, man kann noch Einfluss nehmen - und sofern dies gelingt, zahlt sich der Erfolg in Form vermiedener Erkrankungen über viele Jahre aus.

und:

Nur wer zu Beginn seines Arbeitslebens lernt, mit Belastungen adäquat umzugehen und seine Gesundheit zu schützen, wird am Ende seines Arbeitslebens gesund und aktiv seinen Lebensabend verbringen.

Doch stellten sich viele Fragen: Wie erreicht man überhaupt Jugendliche, wenn es um Themen wie Unfallgefahren und Krankheit geht, wie schafft man im Betrieb und in der Berufsschule die notwendigen zeitlichen und inhaltlichen Freiräume für diese Themen, welche Unterstützung geben Unfallversicherungsträger und Krankenkassen, wie können die Lernorte Betrieb und Berufsschule beim Thema "Arbeit und Gesundheit" besser zusammenarbeiten, welche nachahmenswerten Praxisbeispiele gibt es dafür bereits?

Die Fachtagung gab schließlich Anregungen für eine Reihe von Projekten, über deren Verlauf und Ergebnisse am heutigen Tag berichtet werden wird. Und die Fachtagung bildete den Auftakt für die Initiative "Ausbildung und Gesundheit", über deren Ziele und erste Umsetzungsschritte ich im Folgenden berichten möchte.

3. Ziele der Initiative "Ausbildung und Gesundheit" im Land Brandenburg - Aktionen, Projekte, Befragungen

Klar ist: Prävention bei und mit Auszubildenden darf nicht bei der Wissensvermittlung stehen bleiben. Gerade weil sich die Jugendlichen in der Zeit der Ausbildung in einer schwierigen sozialen Situation befinden, in der die Arbeitsbedingungen, die persönlichen Einstellungen, die Vorbilder der anderen Kollegen, die beruflichen Zukunftsaussichten und vieles andere zusammentreffen, muss auch der Präventionsansatz komplexer sein und die Ausbildungssituation an sich thematisieren.

Idealerweise würden sich die Erfolge dieser Bemühungen dann nicht nur in einem verbesserten Gesundheitsverhalten und einem geringeren Krankenstand, sondern auch in einer höheren Ausbildungszufriedenheit, in weniger Ausbildungsabbrüchen und weniger Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden niederschlagen.

Hier treffen sich die Interessen der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik, der Bildungspolitik, der Betriebe, der Krankenkassen und der Unfallversicherungsträger - eine geradezu ideale Ausgangssituation für ein gemeinsames Handeln der im Landesarbeitskreis "Arbeit und Gesundheit" vertretenen Institutionen.

Vor dem Hintergrund vorhandener und festgestellter Defizite bestehen die Ziele der Initiative in den folgenden Punkten:

1. Es müssen neue Handlungskonzepte, die sich in Modellprojekten bewährt haben, in die regulären Ausbildungsstrukturen integriert werden. Das Thema Gesundheit und Ausbildung muss stärker in das Routinehandeln aller Beteiligten Eingang finden.
2. Die Auszubildenden sollen über das bisherige Angebot hinaus für die Fragen des Arbeitsschutzes und der individuellen Gesundheit sowie für die Erlangung entsprechender Kompetenzen sensibilisiert werden.
3. Es soll ein kooperationsorientierter Ansatz zur Umsetzung gebracht werden, indem verschiedene Partner mit unterschiedlichen Ansätzen ein gemeinsames Handeln verabreden.

Als Basis für die Abstimmung von Projekten dient der Landesarbeitskreis „Arbeit und Gesundheit“, an dem sich Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, der Krankenkassen, der Unfallversicherungsträger und wissenschaftlicher Einrichtungen neben den Vertretern staatlicher Arbeitsschutz- und Gesundheitsbehörden beteiligen. Über diese Plattform werden Informationen und Erfahrungen ausgetauscht, Kooperationen verabredet und Handlungserfordernisse abgeleitet.

Zur Umsetzung der Landesinitiative „Gesundheit und Ausbildung“ gibt es eine enge Kooperation zwischen dem Bildungs-, dem Gesundheits- und Arbeitsministerium. Die Aktionen verschiedener Institutionen zur verbesserten Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Ausbildung werden in der Landesinitiative gebündelt.

Über einige Projekte, wie z.B.

- den MASGF-Bericht zur sozialen Lage und Gesundheit von jungen Menschen im Land Brandenburg,
- das Gemeinschaftsprojekt "Gesunder Start ins Handwerk" der Handwerkskammer Potsdam und der Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin,
- das bereits zitierte Gemeinschaftsprojekt zwischen MASGF und landwirtschaftlicher Berufsgenossenschaft Berlin zur Berufsausbildung in der Landwirtschaft,
- das Kooperationsprojekt von Unfallkasse Brandenburg, AOK, OSZ Neuruppin und den Waldarbeiterschulen Kunsterspring und Bernau,
- das Bäckerprojekt Berlin-Brandenburg,
- das gemeinsam von der BGN und der AOK Brandenburg an Oberstufenzentren umgesetzte Programm "Qualität und Gesundheit im Gastgewerbe fördern",
- die von der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin entwickelten und durchgeführten Seminare zum Thema Arbeit und Gesundheit

wird in den Vorträgen heute Vormittag bzw. in den Foren am Nachmittag ausführlich berichtet werden.

Ebenfalls sehr erfolgreich gestaltet sich die Durchführung von Projekttagen für Sicherheit und Gesundheitsschutz an OSZ/Berufsschulen des Baugewerbes, die als Kooperationsprojekt der Gemeinschaft für Jugend, Erholung und Weiterbildung (GJEW) und der IG BAU unter Einbeziehung der Bau-Berufsgenossenschaft, einer Krankenkasse, des Landessportbundes und des DGB-Bildungswerkes umgesetzt werden.

Das Ziel einer von der Arbeitsschutzverwaltung im Land Brandenburg über einen längeren Zeitraum geplanten Schwerpunktaktion zur verbesserten Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Ausbildung besteht darin, junge Menschen frühzeitig, d.h. in der Phase der ersten Kontakte mit der Arbeitswelt, für die Belange des Gesundheitsschutzes und eines gesundheitsgerechten Verhaltens zu sensibilisieren.

Für die Ableitung von Handlungsempfehlungen war es erforderlich, zunächst eine Stuserhebung zu dem im Berufsschulunterricht vermittelten Wissen, zur Methodik der Wissensvermittlung und zu den von Lehrern und Auszubildenden erkannten diesbezüglichen Defiziten durchzuführen.

Hierzu wurde im Auftrag des MASGF im gesamten Land Brandenburg an ausgewählten Oberstufenzentren eine repräsentative Umfrage durchgeführt. Unter der Federführung des Amtes für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik Neuruppin wurde diese als erste Phase einer Schwerpunktaktion konzipiert und durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung von Auszubildenden und Berufsschullehrern werden Ihnen nachher detailliert von Herrn Grüneberg vorgestellt.

Sie sollen eine Grundlage schaffen, um in einer zweiten Phase der Schwerpunktaktion den Handlungsbedarf hinsichtlich einer verbesserten Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Bildung ableiten zu können.

4. Erkenntnisse - Erwartungen

Ohne etwas vom Ergebnis der heutigen Fachtagung vorweg zu nehmen:

Eine wichtige Aufgabe für die Zukunft wird darin liegen, neue Handlungskonzepte in die regulären Ausbildungsstrukturen zu integrieren.

Sicher sind Modellprojekte wichtig und zielführend. Aber es nutzt das schönste Präventionsprojekt nicht viel, wenn mit dessen Abschlussbericht auch die Maßnahmen beendet werden, weil sie nur unter den Sonderbedingungen eines Modell- oder Pilotvorhabens durchzuhalten waren.

Was wir brauchen, ist eine Präsenz und Akzeptanz des Themas im täglichen Routinehandeln aller Beteiligten. Dies betrifft die stärkere Integration in die Lehrpläne der berufsbildenden Schulen ebenso wie den Eingang in die Prüfungsordnungen der Kammern, die Berücksichtigung von Gesundheitsfragen und Vorbildwirkung im Rahmen der praktischen Ausbildung in den Unternehmen ebenso wie die verstärkte Einbeziehung dieser Probleme in die Beratungs- und Besichtigungsstrukturen von Arbeitsämtern, staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Aufsichtsdiensten.

Die Ergebnisse der Befragung der Arbeitsschutzverwaltung belegen, dass Aspekte der Sicherheit und Gesundheit überwiegend punktuell und in Verbindung mit der Vermittlung von Wissen zu bestimmten Technologien und Arbeitsabläufen in den Unterricht eingebunden werden. Dabei steht die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit im Vordergrund.

Eine umfassend auf die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie auf eine Entwicklung eines gesundheitsgerechten Verhaltens ausgerichtete Lehrplangestaltung gibt es hingegen (noch) nicht.

Beschriebene Defizite in der Vermittlung des theoretischen Wissens, in der Qualifizierung der Berufsschullehrer und den Möglichkeiten zur Fortbildung sollten Ausgangspunkt für Verbesserungen sein. Auch scheinen die Formen der Wissensvermittlung nicht hinreichend auf die Bedürfnisse junger Menschen ausgerichtet zu sein und müssen überdacht werden.

Meine Damen und Herren,

vor dem Hintergrund dieser Feststellungen, die mit den nächsten Beiträgen weiter untersetzt werden, möchte ich Sie hiermit einladen, sich im Rahmen der heutigen Fachtagung "Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung" mit Ihren Erfahrungen einzubringen und an der Formulierung von Lösungsvorschlägen mitzuwirken. Dazu wird nachher in der Diskussion und vor allem in den Foren am Nachmittag und im Abschlussplenum hoffentlich ausreichend Raum sein.

Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung

Herr Hölterhoff, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg

Vorbemerkung:

Die Internetrecherche zu diesen Stichpunkten ergab auf 33 Seiten zu 90 % den Hinweis auf die jeweilige Ausbildungsordnung oder den Rahmenlehrplan. Ebenso mahnen uns die Ergebnisse der Schwerpunktaktion, die Herr Grüneberg vorstellen wird. Das zeigt, dass die Befassung mit dem Thema mehr als geboten ist.

Ich werde zu vier Punkten Stellung nehmen.

- Bildungsauftrag der Berufsschule
- KMK-Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen
- Schulgesetz des Landes Brandenburg
- Berufsschulverordnung

1. Bildungsauftrag der Berufsschule

In der Rahmenvereinbarung der KMK über die Berufsschule von 1991 wird als Aufgabe der Berufsschule u. a. die Zusammenarbeit mit anderen an der Berufsausbildung Beteiligten genannt. Als Ziel wird die Vermittlung einer beruflichen Grund- und Fachbildung sowie die Erweiterung vorher erworbener allgemeiner Bildung genannt. Die Vermittlung von Fachkompetenz geht dabei einher mit der Vermittlung von Fähigkeiten humaner und sozialer Art.

2. KMK-Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen

Diese Rahmenvereinbarung der KMK findet sich in den Rahmenlehrplänen wieder, die gemeinsam von den Ländern für die einzelnen Ausbildungsberufe erarbeitet werden. Diese Rahmenlehrpläne bestehen immer aus fünf Teilen:

- den Vorbemerkungen;
- der Formulierung des Bildungsauftrags der Berufsschule;
- den didaktischen Grundsätzen;
- den berufsbezogenen Vorbemerkungen und
- den Lernfeldern.

Bis auf die letzten beiden Punkte sind die Formulierungen für alle Berufe identisch. D.h. also, dass die hierin formulierten Aufträge zur Umsetzung sich an alle Lehrkräfte im Bereich der dualen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland richten. Dort finden sie die eben von mir genannten Ziele. Besonders hervorgehoben wird zur Erreichung dieses Zieles u. a. auch, dass auf die mit der Berufsausbildung und privaten Lebensführung verbundenen Umweltbedrohungen und Unfallgefahren hinzuweisen ist und Möglichkeiten zu ihrer Vermeidung bzw. Verminderung aufgezeigt werden sollen.

Auf der Ebene der fünf Kompetenzbereiche

- Handlungskompetenz,
- Fachkompetenz,
- Personalkompetenz,
- Sozialkompetenz und
- Methoden- und Lernkompetenz

sind hier insbesondere Personal- und Sozialkompetenz angesprochen, da es die Position des Einzelnen und seine Beziehungen zur sozialen Umwelt betrifft.

Im Detail sind diese Anforderungen, die sich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ergeben, nicht explizit in den Lernfeldern ausgewiesen, sondern wie auch die Berufsbildpositionen 1 bis 4 in den Ausbildungsrahmenplänen integrativ zu bearbeiten.

In den Ausbildungsrahmenplänen ist dieses unter der lfd. Nr. 3 unter Bezug auf den entsprechenden Paragraphen der jeweiligen Verordnung unter der Überschrift „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ eingegrenzt auf die berufsbezogenen Aspekte. Dass dieses ein relativ enger Bezug ist, wird im Laufe des heutigen Tages genauer untersucht werden.
Ich denke, dass Frau Dr. Lennartz vom BIBB darauf insbesondere eingehen wird.

3. Schulgesetz des Landes Brandenburg

Auch das Brandenburgische Schulgesetz sieht in § 4 „Ziele und Grundsätze der Erziehung und Bildung“ an mehreren Stellen diese Aufgaben vor:

So heißt es z. B.

in Abs. 2: „Die Schule unterstützt die wachsende Einsichtsfähigkeit und zunehmende Selbständigkeit junger Menschen und fördert die Aneignung von Werten und Eigenverantwortung.“

In Abs. 3: „Die Verpflichtung zum Schutz seelischer und körperlicher Unversehrtheit.“

In Abs. 5: „Die Fähigkeit und Bereitschaft der Schülerinnen und Schüler zu fördern

- (8.) Ihr künftiges, privates, berufliches und öffentliches Leben verantwortlich zu gestalten.
- (9.) Soziale und politische Mitverantwortung durch individuelles Handeln und durch die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen zu übernehmen. Und nicht zuletzt
- (13.) Ihre Verantwortung für die eigene Gesundheit, für den Erhalt der Umwelt und die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen zu begreifen und wahrzunehmen.“

Diese Aspekte werden in Zusammenhang mit § 12 „Lernbereiche und übergreifende Themenkomplexe“ unter „Gesundheit und jugendliche Lebenswelt“ erneut aufgegriffen und findet sich ebenso explizit in den Rahmenlehrplänen wieder.

4. Berufsschulverordnung

In der Berufsschulverordnung sind diese Punkte, weil sie bereits an anderer Stelle formuliert sind, nicht mehr aufgeführt worden. Der Bezug wird jedoch hergestellt in § 1 Abs. 4 durch den Hinweis auf das Schulgesetz und in § 2 bezüglich des Zusammenarbeitsgebotes.

Lassen Sie mich zum Schluss noch einen wichtigen Punkt hervorheben. Die Entwicklung eines Landes, einer Gesellschaft hängt im hohen Maße davon ab, wie Kosten vermieden werden können. Viele für die Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit entstehende Kosten sind sicherlich vermeidbar, wenn jeder einzelne Mensch sich entsprechend verhält. Die scheinbaren Kosten sind in Wirklichkeit Kosteneinsparungen bzw. Verhinderung, wenn auf die Einhaltung aller Vorschriften am Arbeitsplatz geachtet wird. Beispiele aus verschiedenen Berufen aufzuzählen, erspare ich mir an dieser Stelle.

Der reale Berufsbezug wird auch bei diesem Thema eine Hilfe sein. Die Möglichkeiten – und ich sage hier die Verpflichtung der Lehrkräfte – Informationspraktika durchzuführen, bieten die Chance, im Sinne der Nutzbarmachung für den eigenen Unterricht zu erkunden, wie es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der betrieblichen Berufsausbildung bestellt ist.

In diesem Zusammenhang verweise ich auf eine Broschüre der Bertelsmann Stiftung, die auch auf diesem Gebiet einen Beitrag zur Verdeutlichung des Zusammenhanges zwischen einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur, einer mitarbeiterorientierten Führung sowie der Senkung von Krankenständen und Kosten leisten will.

„Der krankheitsbedingte Ausfall von Arbeitnehmern verursacht in der bundesdeutschen Industrie jährlich Kosten in Millionenhöhe. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung und einer Verschärfung der internationalen Konkurrenzverhältnisse bilden die Fehlzeiten im Unternehmen

einen nicht zu unterschätzenden Standort- und Wettbewerbsfaktor. Unternehmer und Führungskräfte verkennen immer noch die Tatsache, dass Krankmeldungen durch schlechtes Betriebsklima, autoritäre Führungs- und Organisationsstrukturen oder demotivierende Arbeitsbedingungen verursacht werden können.“

Die Autoren der Broschüre beschreiben – jenseits der Diskussion um Lohnfortzahlung – Grundlagen einer modernen betrieblichen Gesundheitspolitik durch ein Plädoyer für ein neues Gesundheitsverständnis, Ansätze für eine betriebliche Gesundheitsförderung, Elemente gesundheitsförderlichen Führungsverhaltens, Kooperationsmöglichkeiten der Akteure im Unternehmen und damit geben sie natürlich auch einen Hinweis auf die Berufsausbildung.

Hinwirken auf Verhaltensänderungen oder überhaupt den Erwerb von bestimmten Einstellungen zu ermöglichen, ist ein wesentlicher Beitrag der Schule im Rahmen ihres Erziehungsauftrages.

Unumwunden kann ich hier sagen, dass diese Aufgabe in der Theorie bei dem umfassenden Spektrum, das die Untersuchung, die das Amt für Arbeitsschutz in Neuruppin unter 9 OSZ durchgeführt hat, nicht einfach ist, insbesondere wenn diese Aufgabe von den OSZ ohne Unterstützung zu lösen wäre.

Um auf diese Frage Antworten zu finden, gibt es zum einen die heute präsentierte Untersuchung und zum anderen diesen Workshop.

Ich wünsche uns eine zielorientierte anregende Diskussion.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Die Aufgabe der Berufsschule bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung

Vortrag auf dem Workshop

Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung

1. Dezember 2002



100010010
Prof. Dr. Ingrid Isenhardt

Die Aufgabe der Berufsschule bei der Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung



100010010
Prof. Dr. Ingrid Isenhardt

Der Bildungsauftrag der Berufsschule

- Zusammenarbeit mit den an der Berufsausbildung Beteiligten
- Vermittlung einer beruflichen Grund- und Fachbildung hin zur Berufsfähigkeit
- Erweiterung der erworbenen allgemeinen Bildung
- Vermittlung von Kompetenzen



100010010
Prof. Dr. Ingrid Isenhardt

KMK-Rahmenlehrpläne

1. KMK-Rahmenlehrpläne
 1. Vorbemerkung
 2. Bildungsauftrag
 3. didaktische Grundsätze
 4. Berufsbezogene Vorbemerkungen
 5. Lernfelder

2. Kompetenzbereiche
 1. Handlungskompetenz
 2. Fachkompetenz
 3. Personalkompetenz
 4. Sozialkompetenz
 5. Methodenkompetenz
 6. Lernkompetenz



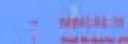
Lernfelder

- Orientierung des Unterrichts an Arbeitsprozessen

- Lernfelder sind

- durch Zielformulierung, Inhalte und Zeitrichtwerte beschriebene thematische Einheiten,

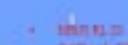
- die an beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen orientiert sind.



Ausbildungsordnungen

1. Gegenstand der Berufsausbildung sind (z.B. 36896440V-11.11.11)
(13a) (1) mindestens
 2. ...
 3. Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz
 4. Arbeitssicherheit, ...

2. Die Zwischenprüfung/ Abschlussprüfung umfasst in der *schriftlichen Prüfung* insbesondere
 - aa) Arbeitssicherheit, ...



 **Brandenburgisches Schulgesetz** §§ 4, 13
Schulgesetz

•§ 4 Ziele und Grundsätze der Erziehung und Bildung

Abs. 2 Die Schule unterstützt die wachsende Einsichtsfähigkeit und zunehmende Selbständigkeit junger Menschen und fördert die Aneignung von Werten und Eigenverantwortung.

Abs. 3 Die Verpflichtung zum Schutz seelischer und körperlicher Unversehrtheit.

Abs. 5 Die Fähigkeit und Bereitschaft der Schülerinnen und Schüler zu fördern

8. Ihr künftiges, privates, berufliches und öffentliches Leben verantwortlich zu gestalten

9. Soziale und politische Mitverantwortung durch individuelles Handeln und durch die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen zu übernehmen

13. Ihre Verantwortung für die eigene Gesundheit, für den Erhalt der Umwelt und die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen zu begreifen und wahrzunehmen.*

 **Brandenburgisches Schulgesetz** §§ 4, 13
Schulgesetz

•§ 4 Ziele und Grundsätze der Erziehung und Bildung

Abs. 2 Die Schule unterstützt die wachsende Einsichtsfähigkeit und zunehmende Selbständigkeit junger Menschen und fördert die Aneignung von Werten und Eigenverantwortung.

Abs. 3 Die Verpflichtung zum Schutz seelischer und körperlicher Unversehrtheit.

Abs. 5 Die Fähigkeit und Bereitschaft der Schülerinnen und Schüler zu fördern

8. Ihr künftiges, privates, berufliches und öffentliches Leben verantwortlich zu gestalten

9. Soziale und politische Mitverantwortung durch individuelles Handeln und durch die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen zu übernehmen

13. Ihre Verantwortung für die eigene Gesundheit, für den Erhalt der Umwelt und die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen zu begreifen und wahrzunehmen.*

 **Brandenburgisches Schulgesetz** §§ 4, 13
Schulgesetz

•§ 4 Ziele und Grundsätze der Erziehung und Bildung

Abs. 2 Die Schule unterstützt die wachsende Einsichtsfähigkeit und zunehmende Selbständigkeit junger Menschen und fördert die Aneignung von Werten und Eigenverantwortung.

Abs. 3 Die Verpflichtung zum Schutz seelischer und körperlicher Unversehrtheit.

Abs. 5 Die Fähigkeit und Bereitschaft der Schülerinnen und Schüler zu fördern

8. Ihr künftiges, privates, berufliches und öffentliches Leben verantwortlich zu gestalten

9. Soziale und politische Mitverantwortung durch individuelles Handeln und durch die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen zu übernehmen

13. Ihre Verantwortung für die eigene Gesundheit, für den Erhalt der Umwelt und die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen zu begreifen und wahrzunehmen.*

 **Brandenburgisches Schulgesetz** §§ 4-13
12.09.2019

•§ 4 Ziele und Grundsätze der Erziehung und Bildung

Abs. 2 Die Schule unterstützt die wachsende Einsichtsfähigkeit und zunehmende Selbständigkeit junger Menschen und fördert die Aneignung von Werten und Eigenverantwortung.

Abs. 3 Die Verpflichtung zum Schutz seelischer und körperlicher Unversehrtheit

Abs. 5 Die Fähigkeit und Bereitschaft der Schülerinnen und Schüler zu fördern

8. Ihr künftiges, privates, berufliches und öffentliches Leben verantwortlich zu gestalten

9. Soziale und politische Mitverantwortung durch individuelles Handeln und durch die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen zu übernehmen

13. Ihre Verantwortung für die eigene Gesundheit, für den Erhalt der Umwelt und die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen zu begreifen und wahrzunehmen.*

Berufsschulverordnung

➤ § 2 Zusammenarbeitsgebot

- Abs. 2 betriebliche, über- und außerbetriebliche Ausbildungsstätten
- Abs. 3 Arbeitsinhaber
- Abs. 5 Fachhochschulen und Hochschulen

 §§ 1-5
12.09.2019

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

 §§ 1-5
12.09.2019

Soziale Lage und Gesundheit von jungen Menschen im Land Brandenburg 2001

Herr Kuhn, Landesgesundheitsamt

1. Demografie

Gegenwärtig leben etwa 327.000 junge Menschen der Altersgruppe 16 bis unter 25 Jahren im Land Brandenburg. Bis Mitte des Jahrzehnts wird die Zahl von Jugendlichen im Land Brandenburg noch ansteigen, danach aber deutlich abnehmen, vor allem im äußeren Entwicklungsraum. Es ist davon auszugehen, dass 2015 die Zahl der 16- bis 25-Jährigen auf ca. 172.000 zurückgehen wird, mit erheblichen Folgen für den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und die soziale Infrastruktur.

2. Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosigkeit der unter 25-Jährigen ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen, von 12,6 % im Jahr 1995 auf 18,7 % im Jahr 2000. Eine schwierige Übergangsphase für die Jugendlichen stellt dabei die sogenannte „2. Schwelle“ dar, d.h. die Suche nach einem Arbeitsplatz im Anschluss an die Berufsausbildung. Bedenklich ist aber auch, dass etwa die Hälfte der arbeitslosen Jugendlichen gar keine abgeschlossene Berufsausbildung hat und daher besonders schwer zu vermitteln ist.

3. Junge Menschen in Sozialhilfe

Etwa die Hälfte der Empfänger/innen laufender Hilfe zum Lebensunterhalt ist unter 25 Jahre alt, das waren 1999 fast 30.000 Personen. Etwa 12.000 Sozialhilfeempfänger/innen waren zwischen 15 und 25 Jahre alt. Dabei überwog der Anteil der jungen Frauen deutlich. Es ist davon auszugehen, dass dabei die Probleme alleinerziehender Mütter, Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren, eine besondere Rolle spielen.

4. Lebensziele und Lebensgefühl

Für die Mehrzahl der Brandenburger Jugendlichen (96 %) ist „eine Arbeit, die erfüllt“ immer noch eines der wichtigsten Lebensziele. Trotz der Sorgen, die sich die Jugendlichen um ihre berufliche Zukunft machen, schaut die Mehrzahl der Jugendlichen insgesamt optimistisch in die Zukunft, allerdings mit abnehmender Tendenz in den letzten Jahren, was besonders für die Auszubildenden gilt. Ein weiterer wichtiger Aspekt: Die Familie hat für die Jugendlichen einen hohen Stellenwert - über die Hälfte der Jugendlichen hält die Gründung einer eigenen Familie für bedeutsam für das eigene Leben.

5. Gesundheitliche Situation

Im Jugendalter treten insgesamt zwar noch weniger gesundheitliche Beschwerden auf als in späteren Lebensjahren, aber auch das Jugendalter ist gesundheitlich nicht unbeschwert:

- # Jeder 8. Brandenburger Jugendliche wies orthopädische Befunde auf. Auffallend ist, dass sowohl Förderschüler wie auch Gymnasiasten besonders stark betroffen waren.
- # Der Infektionsschutz der Jugendlichen ist insgesamt zufriedenstellend bis gut, aber bei den Auffrischimpfungen besteht Handlungsbedarf.
- # Im Vordergrund des Drogenkonsums Jugendlicher in Brandenburg stehen nach wie vor Tabak (fast die Hälfte der Jugendlichen zwischen 12 und 16 raucht regelmäßig) und Alkohol (etwa 4 % der 13- bis 16-Jährigen trinken häufig Alkohol), aber illegale Drogen gewinnen an Bedeutung.
- # Eine eindeutig positive Tendenz war bei der Zahn- und Mundgesundheit zu registrieren. Der Anteil kariesfreier Gebisse bei den Jugendlichen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt inzwischen bei ca. 15 %. Deutliche Unterschiede gibt es dabei zwischen den Schularten: bei den Förderschüler/innen liegt der Anteil kariesfreier Gebisse bei ca. 12 %, bei den Gymnasiast/innen bei ca. 21 %.

- # Verletzungen sind die häufigste Todesursache junger Menschen: Fast die Hälfte der Todesfälle bei jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren gehen auf Verletzungen zurück. Dabei sind junge Männer deutlich häufiger betroffen als junge Frauen. Hauptursache sind Verkehrsunfälle.
- # Bei mehr als jedem 10. Jugendlichen wurde eine Allergie diagnostiziert. In der Hälfte der Fälle handelt es sich um allergische Rhinitis. Schüler in Gymnasien sind stärker betroffen als die Schüler in anderen Schultypen.
- # In der zweiten Hälfte der 90er Jahre ist der Anteil von Jugendlichen mit starkem Übergewicht (Adipositas) von knapp 4 % auf etwa 5 % gestiegen. Förderschüler sind hiervon besonders betroffen.
- # Der Krankenstand junger Beschäftigter in Brandenburg ist nach wie vor sehr hoch, sowohl im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt als auch im Vergleich zu den anderen Altersgruppen. Problematisch ist auch die hohe Zahl an Verkehrs- und Wegeunfällen bei Auszubildenden, die, soweit erkennbar, ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt liegt.

5. Fazit

Jugend ist keine sorgenfreie Lebensphase. Dies gilt sowohl für die soziale Situation der Jugendlichen, etwa im Hinblick auf Ausbildungs- und Arbeitsplätze, als auch für die gesundheitliche Situation, z.B. im Hinblick auf orthopädische Befunde, Allergien oder Unfälle. Dabei sind deutliche Beziehungen zwischen der sozialen und der gesundheitlichen Situation festzustellen: Wer sozial benachteiligt ist, dem geht es auch gesundheitlich schlechter.

Ergebnisse der IKK-Studie „Gesunder Start ins Handwerk“

Befragung von 2.266 Auszubildenden im Brandenburgischen Handwerk 1999

Frau Spitzner, IKK Brandenburg und Berlin

1. Einleitung

Die IKK als Krankenkasse eng mit dem Handwerk verbunden, möchte von Anfang an einen Beitrag zur Erhaltung und Stärkung der Gesundheit ihrer Versicherten leisten. Hiermit wird zum einen eine hohe Lebensqualität und Zufriedenheit der Versicherten, zum anderen jedoch langfristig eine geringere Ausgabenbelastung angestrebt.

Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems, Herz-Kreislaufkrankungen, aber auch Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen und Stress führen mit zunehmendem Alter zu langen Krankheitsfällen. Der Grundstein für diese Erkrankungen wird jedoch meist in jungen Jahren gelegt.

Um dieser Entwicklung gegenzusteuern, entwickelt die IKK gezielte kontinuierliche Angebote für ihre Versicherten. Ein Ansatzpunkt findet sich im Berufsleben, das einen Großteil des täglichen Lebens ausmacht.

Zuvor müssen jedoch erst die Belastungen und deren Auswirkungen identifiziert werden. Daher hat die IKK eine repräsentative Befragung von Auszubildenden durch Gerd Marstedt und Rainer Müller vom Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen durchführen lassen.

Die Ergebnisse spiegeln die Einschätzungen der Auszubildenden bezüglich Berufs- und Ausbildungsinformationen vor der Berufswahl, der eigenen Gesundheit und dem Gesundheitsverhalten sowie der beruflichen Belastungen wider.

Vergleichbare Befragungen wurden in Berlin und Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Die Ergebnisse stimmen weitestgehend überein.

2. Rahmenbedingungen

Unter den befragten Auszubildenden ist der Anteil der Abiturienten mit 37 % auffällig hoch, dies mag mit dem Mangel an Ausbildungsplätzen und der dadurch entstehenden „Wahlmöglichkeit“ für die Betriebe zusammenhängen. Über 40 % der Auszubildenden hatten vor Aufnahme der Ausbildung mehr als sechs Absagen anderer Betriebe erhalten. Etwa ein Viertel der Befragten würden ihre Ausbildung lieber auf einem anderen Gebiet machen. Im Nachhinein sind jedoch 57 % mit ihrem Ausbildungsberuf zufrieden.

3. Belastungen in der Ausbildung

Neben den direkten Einflüssen im Beruf wurden konkrete persönliche Probleme in die Betrachtung einbezogen. Fast die Hälfte (48 %) der Befragten empfinden „Angst vor der Zukunft, was nach der Lehre wird“ als stark oder sehr stark belastend, gefolgt von der Angst, in der Berufsschule zu versagen.

Betrachtet man die Arbeitsbelastungen, also diejenigen, die im Betrieb wahrgenommen werden, so werden am häufigsten Zeitdruck, Hektik und zu viele Anforderungen als stark belastend empfunden, gefolgt von langen oder ungünstigen Arbeitszeiten und Abwechslungsarmut. Erst danach rangieren körperliche oder Umgebungsbelastungen. Vorgesetztenverhalten wird immerhin von einem Viertel der Befragten als belastend oder stark belastend empfunden.

Die größten Arbeitsbelastungen der Auszubildenden (Angaben in %)			
	als Belastung empfinden dies		
	sehr stark	stark	stark oder sehr stark
Zeitdruck, Hektik, zu viele Anforderungen	12	27	39
zu lange Arbeitszeit, Wochenendarbeit	13	20	33
zu oft dieselbe, abwechslungsarme Arbeit	9	22	31
körperliche Belastungen (Heben, Tragen, Stehen, Körperhaltung usw.)	9	21	30
schlechte Umgebungsbedingungen (Lärm, Staub, Schmutz, Geruch usw.)	9	21	30
Arbeit im Freien, Kälte, Hitze, Nässe usw.	8	19	27
Vorgesetztenverhalten, zu wenig Anerkennung	8	16	24
Unfall- und Gesundheitsrisiken	6	17	23
zu viele ausbildungsfremde Arbeiten (Putzen, Einkaufen)	8	11	19
zu viel Verantwortung, Überforderung	4	13	17
Kontakt mit schädlichen chemischen Stoffen	5	11	16
Probleme/Konflikte mit Arbeitskollegen	4	8	12
Erwartungen/Verhalten von Kunden	3	9	12

Hier gibt es einerseits Belastungen die in allen Berufen ähnlich wahrgenommen werden, wie „zu viel Verantwortung“ bzw. „Überforderung und Probleme mit Arbeitskollegen“. Andererseits werden z. B. Zeitdruck und Hektik auffallend stark bei Bäckern, Metallbauern, Gas- und Wasser-Installateuren sowie Heizungs- und Lüftungsbauern wahrgenommen. Bei den körperlichen Belastungen stehen die Metallbauer, Heizungs- und Lüftungsbauer, Bäcker und Friseure an erster Stelle.

Es gibt einzelne Berufe, die sich in allen oder fast allen Einzelbelastungen durch unterdurchschnittliche oder durchschnittliche Werte auszeichnen. Diese Berufe, deren Gesamtbelastung also zumindest als erträglich bezeichnet werden kann, sind Maler, Lackierer; Tischler; Maurer; Dachdecker; Kfz-Mechaniker und Bürokaufleute.

Überdurchschnittlich hohe Beanspruchungen artikulieren insbesondere Metallbauer, Gas- und Wasser-Installateur, Heizungs- und Lüftungsbauer, Friseure und Bäcker.

Alle Belastungen werden mit zunehmender Ausbildungszeit stärker wahrgenommen und entsprechend bewertet. Dies gilt jedoch besonders für „Zeitdruck, Hektik, zu viele Anforderungen“, „körperliche Belastungen“ und „schlechte Umgebungsbedingungen“. Entsprechend ist die Prognose für die Zukunft bzw. die Gesundheitsbelastung im Ausbildungsberuf. Im Laufe der Ausbildung steigt der Anteil der Auszubildenden, die glauben, dass man den Ausbildungsberuf höchstens bis zum 50. Lebensjahr ausüben kann und dass Stress und Belastungen im Laufe des Berufslebens zunehmen werden, auf knapp die Hälfte. Bei der Einschätzung berufsbedingter Gesundheitsschäden sind dies sogar 59 %.

4. Auswirkungen

Diese stärkere Wahrnehmung der Belastungen geht einher mit der eigenen subjektiven Einschätzung eines schlechteren Gesundheitszustandes als auch im Anstieg von Arztbesuchen und Arbeitsunfähigkeitsfällen. So gaben 30 % der Befragten an, sie hätten in den letzten 12 Monaten nie gefehlt. 30 % konnten den Arbeitsplatz oder die Schule nur einmal wegen Krankheit nicht aufsuchen, 15 % zweimal und 11 % dreimal. 16 % mussten wegen entsprechender Beschwerden in den

letzten 12 Monaten 4mal bis 8mal zu Hause bleiben. Und dies bei einer Altersgruppe von weit unter 30.

Für alle abgefragten Belastungen und der Einschätzung des Gesundheitszustandes, Arztbesuchen und Arbeitsunfähigkeit ergab sich, außer „Erwartungen/Verhalten von Kunden“ und „zu lange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit“, ein hochsignifikanter Zusammenhang.

Besonders herausragten „körperliche Belastungen“, „Zeitdruck, Hektik“, „Abwechslungsarmut“ und „Vorgesetztenverhalten“.

Welche Krankheiten oder Befindlichkeitsstörungen wurden von den Befragten genannt?

Bei der Frage nach konkreten Erkrankungen wurden unter „Gelenksbeschwerden (Rheuma, Bandscheiben)“ von 31 %, „Kreislauf-, Durchblutungsstörungen“ von 24 % und „Verdauungsbeschwerden“ von 20 % der Befragten genannt. Bei Beschwerdeformen, die sich bei Stress und Anspannung als physische Symptome äußern, gaben immerhin 37 % aller Befragten an, sie hätten manchmal oder häufig „Schmerzen im Nacken-, Schulter-, Rückenbereich“ und 59 % aller Befragten „Kopfschmerzen“.

5. Bewältigungsstrategien

Aus dem vorliegenden Material kann nicht erfasst werden, wie die Auszubildenden mit diesen Belastungen umgehen. Besorgniserregend ist jedoch der Verbrauch von frei verkäuflichen Medikamenten.

So nehmen 41 % der befragten Auszubildenden gelegentlich und 16 % 1-2 mal in der Woche ein Schmerz- oder Kopfschmerzmittel; Beruhigungs- oder Schlafmittel werden von 5 % manchmal, von 3 % der Befragten jedoch regelmäßig eingenommen.

Auch das sonstige Gesundheitsverhalten (Bewegung, Ernährung, Schlaf, Genussmittelverbrauch etc.) wird von immerhin einem Drittel der Auszubildenden selbst als eher risikoreich eingeschätzt.

6. Unterstützungsangebote

Informationen über Belastungen, der richtige Umgang mit diesen Belastungen und Bewältigungsstrategien könnten z. B. die Berufsschulen vermitteln, dies erfolgt jedoch nicht flächendeckend. So äußerten 33 % der Befragten, dass Gesundheitsrisiken im Betrieb und 62 %, dass Bewegungsübungen zur Verminderung von Belastungen im Unterricht nicht behandelt wurden.

Entgegen der häufigen Einschätzung, dass diese Altersgruppe für gesundheitliche Themen nicht sehr aufgeschlossen sei, wäre die Resonanz auf gesundheitliche Themen im Berufsschulunterricht positiv. So fänden z. B. 40 % der Befragten Bewegungsübungen für den Arbeitsplatz „Sehr gut“ und 41 % gut, nur 14 % fänden es „nicht so gut“. Dies zeigt auch die Resonanz bei Bewegungseinheiten, die die IKK inzwischen an Oberstufenzentren in Brandenburg und Berlin durchgeführt hat.

Seminare und Aktionen durch die Krankenkassen können jedoch keine Flächendeckung erzielen. So ist es notwendig, in die fundierte fachliche Ausbildung Aspekte der Belastungsminderung und das Handwerkszeug zum Umgang mit beruflichen Belastungen zu integrieren und im Verbund von Berufsfachschulen, Überbetrieblichen Ausbildungszentren und Ausbildungsbetrieben gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter von morgen auszubilden.

Ergebnisse der Schwerpunktaktion „Komplexe Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung“

Herr Grüneberg, Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik Neuruppin

1. Einleitung

Wer in der Bundesrepublik Deutschland einen anerkannten Beruf nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung erlernen will, muss dazu eine duale Berufsausbildung absolvieren. Diese besteht im Regelfall aus zwei Teilen:

- der praktischen Vermittlung von Fertigkeiten in einem Ausbildungsbetrieb,
- dem schulischen Teil der theoretischen Wissensvermittlung in einer Berufsschule.

Derzeitig bewerben sich im Land Brandenburg jährlich ca. 20.000 junge Menschen um eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb, nur gut jedem Zweiten kann jedoch auf Grund der ungünstigen wirtschaftlichen Situation ein betrieblicher Ausbildungsplatz angeboten werden. Deshalb werden zusätzlich außerbetriebliche Ausbildungsplätze z.B. nach dem Sozialgesetzbuch III oder im kooperativen Modell gefördert.

Für die berufliche Bildung von Auszubildenden stehen im Land Brandenburg 29 Oberstufenzentren (OSZ) zur Verfügung. Diese OSZ sind unterschiedlich groß sowohl in Bezug auf die Anzahl der ausgebildeten Berufsgruppen (5 bis 44) als auch auf die Zahl der Auszubildenden (1.000 bis ca. 4.000).

Die Ergebnisse von im Land Brandenburg durchgeführten Studien und Befragungen belegen, dass junge Auszubildende bedingt durch ein ganzes Bündel von Ursachen über vielfältige Probleme im Zusammenhang mit der Berufsausbildung klagen. Lehrstellenmangel und Arbeitslosigkeit führen dazu, dass Jugendliche oft nicht in ihren Wunschberufen ausgebildet werden können und dass die Chancen für eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung häufig gering sind. Auch fühlen sich viele Jugendliche in der Schule und durch die Berufsberatung nicht hinreichend über die Anforderungen des künftigen Berufes informiert.

Hieraus folgende gesundheitliche wie motivationale Faktoren spiegeln sich im Krankenstand der Auszubildenden im Land Brandenburg wider, der im Bundesvergleich überdurchschnittlich hoch ist. Der Krankenstand lag bei brandenburgischen Auszubildenden nach Angaben der allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) im Jahr 2000 bei 7,2 % gegenüber 4,3 % im Bundesdurchschnitt. Anders als im Bundesvergleich liegt der Krankenstand der Auszubildenden im Land Brandenburg über dem aller Beschäftigten.

Junge Berufstätige weisen zudem ein erhöhtes Unfallrisiko am Arbeitsplatz aus. In der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen werden bundesweit jährlich rund 45 meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollbeschäftigte im Vergleich zu ca. 30 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Vollbeschäftigte bei älteren Jahrgängen angezeigt.

Vor diesem Hintergrund wurde im Land Brandenburg im Jahr 1999 mit einer Fachtagung zum Thema „Gesundheit und Ausbildung“ der Auftakt für eine diesbezügliche Landesinitiative gesetzt. Als Basis für die Abstimmung von Projekten dient der Landesarbeitskreis „Arbeit und Gesundheit“, an dem sich Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, der Krankenkassen, der Unfallversicherungsträger und wissenschaftlicher Einrichtungen neben den Vertretern staatlicher Arbeitsschutz- und Gesundheitsbehörden beteiligen. Über diese Plattform werden Informationen und Erfahrungen ausgetauscht, Kooperationen verabredet und Handlungserfordernisse abgeleitet.

Zur Umsetzung der Landesinitiative „Gesundheit und Ausbildung“ gibt es eine enge Kooperation zwischen dem Bildungsministerium sowie dem Gesundheits- und Arbeitsministerium. Die Aktionen verschiedener Institutionen zur verbesserten Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Ausbildung werden so gebündelt.

Beispielhaft wären hier folgende Aktionen zu nennen:

- „Gesunder Start ins Handwerk“
als Gemeinschaftsprojekt der Handwerkskammer Potsdam und der Innungskrankenkasse (IKK) Berlin-Brandenburg
- „Qualität und Gesundheit im Gastgewerbe“
als Kooperationsprojekt zwischen der AOK Brandenburg und der Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN)
- „Projekttag für Sicherheit und Gesundheitsschutz an OSZ/Berufsschulen des Baugewerbes“
als Kooperationsprojekt der Gemeinschaft Jugend, Erholung und Weiterbildung (GJEW) und der IG BAU unter Einbeziehung der Bau-Berufsgenossenschaft, einer Krankenkasse, des DGB-Bildungswerks und des Landessportbundes

Das Ziel der von der Arbeitsschutzverwaltung im Land Brandenburg über einen längeren Zeitraum angelegten Schwerpunktaktion zur verbesserten Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Ausbildung besteht darin, junge Menschen frühzeitig, d.h. in der Phase der ersten Kontakte mit der Arbeitswelt, für die Belange des Gesundheitsschutzes und für ein gesundheitsgerechtes Verhalten zu sensibilisieren.

Für die Ableitung von Handlungsempfehlungen war es erforderlich, in einer ersten Phase eine Stuserhebung zu dem im Berufsschulunterricht vermittelten Wissen, zur Methodik der Wissensvermittlung und zu von Lehrern und Auszubildenden erkannten diesbezüglichen Defiziten durchzuführen. Hierzu wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) im gesamten Land Brandenburg an ausgewählten Oberstufenzentren eine repräsentative Umfrage durchgeführt. Unter der Federführung des AAS Neuruppin wurde diese Schwerpunktaktion konzipiert und durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage sollen eine Grundlage bilden, um in einer zweiten Phase den Handlungsbedarf hinsichtlich einer verbesserten Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz in die berufliche Ausbildung ableiten zu können.

Der vorliegende Ergebnisbericht stellt die Methodik und die Ergebnisse der Befragungsaktion sowie hieraus folgende Schlussfolgerungen dar.

2. Organisation und Durchführung der Befragungsaktion

In Abstimmung mit dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) des Landes Brandenburg wurden 12 OSZ repräsentativ für die Befragungsaktion ausgewählt. Die Genehmigung zur Durchführung der Befragung stand unter dem Vorbehalt der Anhörung und Zustimmung der Schulkonferenzen der zu beteiligenden Schulen gemäß § 91 Abs. 3 Nr. 9 des Brandenburgischen Schulgesetzes.

Die Fragebögen wurden durch die beteiligten Institutionen der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg [Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (AAS), Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Potsdam (LIAA), MASGF] in Abstimmung mit dem MBS und den im Arbeitskreis „Arbeit und Gesundheit“ vertretenen Institutionen ausgearbeitet. Die Fragebögen richteten sich getrennt an

- A - Schulleitungen,
- B - Lehrer und
- C - Auszubildende des 3. Lehrjahres.

Inhaltlich bezogen sie sich auf den Wissensstand sowie die Erfahrungen und Wünsche der Beteiligten im Hinblick auf die Vermittlung von Sachthemen zu Sicherheit, zum Gesundheitsschutz und zur Förderung der Gesundheit im betrieblichen Umfeld.

Der Fragebogen für die Lehrer enthielt u.a. Fragen zur Qualifikation und zu Fortbildungsmöglichkeiten, zur Anwendung von Arbeitsmaterialien und Hilfsmitteln, zur Integration gesetzlicher Vorschriften in den Unterricht und zum Erfordernis oder Wunsch nach externer Unterstützung.

Der Fragebogen für die Auszubildenden gliederte sich in zwei Teile. Im ersten Teil stand eine Reflexion zur Vermittlung des Wissens im berufstheoretischen Unterricht sowie zu den Wünschen für eine Verbesserung im Vordergrund, im zweiten Teil wurden Fragen zur Wissens- und Fertigungsvermittlung im Rahmen der praktischen Ausbildung in den Betrieben gestellt.

Die Vertreter der Schulleitungen wurden durch die Mitarbeiter der AAS über die Zielstellung und die Inhalte der Schwerpunktaktion informiert und gleichzeitig wurde um eine freiwillige Beteiligung an der Durchführung geworben. Neun OSZ erklärten daraufhin die Bereitschaft zur Teilnahme an der Aktion.

Die Teilnahme aller Beteiligten war freiwillig und aus datenschutzrechtlichen Bestimmungen anonym.

3. Ergebnisse und Bewertung

An die neun OSZ wurde folgende Fragebögen ausgeteilt:

- Schulleitung: 9 Fragebögen
- Lehrer: 650 Fragebögen
- Auszubildende: ca. 5.800 Fragebögen.

Die Ausgabe der Fragebögen erfolgte in Verantwortung der Schulen überwiegend durch die Lehrer im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde. Die Rücklaufquote war mit 30 % bei den Lehrern und 41 % bei den Auszubildenden nicht sehr hoch (Abbildung 1).

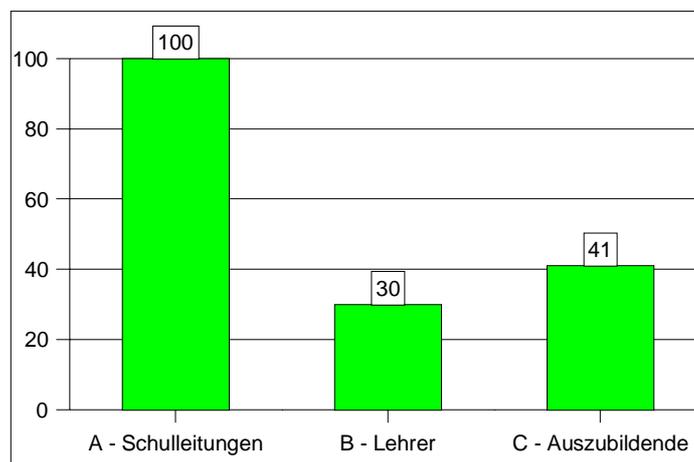


Abbildung 1: Rücklauf der Fragebögen (in %)

3.1 Schulleitungen

Durch die Schulleitungen gab es überwiegend eine positive Resonanz zur Durchführung der Befragung, die sich u. a. darauf begründete, dass durch die gemeinsame Arbeit z. B. im Jugendarbeitsschutz-Ausschuss bzw. im Rahmen von Beratungen zur Durchsetzung der Arbeitsstättenverordnung bei Rekonstruktions- und Umbaumaßnahmen in Schulen bereits enge Kontakte zu den Ämtern für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik bestanden.

Im Ergebnis der Befragung wurde festgestellt, dass der Arbeitsschutz in jeder ausgebildeten Berufsgruppe Bestandteil des Rahmenlehrplanes ist. Jedoch ist nur von einer Schulleitung angegeben worden, dass die Lehrkräfte eine spezielle arbeitsschutzrechtliche Qualifikation erhalten haben. Statt dessen werden Fortbildungsveranstaltungen der Unfallkasse, des Pädagogischen Landesinstituts Brandenburg (PLIB), der Berufsgenossenschaften und das Selbststudium genutzt. Den Lehrern stehen als Arbeitsmaterial Broschüren der Berufsgenossenschaften, Lehrbücher, Infoblätter etc. zur Vermittlung von Arbeitsschutzwissen zur Verfügung. Ein didaktisch aufbereitetes Material über den gesamten Bereich des ganzheitlichen Arbeitsschutzes existiert nicht.

Alle Schulen würden zukünftig eine engere Zusammenarbeit mit den AAS begrüßen.

3.2 Lehrer

Von 194 Lehrern, die sich an der Befragung beteiligten, bejahten 167 (86 %) die Frage, ob der Arbeitsschutz Bestandteil ihres Unterrichts ist. Auf diese beziehen sich die folgenden Aussagen zu den Inhalten der Wissensvermittlung.

Von diesen 167 Lehrern gaben 143 (86 %) an, den Arbeitsschutz in ihren berufsbezogenen Unterricht zu integrieren. In diesen Fächern wird die Vermittlung von Arbeitsschutzwissen überwiegend in der Form praktisch anwendbarer und konkreter Hinweise zur Vermeidung von Unfällen und akuten Vergiftungen durch eine entsprechende Gestaltung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln sowie durch Anforderungen an das Verhalten der Auszubildenden vorgenommen. Die Vermittlung von theoretischem Grundlagenwissen, u. a. zum Zusammenhang der verschiedenen gesetzlichen Grundlagen im Arbeitsschutz oder zum Arbeitsschutzsystem in der Bundesrepublik, gaben lediglich 73 Lehrer (44 %) als Bestandteil des Faches Wirtschafts- und Sozialkunde an.

Hinsichtlich der Vermittlungsformen für Arbeitsschutzthemen überwiegt der Vortrag durch den Lehrer im normalen Berufsschulunterricht. Diese Form gaben 80 % der antwortenden Lehrer an. Fast jeder zweite Lehrer vergibt an die Auszubildenden Themen aus dem Sachgebiet Sicherheit und Gesundheitsschutz zur aktiven Bearbeitung in Gruppen- oder Einzelarbeit und jeder vierte sagt aus, den Arbeitsschutz themenbezogen in Projekttag einzubinden. Weitergehende kreative Formen, wie die Erstellung von Fotoreportagen oder Videofilmen oder die Einbindung des Themas in von den Auszubildenden gestaltete Theaterstücke, werden kaum eingesetzt.

Die Beantwortung der Frage zur Vermittlung von Inhalten spezifischer Rechtsvorschriften zeigt ein sehr differenziertes Bild. So gaben einerseits zwar 66 % bzw. 62 % der Lehrer an, die Inhalte des Arbeitsschutz- bzw. des Jugendarbeitsschutzgesetzes (ArbSchG, JArbSchG) zu vermitteln und immerhin 60 % behandeln die branchenspezifischen Vorschriften der Unfallversicherungsträger (BGV) im Unterricht, andererseits sagen weniger als 50 % der Lehrer, dass die Inhalte des Arbeitszeit- und des Arbeitssicherheitsgesetzes (ArbZG, ASiG) sowie die der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) im Berufsschulunterricht behandelt werden. Noch geringer ist der Anteil derjenigen, die über die Grundanforderungen hinausgehende Materialien oder Kommentierungen im Unterricht einsetzen. Eine Ausnahme stellen hierbei die von den Unfallversicherungsträgern herausgegebenen Unfallverhütungsvorschriften dar, die durch 75 % der Lehrer zur Unterstützung des Unterrichts eingesetzt werden (Abbildung 2).

Auch das konkrete Wissen über die inner- und außerbetriebliche Organisation des Arbeitsschutzes sowie über damit verbundene Zuständigkeiten im Arbeitsschutz ist als unzureichend einzuschätzen. So haben nur 52 % der Lehrer angegeben, dass Grundlagen des Arbeitsschutzsystems vermittelt werden. Die Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik als staatliche Arbeitsschutzbehörden im Land Brandenburg waren lediglich zu 46 %, die Berufsgenossenschaften hingegen zu 81 % bekannt.

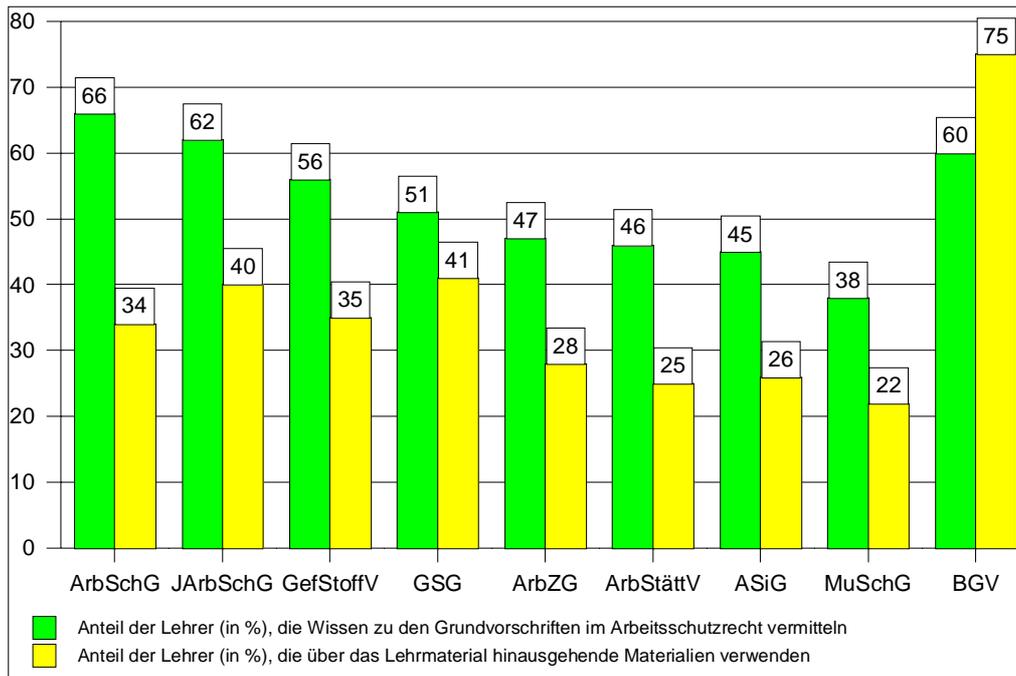


Abbildung 2: Angaben der Lehrer (in %) zur Vermittlung von Wissen zu den Grundvorschriften im Arbeitsschutzrecht und dabei verwendeten Materialien

Hintergründe für diese unbefriedigende Bilanz lassen sich aus den folgenden Ergebnissen ableiten:

Obwohl 89 % der befragten 194 Lehrer angaben, dass der Rahmenlehrplan Aussagen zum Arbeitsschutz enthält, haben nur 22 % der Lehrer, die Arbeitsschutz unterrichten, eine arbeitsschutzbezogene Ausbildung erhalten. 28 % der Lehrer führten aus, dass ihnen Unterstützungsangebote durch externe Fachinstitutionen, z. B. durch die Unfallversicherungsträger, bekannt sind, nur 16 % nehmen diese auch an. Nur jeder vierte Lehrer berichtet über Fortbildungs- oder Informationsveranstaltungen, die im Rahmen der Lehrerfortbildung oder durch externe Institutionen des Arbeitsschutzes angeboten werden.

Schlussfolgernd hieraus bestätigen 62 % der Lehrer einen Bedarf an weitergehender Qualifizierung in Bezug auf fachlich-inhaltliche und rechtliche Fragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz. Nur ca. jeder zweite Lehrer schätzte ein, dass das vermittelte theoretische Wissen zum Arbeitsschutz ausreichend ist. Auch wünschen sich 77 % der befragten Lehrer eine Beteiligung externer Fachinstitutionen an der Ausgestaltung des Unterrichts.

Eine Themenerweiterung in Richtung einer umfassenden Darstellung gesundheitsrelevanter Sachverhalte durch die Einbeziehung von Fragen der gesunden Ernährung, des Einflusses von Alkohol, Rauchen und Drogen sowie der Förderung körperlicher und psychischer Leistungsfähigkeit wird von 62 % der Lehrer befürwortet. In Konsequenz daraus würden 64 % der Befragten an weiterführenden Qualifizierungslehrgängen teilnehmen, davon sogar 30 % in ihrer Freizeit. Bei der Beurteilung dieser Ergebnisse ist der geringe Rücklauf der ausgegebenen Fragebögen durch die Lehrer zu berücksichtigen. Es ist anzunehmen, dass sich überwiegend die dem Thema gegenüber aufgeschlossenen Lehrer an der Befragung beteiligt haben.

Den Arbeitsschutz sehen 80 % der Lehrer als ökonomischen Faktor im Betrieb an. 48 % sagen aus, dass aus ihrer Sicht Arbeitsschutzausgaben sich für die Betriebe auch als belastender Kostenfaktor darstellen, aber mehr als 80 % glauben ebenso, dass durch die Einhaltung

von Arbeitsschutzforderungen in Verbindung mit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung insgesamt ein betriebswirtschaftlicher Nutzen zu erwarten ist.

3.3 Auszubildende

Von den ca. 5.800 ausgeteilten Fragebögen sind 2.390 beantwortet worden. Diese gehen in die folgende Ergebnisdarstellung ein.

Je ca. 66 % der Auszubildenden führten aus, dass der Arbeitsschutz in das Fach Wirtschafts- und Sozialkunde und/oder in den berufsbezogenen Unterricht integriert ist.

Auf die Frage nach den im berufstheoretischen Unterricht vermittelten gesetzlichen Grundlagen im Arbeitsschutz gaben 91 % bzw. 80 % der Auszubildenden an, über die wesentlichen Inhalte des Arbeitsschutz- bzw. des Arbeitszeitgesetzes informiert worden zu sein, zwei Drittel der Befragten sagten dies über das Arbeitssicherheitsgesetz aus. Im Gegensatz dazu bestätigten weniger als 50 % der Auszubildenden, Informationen über das Gefahrstoffrecht, die Arbeitsstättenverordnung oder das Mutterschutzgesetz erhalten zu haben. 60 % der Lehrer gaben an, das berufsgenossenschaftliche Regelwerk als Lehrstoff zu vermitteln, 75 % der Lehrer beziehen die Unfallverhütungsvorschriften als Lehrmaterial ein. Die Befragung der Auszubildenden ergab, dass 55 % über das berufsgenossenschaftliche Regelwerk informiert waren (Abbildung 3).

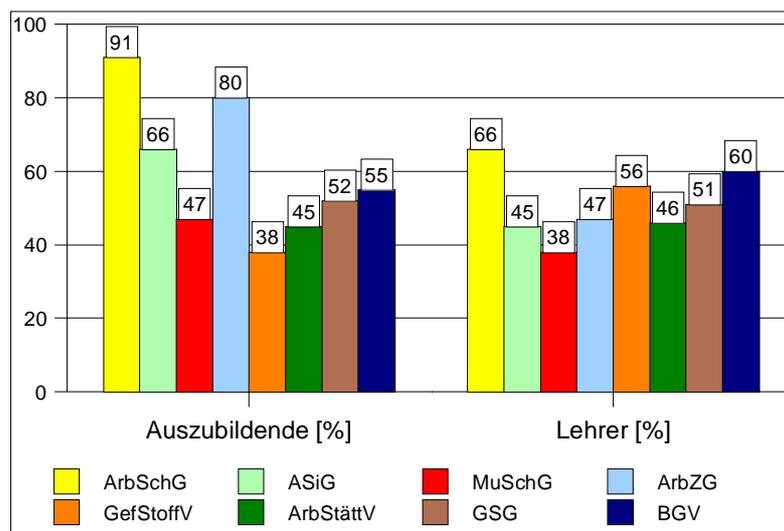


Abbildung 3: Aussagen zur Vermittlung von Grundvorschriften im Arbeitsschutzrecht durch Auszubildende und Lehrer

Analog zum Ergebnis der Lehrerbefragung schätzen ca. 50 % der Auszubildenden das theoretisch vermittelte Wissen im Arbeitsschutz als nicht ausreichend ein. Von einem weitergehenden, auch Aspekte der Gesundheitsförderung einbeziehenden und somit umfassenden Ansatz haben 62 % der befragten Auszubildenden noch nichts gehört.

72 % der Auszubildenden würden ein zusätzliches Informationsangebot auch durch andere Institutionen begrüßen, wobei fast gleichrangig eine Vertiefung allgemeiner Fragen zum Arbeitsschutzrecht, die fachspezifische Untersetzung einzelner Sachgebiete und darüber hinaus gehende Themen zum gesundheitsgerechten Verhalten zu je ca. 60 % gewünscht wurden. Eine wichtige Erkenntnis scheint zu sein, dass die von den Lehrern mehrheitlich praktizierte Form der Wissensvermittlung im normalen Unterricht nur von 40 % der Auszubildenden als interessant angesehen wird. Demgegenüber werden Projekttag zum Thema Gesundheitsschutz/Gesundheitsförderung von 70 %, die Erstellung von Fotoreportagen oder Videos von 33 % und selbst erstellte Theaterstücke / Sketche von 18 % als mögliche Formen begrüßt.

Die Vermittlung von Grundlagen des deutschen Arbeitsschutzsystems wird von 58 % der Auszubildenden bejaht. Dennoch kennen nur 66 % die Berufsgenossenschaften und lediglich 25 % die AAS als die staatlichen Arbeitsschutzbehörden des Landes Brandenburg. Das unzureichende Wissen um die Zuständigkeiten im Arbeitsschutz wird durch die Befragungsergebnisse zu der Frage widerspiegelt: „An welche Behörde würden Sie sich wenden im Fall eines Problems zu folgenden Sachverhalten?“ (Abbildung 4). Da die Berufsgenossenschaften für den sozialen Arbeitsschutz nicht zuständig sind, ist offensichtlich, welche Unsicherheiten sich aus den Antworten ergeben.

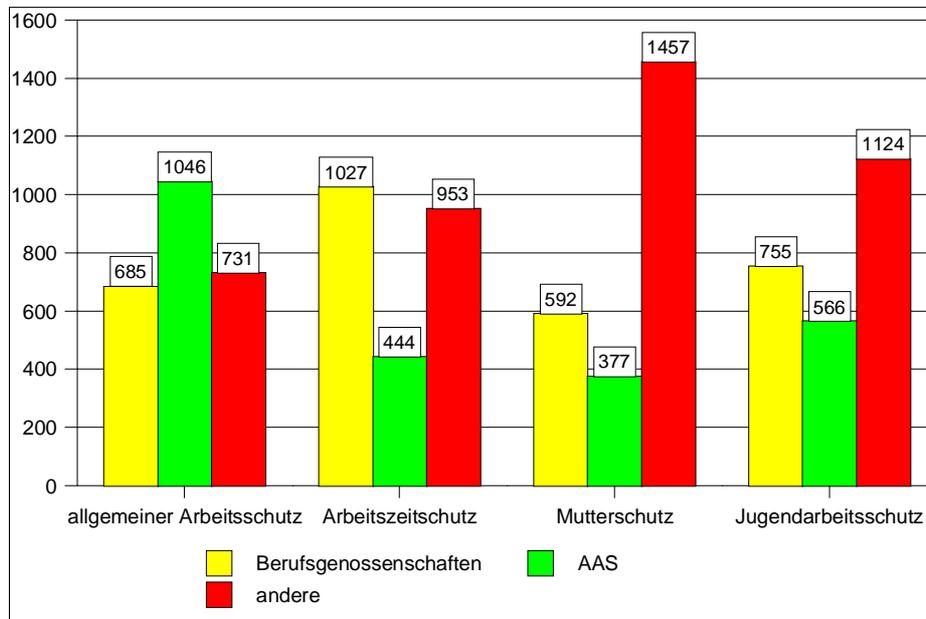


Abbildung 4: Antworten der Auszubildenden zur Zuständigkeit von Behörden bei bestimmten Arbeitsschutzproblemen

Im praktischen Bereich der Ausbildung, auf den sich der zweite Teil des Fragebogens bezog, wird von 84 % der Auszubildenden ausgesagt, dass der Arbeitsschutz im Rahmen der Ausbildung und für den späteren Beruf wichtig ist, nur 28 % halten die hierfür vom Betrieb zu erbringenden Aufwendungen als zu hoch. Mehr als jeder zweite Auszubildende (57 %) schätzt ein, dass bei Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften ein betriebswirtschaftlicher Nutzen zu erwarten ist.

Die Frage nach einer im Ausbildungsbetrieb durchgeführten Unterweisung zum Thema Arbeitsschutz wird von 80 % der Auszubildenden bejaht, 18 % sagen aus, keine Unterweisung erhalten zu haben. Die Frage, ob im Ausbildungsbetrieb spezielle und fachbezogene Unterweisungen vorgenommen werden, wird nur von 61 % mit „ja“ beantwortet, jedoch von mehr als jedem Dritten verneint. Nur 52 % der Befragten empfanden die Unterweisung als umfassend. Lediglich 65 % der befragten Auszubildenden konnten bestätigen, dass die aushangspflichtigen Arbeitsschutzgesetze und Unfallverhütungsvorschriften jederzeit zugänglich hinterlegt sind.

Wenn ein Drittel der Auszubildenden einschätzt, dass der Arbeitsschutz in den Ausbildungsbetrieben keine wesentliche Rolle spielt, stimmt dies bedenklich. Sogar 48 % treffen diese Einschätzung in Bezug auf die umfassende Betrachtung gesundheitlich relevanter Sachverhalte unter Einbeziehung der Gesundheitsförderung.

Dass der Arbeitsschutz für den zukünftigen Beruf wichtig ist, wurde zu 84 % bejaht, jedoch nur 66 % wollen mehr über den Arbeitsschutz und Maßnahmen der Gesundheitsförderung lernen, wobei die Bereitschaft, dies auch in der Freizeit zu tun, nur gering ausgeprägt ist (15 %).

4. Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Aus der Sicht der Arbeitsschutzverwaltung ist die Zielstellung, die jugendlichen Auszubildenden so frühzeitig wie möglich für die Belange des Arbeitsschutzes und im ganzheitlichen Sinne für die Erhaltung und Förderung der Gesundheit zu sensibilisieren.

Aus der Bewertung der Ergebnisse der Fragebogenaktion lassen sich zusammenfassend folgende Schlussfolgerungen ziehen:

1. *Es gibt Defizite in der Vermittlung des theoretischen Wissens.*

Die Wissensvermittlung zu Themen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im berufstheoretischen Unterricht im Land Brandenburg weist Defizite auf. Im Ergebnis der Befragung schätzen sowohl die Lehrer als auch die Auszubildenden zu je etwa 50 % ein, dass das vermittelte theoretische Wissen zum Arbeitsschutz unzureichend ist.

2. *Der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes wird nicht vermittelt.*

Offensichtlich werden vorzugsweise die für den jeweiligen zu erlernenden Beruf typischen Gefährdungen, insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Unfällen und Vergiftungen, im berufsbezogenen Unterricht an Hand der hierfür spezifischen Vorschriften gelehrt. Ein alle Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz umfassendes Grundverständnis, welches weitergehend die Gesundheitsförderung und Verhaltensprävention auch außerhalb der Arbeitswelt einbezieht, wird jedoch nicht hinreichend vermittelt. Dieser Gedanke wird von 62 % der Lehrer unterstützt, ein ähnlich hoher Anteil der Auszubildenden wünscht sich ein entsprechendes Informationsangebot. 60 % der Auszubildenden sagten aus, von einem weitergehenden und auch Aspekte der Gesundheitsförderung einbeziehenden Ansatz noch nichts gehört zu haben.

3. *Ein Überblick über die Rechtssystematik und die betriebliche und außerbetriebliche Organisation des Arbeitsschutzes wird nicht hinreichend gegeben.*

Auch ein systematischer Überblick zu den in europäischen Richtlinien und ihren nationalen Umsetzungen vorgegebenen Vorschriften, den hieraus folgenden Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten sowie den anderen am Arbeitsschutz beteiligten Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten oder Präventivdiensten sowie zur Rolle der staatlichen Aufsicht und der Unfallversicherungsträger wird nicht hinreichend vermittelt.

4. *Die Qualifizierung und Fortbildungsangebote für die Lehrer müssen verbessert werden.*

Die Qualifizierung der Berufsschullehrer und die Möglichkeiten zur Fortbildung auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bedürfen dringend einer Verbesserung. Obwohl 89 % der Lehrer angaben, dass der Rahmenlehrplan Aussagen zum Arbeitsschutz enthält, haben nur 22 % der Lehrer, die Arbeitsschutz unterrichten, eine arbeitsschutzbezogene Ausbildung erhalten und lediglich 26 % wissen etwas über die im Rahmen der Lehrerfortbildung oder durch Arbeitsschutzfachinstitutionen angebotenen Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen. Schlussfolgernd hieraus bestätigten 62 % der Lehrer einen Bedarf an weitergehender Qualifizierung in Bezug auf fachlich-inhaltliche und rechtliche Fragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz. Auch wünschen sich 77 % eine Beteiligung externer Fachinstitutionen an der Unterrichtsgestaltung.

5. *Die Formen der Wissensvermittlung müssen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden.*

Die Formen der Wissensvermittlung müssen im Ergebnis der Befragung auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Die Bevorzugung der Wissensvermittlung in der Form von Lehrervorträgen (80 % der Lehrer gaben dies an) korrespondiert offensichtlich nicht mit den Wünschen der Auszubildenden, die diese Form der Wissensvermittlung nur zu 40 % als interessant ansehen. Die themenbezogene Einbeziehung von Gesundheitsschutzthemen in Projekttag wird lediglich von jedem vierten Lehrer angegeben, von den Auszubildenden werden hingegen Projekttag zum Thema Gesundheitsschutz/Gesundheitsförderung zu 70 % und auch ihre aktive Einbeziehung, z. B. durch Gruppen- oder Einzelarbeit, mit 45 % oder die Erstellung von Fotoreportagen oder Videofilmen mit 33 % gewünscht.

6. *Das Lehr- und Lernziel muss über das Erkennen von Gefährdungen für die Gesundheit auf die Fähigkeit zum individuellen Gesundheitsmanagement erweitert werden.*

Das Ergebnis der Befragung belegt das Interesse der Auszubildenden an mehr Information zu allgemeinen Fragen der gesunden Ernährung und der physischen und psychischen Ertüchtigung. 72 % der Auszubildenden würden ein zusätzliches Informationsangebot hierzu auch durch andere Institutionen begrüßen. Als Form werden Projekttag und aktivierende Angebote dem normalen Unterricht vorgezogen.

Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes überwiegend punktuell und in Verbindung mit der Vermittlung von Wissen zu bestimmten Technologien und Arbeitsabläufen in den Unterricht eingebunden werden. Dabei steht die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit im Vordergrund. Eine umfassend auf die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie eine auf die Entwicklung eines gesundheitsgerechten Verhaltens ausgerichtete Lehrplangestaltung gibt es hingegen nicht.

Wichtig ist es, neue Handlungskonzepte in die regulären Ausbildungsstrukturen zu integrieren. Das Thema Gesundheit und Ausbildung muss stärker in das Routinehandeln aller Beteiligten Eingang finden: in die Lehrpläne an den Berufsschulen, in die Besichtigungspläne der Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger, in die Prüfungsordnungen der Kammern usw., d. h. in der Ausbildung müssen Wege einer Institutionalisierung des Themas Gesundheit gefunden werden.



Komplexe Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung

Ausgangspunkt:

Auszubildende klagen über vielfältige Probleme im Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung

Gründe:

- Lehrstellenmangel und hohe Arbeitslosigkeit
- schlechterer Gesundheitszustand der Schulabgänger (z.B. Hörschäden, Ausdauer, Koordination)
- Berufssituation und Belastungen vor Lehrbeginn nicht ausreichend bekannt

Folgen:

- Wunschberuf wird nur selten erlernt
- Chance auf Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis ist gering
- Auszubildende brechen häufig die Ausbildung ab oder erwägen den Abbruch
- Krankenstand der Auszubildenden im Bundesvergleich überdurchschnittlich hoch
- erhöhtes Unfallrisiko der 20- bis 29-Jährigen gegenüber älteren Jahrgängen

Aktion:

Landesinitiative "Gesundheit und Ausbildung" des Arbeits- und des Bildungsministeriums mit Sozialpartnern, Unfallversicherungsträgern, Krankenkassen, wissenschaftlichen Einrichtungen sowie staatlichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsbehörden

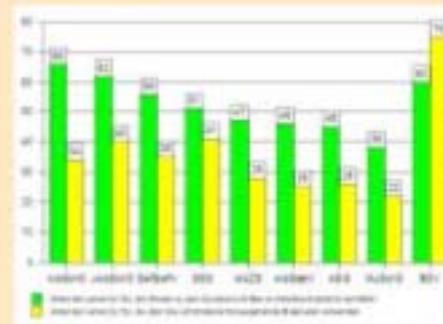
Ziel: Sensibilisierung der Auszubildenden für die Belange des gesundheitlichen Arbeitsschutzes und ein gesundheitsgerechtes Verhalten

1. Phase: Schwerpunktaktion der Arbeitsschutzverwaltung mit dem Ziel einer Statuserhebung des im Berufsschulunterricht vermittelten Wissens zu Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Ergebnisse der Befragung von 194 Lehrern:

- nur 22 % besitzen arbeitsschutzbezogene Ausbildung
- nur 10 % erhalten Schulungen zum Arbeitsschutz
- nur ca. 50 % schätzen das theoretische Wissen als ausreichend ein
- 62 % erachten die Themenverknüpfung vom Arbeitsschutz zur Gesundheitsförderung als erforderlich
- 63 % bestätigen Qualifizierungsbedarf
- 60 % vermitteln das Arbeitsschutzwissen als Vortrag im normalen Unterricht

Angaben der Lehrer zur Vermittlung von Wissen zu den Grundvorschriften im Arbeitsschutzrecht und dabei verwendeten Materialien

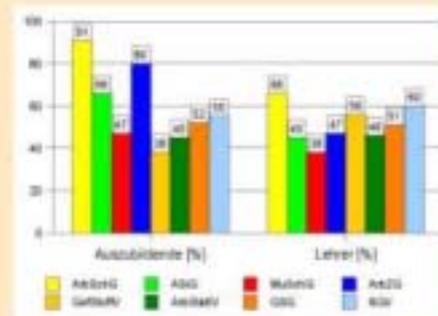


Komplexe Integration des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung

Ergebnisse der Befragung von 2.380 Azubi:

- 84 % halten den Arbeitsschutz für wichtig
- ca. 40 % erhielten keine spezielle fachbezogene Unterweisung
- 53 % halten das vermittelte Wissen für unzureichend
- 85 % wollen mehr über den Arbeitsschutz und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung lernen
- 60 % bis 70 % würden zusätzliches Informationsangebot begrüßen
- 70 % würden die Vermittlung von Arbeitsschutzwissen in Form von Projekttagen begrüßen

Aussagen zur Vermittlung von Grundvorschriften im Arbeitsschutzrecht durch Auszubildende und Lehrer



Schlussfolgerungen:

1. Es gibt Defizite in der Vermittlung des theoretischen Wissens.
2. Der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes wird unzureichend vermittelt.
3. Die Qualifizierung und Fortbildungsangebote für die Lehrer müssen verbessert werden.
4. Die Formen der Wissensvermittlung müssen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden.
5. Das Lehr- und Lernziel muss über das Erkennen von Gefährdungen für die Gesundheit auf die Fähigkeit zum individuellen Gesundheitsmanagement erweitert werden.

Ausblick:

2. Phase der Landesinitiative

- Durchführung einer Fachtagung mit Vertretern der Sozialpartner, der staatlichen Behörden aus den Bereichen des Gesundheitsschutzes und der beruflichen Bildung, der Lehrerbildungsinstitute, der Unfall- und Krankenversicherungsträger
- Erarbeitung neuer Handlungskonzepte mit dem Ziel, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung stärker in das Routinehandeln aller Beteiligten einzufinden.

Ansprechpartner: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Herr Pernack, Tel.: (03 31) 8 65-53 50
 Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik Neuruppin, Herr Grüneberg, Tel.: (0 33 91) 8 39-4 02
 Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Herr Dr. Kayser, Tel.: (03 31) 86 83-1 75

Forum 1:

**Wissensfülle –
Informations- und Vermittlungsdefizite**

Moderation: Herr Dr. Gietzel, Pädagogisches Landesinstitut Brandenburg

Verbesserte Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Berufsausbildung in der deutschen Landwirtschaft

Herr Dr. Grütte, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen

Herr Dr. Scamoni, Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Berlin

Im Rahmen der Europäischen Kampagne zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Landwirtschaft 1999 wurde in Brandenburg ein Projekt zur Verbesserung der Ausbildung im Hinblick auf den Arbeitsschutz für die künftigen Landwirte, Gärtner und Forstwirte von der Arbeitsschutzbehörde und der zuständigen Berufsgenossenschaft durchgeführt.

Anlass dafür war eine Befragung der an den Berufsschulen tätigen Fachlehrer zu ihrem Arbeitsschutzwissen und die Auswertung der vom Kultusministerium vorgegebenen Curricula für die Ausbildung. Fazit:

- ## mangelhaftes oder veraltetes Wissen bei den Lehrern (beispielsweise kannte kein Lehrer 1999 die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und das darauf beruhende deutsche Arbeitsschutzgesetz)
- ## die Curricula selbst enthalten nur wenige und unsystematische Vorgaben zum Arbeitsschutz.

Die Lehrer selbst äußerten den Wunsch, fachlich-inhaltliche Unterstützung bei dem auch von ihnen als wichtig eingestuften Thema Arbeitsschutz zu erhalten. Rückhalt fand unser Vorhaben ebenfalls bei den für die landwirtschaftliche Berufsausbildung verantwortlichen Ministerien.

Von einer Projektgruppe wurde eine Fortbildungsveranstaltung für die Lehrer konzipiert. Insgesamt wurden zu neun Themenkomplexen Vorträge ausgearbeitet und in Form von Seminaren durchgeführt. Um den Erfolg des Projektes nachhaltiger zu gestalten, wurden die Vorträge dokumentiert und zu einem Handbuch zusammengefasst. Dieses Handbuch umfasst 100 Seiten Text und 120 Folien. Es konnte mit Unterstützung der Europäischen Kommission gedruckt und kostenlos an Interessenten abgegeben werden (Nachauflage CD-ROM).

Folgende Themen sind im Handbuch enthalten:

- ## Ausführlicher Überblick zu rechtlichen Grundlagen des Arbeitsschutzes
- ## Arbeitsschutz für Jugendliche und Mütter, Arbeitszeitfragen
- ## Arbeitsschutz bei der Tierhaltung
- ## Arbeitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln/Maschinen
- ## Umgang mit gefährlichen Stoffen in der Landwirtschaft
- ## Typische Gesundheitsrisiken, Erkrankungen und Möglichkeiten der Prävention in der Landwirtschaft
- ## Sicheres Arbeiten in Werkstätten und bei Reparaturarbeiten
- ## Arbeitsschutz bei Bauarbeiten in Landwirtschaftsbetrieben

Unsere Erfahrungen bei der Vermittlung von Arbeitsschutzthemen in der Berufsausbildung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ## Es wird mehr Systematik bzw. ein roter Faden gebraucht (branchenbezogenes Arbeitsschutz-Lehrbuch).

- # Die Curricula sind hinsichtlich des Arbeitsschutzes zu überarbeiten bzw. sind sie durch zusätzliche Materialien zu ergänzen.
- # Die Arbeitsschutz-Lehrinhalte müssen an der Berufspraxis orientiert sein.
- # Der Einsatz von Arbeitsschutz-Praktikern im Rahmen der Ausbildung kommt gut an.
- # Das Bewusstsein um die Bedeutung von Arbeitsschutz als Produktivitätsfaktor muss entwickelt werden (Beschäftigte als Teil des Betriebskapitals!).
- # Arbeitsschutz-Kompetenzen müssen so früh wie möglich herangebildet werden.

CD-ROM-Cover:



Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung

2. Dezember 2002, Potsdam



AUTOREN

Dr. Karl-Heinz Grütte
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Frauen

Dr. Georg Scamoni
Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft
Berlin

„Verbesserte Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Berufsausbildung in der Landwirtschaft“

karlhein.z.gruette@masgf.brandenburg.de



- 1 Zusammenhang
- 2 Aktivitäten
- 3 Idee
- 4 Projekt
- 5 Ergebnisse
- 6 Schlussfolgerungen

karlhein.z.gruette@masgf.brandenburg.de



1 Zusammenhang

European safety-campaign in the field of agriculture 1999 - 2000 (SLIC)

Deutschland:

Steigerung von Sicherheitsbewusstsein und Gesundheitsverständnis in der Berufsausbildung in der Landwirtschaft

Warum?

Mehr als 20 % der Auszubildenden erleiden jährlich einen Arbeitsunfall. Diese Zahl ist fast 3 mal so hoch wie die für die übrigen Beschäftigten in der Landwirtschaft.

karl.heinz.gruette@masgf.brandenburg.de



2 Aktivitäten

(1) Kontrolle und Beratung in 50 % der Ausbildungsbetriebe auf der Grundlage von standardisierten Fragebögen (627 Unternehmen)

(2) Praktisches Fahrertraining für Auszubildende

(3) Ausbilderstammtische

(4) Fortbildung der BerufsschullehrerInnen

karl.heinz.gruette@masgf.brandenburg.de



3 Idee (1)

Warum ist eine Fortbildung für die BerufsschullehrerInnen notwendig?

Fragen:

(1) Gibt es Defizite bei der Vermittlung von Arbeitsschutz?

(2) Ist Arbeitsschutz Teil der Lehrinhalte?

(3) Wie ist die Situation von Arbeitsschutz an den Berufsschulen?

Antworten:

(1) Lehrer haben ein antiquiertes Arbeitsschutz-Wissen und -Verständnis.

(2) Curricula enthalten Arbeitsschutz nicht systematisch.

(3) Es sind keine zeitgemäßen Lehrmaterialien verfügbar.

karl.heinz.gruette@masgf.brandenburg.de



3 Idee (2)

Meinungen:

- (1) Die Lehrer selbst wünschen sich mehr Kompetenz beim vermitteln von Arbeitsschutz.
- (2) Die Lehrer haben durchaus begriffen, dass die Auszubildenden fachliche und berufliche Arbeitsschutz-Kompetenzen brauchen, weil sie große Verantwortung tragen:
 - für den ungestörten Betrieb
 - für die Qualität der Produkte
 - für die teuren Maschinen
 - für last but not least ihre eigene Gesundheit und Sicherheit.

karl.heinz.gruete@masgf.brandenburg.de



3 Idee (3)

Vorhaben:

- (1) Erstellung von Vorträgen für die Arbeitsschutz-Forbildung der LehrerInnen.
- (2) Dokumentation der Vorträge als ein Handbuch um nachhaltige Effekte zu erreichen.

karl.heinz.gruete@masgf.brandenburg.de



4 Projekt

Bildung einer Projektgruppe aus 6 Arbeitsschutz-Experten aus:

- Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Ingenieure)
- Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft (Physiker, Landwirt)
- Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Arzt)
- Arbeitsministerium (Chemiker)

Festlegung der Themen, Vorbereitung der Vorträge.

Einplanung der Vorträge im Fortbildungskalender.

Durchführung der Veranstaltungen.

karl.heinz.gruete@masgf.brandenburg.de



5 Ergebnisse (1)

9 Vorträge wurden ausgearbeitet:

- (1) Grundlagen des Arbeitsschutzes
- (2) Sozialer Arbeitsschutz
- (3) Arbeitsschutz bei der Tierhaltung
- (4) Maschinen - Probleme der Maschinenverordnung und der Arbeitsmittelbenutzungsverordnung
- (5) Umgang mit Gefahrstoffen in der Landwirtschaft
- (6) Gesundheitsrisiken und Erkrankungen
- (7) Werkstätten und Reparaturarbeiten
- (8) Arbeitsschutz bei Bauarbeiten
- (9) Persönliche Schutzausrüstungen

karl.heinz.gruete@masgf.brandenburg.de



5 Ergebnisse (2)

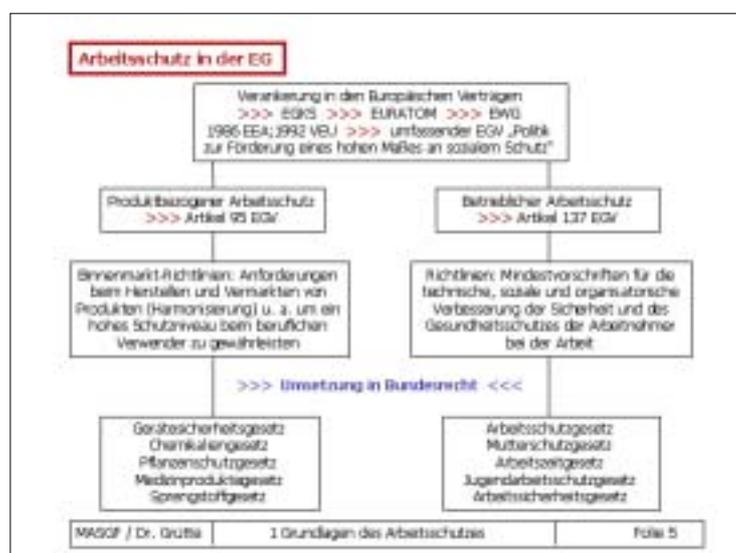
Zusammenstellung des Handbuches

- 100 Seiten und
- 120 Folien

Zweite Auflage: CD-ROM

→ Beispiele

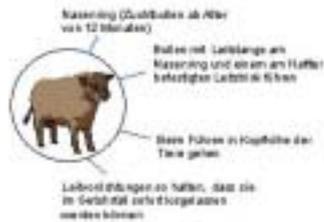
karl.heinz.gruete@masgf.brandenburg.de



Rinderhaltung

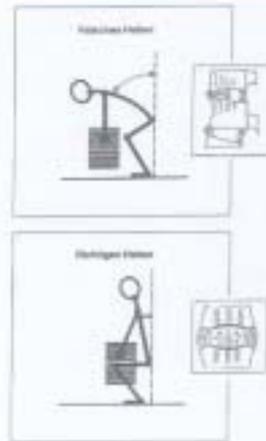
Beim Umgang mit Bullen ist besondere Vorsicht geboten. Das betrifft besonders das Befahren von Bullenböcken und Weiden mit halblaufenden Bullen.

- Sicherungsmaßnahmen:**
- Tiere über Futtertröge (zur Getreide- u. Silagebock)
 - Futtertröge abdecken
 - Anwesenheit weiterer Personen zur Hilfeleistung
 - Einzäunungen (Wälder) verwenden



LBG Berlin	J. Thieling	Folie 6
------------	-------------	---------

Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



LBG	K. Gesundheits- und Arbeitsmedizin	Folie 21
-----	------------------------------------	----------

6 Schlussfolgerungen

- (1) Es wird mehr Systematik, bzw. ein roter Faden gebraucht (branchenbezogenes Arbeitsschutz-Lehrbuch).
- (2) Die Curricula sind hinsichtlich Arbeitsschutz zu überarbeiten bzw. sind sie durch zusätzliche Materialien zu ergänzen.
- (3) Die Arbeitsschutz-Lehrinhalte müssen an der Berufspraxis orientiert sein.
- (4) Der Einsatz von Arbeitsschutz-Praktikern im Rahmen der Ausbildung kommt gut an.
- (5) Das Bewusstsein um die Bedeutung von Arbeitsschutz als Produktivitätsfaktor muss entwickelt werden (Beschäftigte als Teil des Betriebskapitals).
- (6) Arbeitsschutzkompetenzen müssen so früh wie möglich herangebildet werden.

Karl-Heinz Grütte@masgf.brandenburg.de



Qualität und Gesundheit im Gastgewerbe fördern: ein Programm der BGN und der AOK an Ober- stufenzentren

Frau Baumeister, AOK für das Land Brandenburg

Regionales Arbeitsschutzprogramm
Qualität und Gesundheit im Gastgewerbe fördern
Gesunde Mitarbeiter. Zufriedene Gäste.
Aktive Unternehmer im Land Brandenburg.

Ein Kooperationsprojekt der
AOK für das Land Brandenburg und
der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und
Gaststätten

Teilprojekt Berufsschulen

Projektleiterinnen: Michaela Köller (BGN), Ute Baumgart (BGN),
Anette Baumeister (AOK)
Projektmitarbeiterinnen: Antje Rowolte (BGN), Tanja Kalytta (BGN),
Andreas Böa (AOK)



**Ziele des Schulungskonzepts an beruflichen
Schulen**

- Auszubildende für die Themen Sicherheit und Gesundheit öffnen
- Auszubildende zur zielgerichteten Reflexion von Arbeitsbelastungen und Verbesserungsmöglichkeiten anregen
- Auszubildende zu sicherheits- und gesundheitsfördernden Verhaltensänderungen und zu Eigeninitiative motivieren
- Lehrer:innen für die Thematik sensibilisieren



Seminarbewertung durch Auszubildende - Auswertung von Seminarbewertungsbögen -

**Evaluationszeitraum:
April 1999 bis März 2001**

Beispielhafte Ergebnisse



Arbeitsschutzprogramm an Berufsschulen

Durchführung von Seminaren und Projekttagen für Auszubildende

(Hotel-, Restaurantfachkräfte, Köche) zu folgenden Themen:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz in Küche und Service
- Erfolgreicher Umgang mit Stress
- Immer nur lächeln – selbstsicher und kundenorientiert mit Gästen und Kollegen umgehen
- Ernährung und Gesundheit
- Hautschutz
- Rücken-fit im Job
- Verkehrssicherheit

bisherige Teilnehmerzahlen:

- ca. 1500 Auszubildende des Oberstufenzentrums in Potsdam
- ca. 300 Auszubildende anderer Oberstufenzentren in Cottbus, Königs Wusterhausen, Neuruppin und Brandenburg



Charakteristika der Auszubildenden

- Auszubildende des Hotel- und Gaststättengewerbes des Landes Brandenburg:
 - Oberstufenzentrum III in Potsdam (N=1390)
 - Oberstufenzentren Cottbus, Königs Wusterhausen, Neuruppin (N=200)
- Auszubildende des ersten bis dritten Lehrjahres
- Anteil der Frauen: 62.3%
- Anteil der Männer: 37.7%
- Auszubildende der Fachrichtung Hotel- und Restaurant (49.0%)
- Auszubildende der Fachrichtung Koch (42.0%)
- Auszubildende der Fachrichtung Fachkräfte Küche (6.0%)
- Auszubildende des Fachbereichs Systemgastronomie (3.0%)



Seminarbewertung durch Auszubildende (n=1598)

Wie fanden Sie das Seminar?	uninteressant 1,81%	teils teils 27,72%	interessant 70,46%
Wie verständlich waren die Seminarinhalte?	schlecht verständlich 0,94%	teils teils 17,09%	gut verständlich 81,97%
Wie nützlich sind die Inhalte für Ihre berufliche Praxis?	wenig von Nutzen 4,28%	teils teils 37,96%	sehr von Nutzen 57,80%
Wie beurteilen Sie die Stimmung im Seminar?	schlechte Stimmung 2,96%	teils teils 23,58%	gute Stimmung 73,43%



Projekte an Berufsschulen

Beendete Projekte

- Seminare und Projekttag für Auszubildende (Hotel-, Restaurantfachkräfte, Köche) im Rahmen eines Modellprojekts mit dem Johanna-Just-Oberstufenzentrum in Potsdam (1999 bis 2002)
- Seminare an den Oberstufenzentren Colbitz und Königs Wusterhausen

Laufende Projekte

- Projekttag für Auszubildende (Hotel-, Restaurantfachkräfte, Köche) am Oberstufenzentrum in Brandenburg

Geplante Projekte

- Projekttag für Auszubildende am Oberstufenzentrum in Neuruppin
- Fortbildungen für Lehrer/-innen „Umgang mit Stress“



Fazit

- Bilanz aus vier Jahren Projekterfahrung -

- sehr positive Resonanz der Teilnehmer/-innen, besonders großes Interesse bei Auszubildenden der Fachrichtung Hofa/Refa
- Auszubildende werden zu sicherheits- und gesundheitsfördernden Verhaltensweisen motiviert
- bei umfangreichen Projekten (Bsp. OSZ III in Potsdam) sind Lehrer/-innen zeitlich und organisatorisch stark belastet

Erkenntnisse für die weitere Arbeit

- Seminarinhalte noch stärker an die jeweilige Ausbildungsrichtung anpassen
- Seminalgestaltung noch stärker am Nutzen für den beruflichen Bereich orientieren
- Projekttag und einzelne Seminartage sind organisatorisch für die Berufsschulen besser in den Schulalltag integrierbar



Forum 2:

Die Macht der Gewohnheit(en) – Wege zur Kompetenz

Moderation: Herr Dr. Kayser, Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Das Bäckerprojekt Berlin-Brandenburg

Herr Kuhn, Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften Berlin

ZAGG

Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung
2.12.2002 - Potsdam



Macht der Gewohnheit(en) – Wege zur Kompetenz?

Unterrichtseinheit für Auszubildende im Rahmen eines Modellprojektes der BAuA im Bäckerhandwerk:

- ☹ Das Bäckerprojekt im Überblick
- ☹ Aufbau und Inhalte der Unterrichtseinheit
- ☹ Methodik und Materialien
- ☹ Relevanz für die Praxis, Perspektiven
- ☹ Thesen für eine anschließende Diskussion

ZAGG

Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung
2.12.2002 - Potsdam



Projekt-Titel: "Gesunde Betriebe und gesunde Mitarbeiter im Bäckerhandwerk - Bildung eines Netzwerkes von Arbeitsschutz- und Gesundheitsakteuren durch Ausbildung und Information".

Ziel: Netzwerkbildung über die Entwicklung eines Arbeitshandbuches für Betriebsinhaber und einer Unterrichtseinheit für Auszubildende. Umsetzung, Überprüfung und Anregung zum Transfer dieser Produkte.

Zeitraumen: Das Modellvorhaben wurde von 1997 bis 1999 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin finanziert.

Ausgangslage: Nutzung der Projektergebnisse/-produkte des EU-Bäcker-Projektes für die Region Berlin/Brandenburg sowie Ausbau schon vorhandener Beziehungen in der Region.

ZAGG

Integration von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung
2.12.2002 - Potsdam



Projektplan/-ablauf

Recherche:	Umsetzung:	Evaluation:
<ul style="list-style-type: none">• Fragebögen<ul style="list-style-type: none">- Arbeitgeber- Angestellte- Azubis• Interviews• IKK-AU-Berichte• Unfallberichte• Moderierte Azubi-Gruppen	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung und Einsatz des Arbeitsbuches• und der Unterrichtseinheiten• Meisterlehrgänge• Artikelserien• Lehrerfortbildung• Vorträge	<ul style="list-style-type: none">• Fragebögen<ul style="list-style-type: none">- Meister- Azubis- Lehrer• Interviews<ul style="list-style-type: none">- Meister- Azubis• Arenen <p>è Abschlussbericht</p>



Rahmenbedingungen der Unterrichtseinheit

- ¥ Erster Durchgang - Juni 1998 (ca. 350 Azubis):
 - Vier zusammenhängende Schulstunden (2 x 90')
 - Klassenzimmer mit üblicher Ausstattung
 - Halbe Klassen (ca. 12 TN)
- ¥ Zweiter Durchgang - Oktober 1998 (ca. 350 Azubis):
 - Zwei zusammenhängende Schulstunden
 - Teilweise halbe Klassen



Unterrichtseinheit für „Bäcker-Azubis“

Methoden

- ¥ Frontalunterricht/„Inputs“
- ¥ Gruppendiskussionen
- ¥ Kleingruppenarbeit
- ¥ Praktische Übungen
- ¥ Rollenspiele
- ¥ Fallbeispiele/Reflexion

Material

- ¥ Folien
 - BGF, Krankenstand
 - Bäckerhandwerk
 - Belastungen, Krankheiten
 - Stress, Rücken, Wege
- ¥ Arbeitsbögen
- ¥ Teilnehmer-Mappen



Relevanz für die Praxis, Perspektiven (1):

- ¥ Der modulare Aufbau der UE ermöglicht einen flexiblen Einsatz in Berufs- und Fachschule (der Bäcker-Innung).
- ¥ Die Ausstattung der Schulen mit Basismaterial (Foliensätze, CD-ROM, Lehrerleitfaden, weitere Informationsmaterialien) unterstützt nur diejenigen Lehrkräfte, die ohnehin Interesse an diesen Themen/Methoden haben.
- ¥ Lehrerfortbildungen zum Thema Arbeit und Gesundheit (Gesundheitsförderung) wären notwendig, um die Ziele dieser UE zu verwirklichen.



Relevanz für die Praxis, Perspektiven (1):

- ⌘ Der modulare Aufbau der UE ermöglicht einen flexiblen Einsatz in Berufs- und Fachschule (der Bäcker-Innung).
- ⌘ Die Ausstattung der Schulen mit Basismaterial (Foliensätze, CD-ROM, Lehrerleitfaden, weitere Informationsmaterialien) unterstützt nur diejenigen Lehrkräfte, die ohnehin Interesse an diesen Themen/Methoden haben.
- ⌘ Lehrerfortbildungen zum Thema Arbeit und Gesundheit (Gesundheitsförderung) wären notwendig, um die Ziele dieser UE zu verwirklichen.



Thesen zur Unterrichtseinheit bei den Azubis:

- ⌘ Azubis haben einen **hohen Bedarf** (gesundheitl. Probleme, Schwierigkeiten im Beruf, Ausnutzung, Perspektivlosigkeit ...).
- ⌘ Azubis haben eine sehr **realistische Einschätzung** zu den betrieblichen Bedingungen (Veränderungen/Verbesserungen).
- ⌘ Themen und Ansätze der Unterrichtseinheit fördern **Ideen und neue Handlungsmöglichkeiten**.
- ⌘ Die Schulen sollten Raum zur **Reflexion** der Ausbildungssituation bieten (Gestaltungskräfte fördern).
- ⌘ **Praktische Angebote** (Berufsschulsport, arbeitsplatzbezogene Maßnahmen in der Schulausbildung ...) wären bzgl. der langfristigen Wirkung eine wichtige Ergänzung.

Das Netzwerk Die Partner

Das Netzwerk der Bäcker- und Konditorei-Betriebe haben sich die Netzwerkpartner folgende Aufgaben gestellt:

- Wahre und effiziente Wege zu Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- Sinnvolles Gesundheitsmanagement**
- Fachliche und organisatorische Unterstützung/Begleitung der Gesundheits-Fortbildung**

Projektleitung & Koordination der Netzwerkpartner:

ZAGG

Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung & Gesundheitswissenschaften GmbH

Spandauer Damm 130, Haus 9
14030 Berlin

Ansprechpartner: Detlef Kuhn
Tel 030/306 956 30 - Fax 030/306 956 66

Die Netzwerkpartner:

- Bäcker-Innung Berlin
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fachbereich Arbeitsmedizin, Berlin (BlaK Berlin)
- Fachschule der Bäckerinnung
- GSB-Gesellschaft für Betriebsmedizin und Betriebsberatung Berlin
- Handwerkskammer Berlin
- IIR Berlin, IIR Brandenburg
- Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsberufe und technische Sicherheit Berlin (LAGerSi)
- Landesinstitut für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin Brandenburg
- Landesgesundheitsrat Brandenburg
- Emil-Fischer-Schule
- OST - Ernährung und Hauswirtschaft

Gesunde Mitarbeiter Gesunde Betriebe

Die Projekt für Bäcker- und Konditorei-Betriebe:

Backen wir's!

- Perspektiven für Berufsbild und Ausbildung**
- praxisorientierte Information und Schulung**
- Netzwerk und Kooperation**

Gefördert durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BlaK), Fachbereich Arbeitsmedizin, Berlin

Erfolgreiche Betriebe

Ein erfolgreicher Handwerksbetrieb ist heute mehr denn je von der Kundenzufriedenheit und dem Engagement seiner Mitarbeiterinnen abhängig. Nur ein langfristiges Zusammen- und vernetztes Betriebsmanagement kann diese Ziele erreichen.

Erfolgreiche Betriebe schaffen die Voraussetzungen für gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Produktivität. Diese Investitionen zahlen sich:

- Gute Arbeitsbedingungen und ein entsprechendes Betriebsklima,
- geringer Krankenstand und niedrige Fluktuation,
- hohe Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Personals,
- hohe Kundenzufriedenheit und Kundentreue,

gesamter Erfolg und Sicherheit für alle Beteiligten.

Gesunde Mitarbeiter

Wenn Bäcker/Konditoren oder das Fachpersonal krank sind, fehlen sie länger als der Durchschnitt in anderen Handwerksberufen.

Die Mangelhaftigkeit der Bedingungen ist im Vergleich zum niedrigen, aber die gesundheitlichen Konsequenzen im Handwerksbereich haben einen höheren Kennwert als in anderen Berufen. Dies führt zu höheren Fehlzeiten.

Nur die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen wird es sich leisten zu:

- wenn die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld sicher und übersichtlich sind,
- wenn sie in ihrem Arbeitsbereich möglichst selbstständig entscheiden dürfen; das setzt eine hohe Qualifikation voraus,
- wenn Ihre Mitarbeiterinnen lernen, verantwortlich mit ihrer Gesundheit umzugehen.

Das Projekt

Es gibt viele Informationsquellen, viele Institutionen können sich um die Belange der Arbeitsmedizin und der Arbeitssicherheit. Die Berufsgenossenschaften können Kontrollen durchführen, Innungen und Handwerkskammern geben Tipps und Ratschläge.

Aber, wenn es um konkrete Fragen und die Umsetzung von Vorschriften oder gesetzlichen Vorschriften geht, weiß man oft nicht, wo man sich wenden soll. Dieses Projekt will das ändern:

- Alle, die mit der Gesundheit der Bäcker und Konditoren befasst sind, können sich in das Netzwerk einbinden und arbeiten als Netzwerkpartner zusammen.
- Das Thema "Arbeit und Gesundheit" wird Bestandteil der Azubi- und Meisterausbildung.
- Alle wichtigen Informationsquellen werden in einem übersichtlichen Nachschlagewerk zusammengestellt.

Flyer des Bäckerprojektes

Azubi fit im Job – Langzeit-Schulungsprojekt zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Auszubildende in der Forstwirtschaft im Land Brandenburg

Herr Bös, AOK für das Land Brandenburg

„Azubi fit im Job“
- Langzeit-Schulungsprojekt zum
Arbeits- und Gesundheitsschutz für Auszubildende in der
Forstwirtschaft im Land Brandenburg -

Ein gemeinsames Schulungsprojekt der
AOK für das Land Brandenburg
und der Unfallkasse Brandenburg in enger Zusammenarbeit
mit den Ausbildungszentren

 Projektleitung: Bettina Schuberl (AOE)
Peter Ewert (UKBB)
Projektschreiber: Andreas Bös (AOK) 

Inhalte

- * Rahmenbedingungen in der Forstwirtschaft im Land Brandenburg
- * spezielle Arbeitsbelastungen in der Forstwirtschaft
- * Ziele des Schulungsprojektes
- * Module des Schulungsprojektes/Gründe
- * Evaluation
- * Zwischenbilanz
- * Schlussfolgerungen und Ausblick

**Rahmenbedingungen in der Forstwirtschaft
im Land Brandenburg**

- * zunehmende Privatisierung und Outsourcing
- * erhöhter Krankenstand in den Ämtern für Forstwirtschaft,
insbesondere durch Muskel- und Skeletterkrankungen
- * erhöhtes Auftreten von Berufskrankheiten (im Bereich
Wirbelsäule, Lärmschwerhörigkeit...)
- * bei Erkrankung stark eingeschränkte Umsetzungs-
möglichkeiten
- * große Anzahl an Azubis (ca. 250 pro Jahr)
- * zentralisierte berufspraktische und theoretische Ausbildung

Spezielle Arbeitsbelastungen in der Forstwirtschaft im Land Brandenburg

- * Körperliche Belastungen
 - * schweres Heben und Tragen
 - * Stehen und Einnehmen von Zwangshaltungen
- * Physikalische Einwirkungen
 - * Lärm
 - * klimatische Bedingungen
- * Chemische Einwirkungen
 - * Abgase durch Arbeitsgeräte
 - * Herbizide, Fungizide, Insektizide, Düngemittel...
- * Weitere Einflüsse
 - * erschwerte Sicherstellung der Bettagkette



Ziele des Schulungsprojektes

- * frühzeitiges Sensibilisieren der Auszubildenden für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- * praxisnahes Vermitteln von Kenntnissen zur Entwicklung von Eigenverantwortung und -kompetenz zur selbständigen Verhaltenssteuerung
- * Aufzeigen von Möglichkeiten für den Auszubildenden zur besseren Belastungsbewältigung
- * aktives Einbeziehen von Führungskräften und Ausbildern für eine kontinuierliche Weiterführung der vermittelten Themen



Module des Schulungsprojektes

- * Kompaktseminare für die Auszubildenden des 1. bis 3. Lehrjahres am Oberstufenzentrum Neuruppin
- * Schulungen der Forstwirtschaftsmeister der Waldarbeitschulen Kunsterspring und Bernau
- * Testen von Rückenstützgeräten in der berufspraktischen Ausbildung durch die Auszubildenden



Gründe für die Themenauswahl der Kompaktseminare

- | | |
|------------------------------|---|
| * Stütz- und Bewegungssystem | Auftreten von Muskel- und Skeletterkrankungen, erhöhte Anzahl von BK-Anzeigen |
| * Ernährung | Osteoporose, Adipositas, sinkende Leistungsfähigkeit |
| * Arbeitssicherheit | Unfälle im Straßenverkehr, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten |



Seminar-Inhalte - Rücken fit I -

- * erlebte Belastungsfelder der eigenen Tätigkeit zusammentragen und systematisieren
- * Einführung in die theoretischen Grundsätze der Anatomie und Physiologie der Wirbelsäule
- * Erkennen und Bewerten belastender Arbeitssituationen und -positionen (Videoauswertung)
- * Erarbeiten von entlastenden Arbeitsbewegungen und -haltungen sowie Ausgleichsübungen



Seminar-Inhalte - Fit im Job - durch gesunde Ernährung I -

- * Grundlagen der gesunderhaltenden Ernährung
- * Videofilm „Fast Food“
- * Fast Food: Moderne Ernährung oder Verfall der Esskultur
- * Erstellen von Tätigkeitsprofilen nach Leicht-, Mittel- und Schwerarbeit und Erarbeiten von speziellen Ernährungsempfehlungen



Seminar-Inhalte

-Arbeitssicherheit I-

- * Lärm als Belastungsfaktor und seine Wirkungen
- * Videofilm "Lärm"
- * Erkennen und Bewerten von lärmintensiven Arbeitstätigkeiten
- * Mögliche Schutzmaßnahmen
- * Gehörschädigung als Folge von Inkonsequenz



Zwischenbilanz

- * 8 Kompaktseminare im Zeitraum Juni 2000 bis September 2002 für ca. 280 Auszubildende
- * Schulungen von Führungskräften und Forstwirtschaftsmeistern mit ca. 110 Teilnehmern
- * überwiegend positive Resonanz der TeilnehmerInnen
- * großes Interesse von ca. 100 Auszubildenden bei Testen von Rückstützgurten in der Praxisausbildung
- * Zusammenlegen von Ausbildungsklassen ungünstig für die Seminar-durchführung
- * gute Zusammenarbeit der Kooperationspartner mit dem Oberstufenzentrum Neusapfin und den Waldarbeiterschulen Kunsterspring und Bernau
- * Defizite im Arbeitsschutz der einzelnen Forstämter wurden von den Azubis benannt und zusammengetragen und von den Unfallkasse weiterbearbeitet



Schlussfolgerungen und Ausblick

- * Seminare außerhalb des Klassenzimmers schaffen größere Akzeptanz
- * Vor- und Nachbereitungsaufgaben festigen die Inhalte
- * Die aktive Einbeziehung der Führungskräfte und Ausbilder erhöht regional die Akzeptanz des Projektes
- * Integration der Seminarthemen in den betrieblichen Alltag bzw. in den Berufsschulunterricht durch Multiplikatoren
- * Pressearbeit noch stärker regionalisieren



Evaluation der Kompaktseminare

- * Seminarbewertungsbogen mit folgenden Items
 - Angaben zur Person
 - (inhaltliche) Gestaltung des Seminars
 - Verständlichkeit der Inhalte / Darstellung
 - beruflicher Nutzen
 - privater Nutzen
 - Einbeziehung der Teilnehmer
 - Stimmung während des Seminars



Inhalte der Schulungen der Forstwirtschaftsmeister

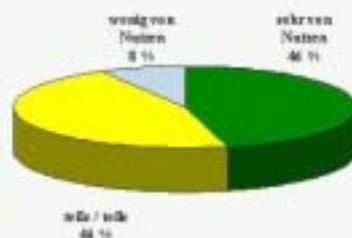
Themen:

- * Vorstellen des Schulungsprojektes „Azubi fit im Job“
- * Präsentieren von Zwischenergebnissen des Schulungsprojektes
- * Präsentieren der Arbeitsunfähigkeits-Daten der Ämter für Forstwirtschaft im Land Brandenburg
- * Erarbeiten von Schlussfolgerungen für die Arbeit der Forstwirtschaftsmeister
- * Diskussion / spezielle Anfragen zu den Gesundheitsthemen und zum Projekt



Evaluation Seminarbewertungsbogen

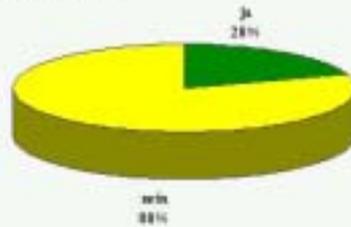
Fragestellung: „Wie nützlich sind die Inhalte für Ihre berufliche Praxis?“



Evaluation - Fragebogen I zum Modul 3

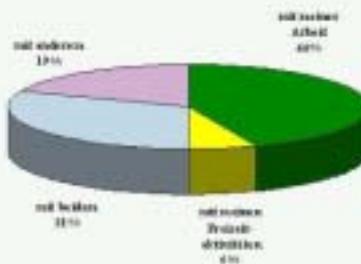
Fragestellung: „Haben Sie zur Zeit Rückenbeschwerden?“

Anzahl der Azubis: 97



Evaluation - Fragebogen I Modul 3

Fragestellung: „Was glauben Sie, womit hängen Ihre Rückenbeschwerden zusammen?“



Seminarbewertung durch die Auszubildenden

- Auswertung ausgewählter Fragestellungen von Bewertungsbögen

Evaluationszeitraum: Juni 2000 bis September 2002

Angaben der Auszubildenden

Projektjahr	2000	2001	2002
Anzahl der Azubis / Gesamt:	88	93	86
* Altersstruktur (in Jahren)	17-23	17-24	17-24
* Geschlechtsverteilung	18% †	18% †	18% †
	82% †	82% †	82% †
* Ausbildungsbetriebe	9	9	9



AZUBI fit im Job

Ein Erfahrungsbericht zum Schulungsprojekt der AOK für das Land Brandenburg und der Unfallkasse Brandenburg in der Forstwirtschaft

Mit Inkrafttreten des SGB VII und der Neuregelung im SGB V ist eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Krankenkassen und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung gefordert. Gemeinsam mit der Unfallkasse Brandenburg hat die AOK des Landes Brandenburg Seminarinhalte entwickelt, die sich an Auszubildende der Forstwirtschaft richten. Das Projekt soll bereits in der Ausbildung für jedes Lehrjahr berufsspezifische Grundlagen im Arbeits- und Gesundheitsschutz vermitteln. Detailinformationen und ein erstes Fazit zum Projekt sind den folgenden Ausführungen der AOK zu entnehmen:

Brandenburg ist eines der waldreichsten Bundesländer Deutschlands. Mehr als 37 Prozent der Fläche sind mit Laub- und Nadelbäumen bewachsen. Viel Arbeit also für die Forstarbeiter unter den 3.000 Mitarbeitern in der Landesforstverwaltung. Mehr noch: Die Tätigkeiten sind sowohl physisch (Heben schwerer Lasten, Lärm) als auch psychisch (z.B. Alleinarbeit) sehr belastend. Die Folge: Die Ämter für Forstwirtschaft verzeichneten im Jahr 1999 einen Krankenstand von 8,2 Prozent. Zum Vergleich: Der Durchschnitt aller Arbeitnehmer im Land Brandenburg lag bei 5,0 Prozent.

Deshalb hat sich die AOK für das Land Brandenburg des Themas angenommen. Denn mit ihrem Arbeitsbereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ besitzt die märkische Gesundheitskasse zum einen das analytische Know-how, um die Ursachen von hohen Fehlzeiten festzustellen. Zum anderen bietet sie, ausgehend von diesem Datenmaterial, zusätzlich Seminare und Schulungen an, die helfen, Belastungen abzubauen und so künftig Fehlzeiten zu minimieren, zum Beispiel durch Bewegungstraining oder durch die Umstellung der Ernährung.

Frühzeitig für Gesundheitsgefahren sensibilisieren

Der Ansatz der AOK bei den Forstwirten: Um körperliche Schäden zu vermeiden, müssen die Mitarbeiter so früh wie möglich selbst in der Lage sein, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu erkennen und zu reduzieren, am besten in der Ausbildung. Dazu suchte sich die AOK einen Partner, der sich auskennt auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes: die Unfallkasse Brandenburg.

Gemeinsam wurde das Schulungsprojekt „Azubi fit im Job“ entwickelt, das im Jahr 2000 begann und das zunächst bis zum Jahr 2003 angelegt ist. Der Inhalt: In sechs Tagesseminaren, aufgeteilt vom 1. bis zum 3. Lehrjahr, machen die Referenten der märkischen AOK und der Unfallkasse Brandenburg die Auszubildenden mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz vertraut. Die Einbindung in die berufspraktische und theoretische Ausbildung gelang durch die Unterstützung der Projektpartner, die Waldarbeitsschulen in Kunsterspring und Bernau sowie das Oberstufenzentrum Neuruppin.

Aus Erfahrung lernen

Der erste Seminarblock dient zunächst der Vorstellung der Projektpartner und ihrer unterschiedlichen Aufgabengebiete. Der Schwerpunkt liegt jedoch bei den Workshops, in denen die Auszubildenden für die Themen Gesundheits- und Arbeitsschutz sensibilisiert werden.

Im 2. und 3. Lehrjahr folgt die Verknüpfung mit den praktischen Erfahrungen der angehenden Forstwirte. Im Bereich der Arbeitssicherheit sind dies die wichtigen Themen „Lärm“ und „physische Belastungen“. Dazu kommen die Gesundheits-Schwerpunkte der märkischen AOK: „Rücken fit“ und „Gesunde Ernährung“.

In diesem Block machen sich die Auszubildenden mit den theoretischen Grundsätzen der Anatomie und der Physiologie der Wirbelsäule vertraut. Mit Hilfe von Videoaufzeichnungen lernen sie, belastende Arbeitssituationen zu erkennen und zu bewerten. Und schließlich üben sie gemeinsam im Seminar entlastende Ausgleichsbewegungen, die im Arbeitsalltag genutzt werden können.

Ebenso wichtig für die berufliche Fitness: die richtige Ernährung, vor allem die tätigkeitsspezifische Ernährung. Denn der persönliche Speiseplan sollte durchaus variieren – je nach der ausgeübten Tätigkeit. Dazu erarbeiten die Kursteilnehmer gemeinsam mit den AOK-Experten Ernährungsempfehlungen, aufgeteilt nach Leicht-, Mittel- und Schwerarbeit.

Positive Zwischenbilanz

Eine erste Zwischenbilanz zeigt: Das Projekt kommt gut an. Weil die Seminare außerhalb der Klassenzimmer stattfinden, erreichen sie eine große Akzeptanz für die Inhalte bei den Auszubildenden. Vor allem aber: Mehr als 90 Prozent der Teilnehmer gaben bei der schriftlichen Seminar-Bewertung an, dass die Seminare von beruflichem Nutzen für ihre Arbeit seien, immerhin fast die Hälfte von ihnen spricht sogar von einem "großen Nutzen" (siehe Grafik 1). Und viele Ausbilder haben festgestellt, dass die Auszubildenden nach dem Besuch der Seminare verstärkt auf möglichst rückenentlastende Bewegungen bei der Arbeit achten.



Bild 1: Auszubildender mit Rückenstützgurt für besonders den Rücken belastende Tätigkeiten

Ein weiterer Effekt des Schulungsprojekts der AOK für das Land Brandenburg und der Unfallkasse Brandenburg: Es stärkt das Vertrauen vieler Auszubildenden in ihre Ausbilder. Denn die Seminare verdeutlichen, dass viele Tipps der Vorgesetzten den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechen. Andererseits werden Defizite, die

von Auszubildenden insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes genannt werden, direkt von der Unfallkasse aufgenommen und weiter bearbeitet. Auch hier zeigen die Seminare also einen Erfolg für die tägliche Arbeitspraxis.

Zusätzlich: Unterstützung für den Rücken

Neben den Seminaren bieten die märkische AOK und die Unfallkasse den Auszubildenden mit Rückenstützgurten eine weitere Unterstützung im Gesundheitsschutz: In einem auf drei Jahre angelegten Pilotprojekt wurden alle Auszubildenden des 1. Lehrjahrs 2001 mit diesem Hilfsmittel ausgestattet, das die Lendenwirbelsäule bei Hebe- und Tragearbeiten stabilisiert (siehe Bild 1).

Grafik 1: Wie nützlich sind die Seminar-Inhalte für Ihre berufliche Praxis?





Bild 2: Wertastung

Auch hier ist das Ziel der AOK, die Auszubildenden für den Gesundheitsschutz zu sensibilisieren. Denn die Rückenstützgurte sollen nicht fortlaufend getragen werden.



Bild 3: Baumfällung

Vielmehr haben die Experten der Gesundheitskasse gemeinsam mit den Auszubildenden drei besonders belastende Tätigkeiten definiert, die nicht ohne Unterstützung ausgeübt werden sollten. Die Wertastung (siehe Bild 2), bei der austreibende Äste mit einer Säge geschnitten werden, die mit einer Stange verlängert ist. Die Fällung eines Baums (siehe Bild 3) sowie das Vorliefern (siehe Bild 4), bei dem der gefällte und zugeschnittene Baumstamm zum Abtransport vorbereitet wird.

Jeder fünfte Azubi hat Rückenbeschwerden

Mit diesem zusätzlichen Pilotprojekt sollen die Auszubildenden zum einen lernen, dass neben rückschonenden Bewegungen auch Hilfsmittel geeignet sind, den Rücken ein Leben lang fit zu halten. Zum anderen wird die märkische AOK innerhalb des dreijährigen Projektes untersuchen, wie sich das Tragen eines Rücken-

stützgurtes auf das körperliche Wohlbefinden der Träger auswirkt. Dabei zeigt schon die schriftliche Befragung der Auszubildenden im Vorfeld des Pilotprojekts, wie wichtig die Sensibilisierung für ein rückschonendes Verhalten ist: Jeder fünfte Auszubildende beklagte Rückenbeschwerden, 75 % davon sahen einen direkten Zusammenhang zwischen ihren Beschwerden mit ihrer Arbeit.

Ausbilder wünschen Verlängerung

Der Ausblick für das Schulungsprojekt „Azubi fit im Job“ ist positiv. So wurde das ursprünglich bis ins Jahr 2003 befristete Projekt um ein Jahr verlängert. Viele Praxis-Ausbilder sprechen sich sogar für eine darüber hinaus gehende Verlängerung aus. Denn für sie ist der Unterricht der Experten von AOK und Unfallkasse eine wertvolle Unterstützung ihrer täglichen Arbeit.

Das gemeinsame Schulungsprojekt „Azubi fit im Job“ wird auf dem Kongress im Rahmen der „A+A 2003“ in Düsseldorf vorgestellt.

Weitere Informationen zu anderen Angeboten des Arbeitsbereiches Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der märkischen AOK finden Sie unter www.aok.de. Service für Unternehmen/Gesunde Betriebe.

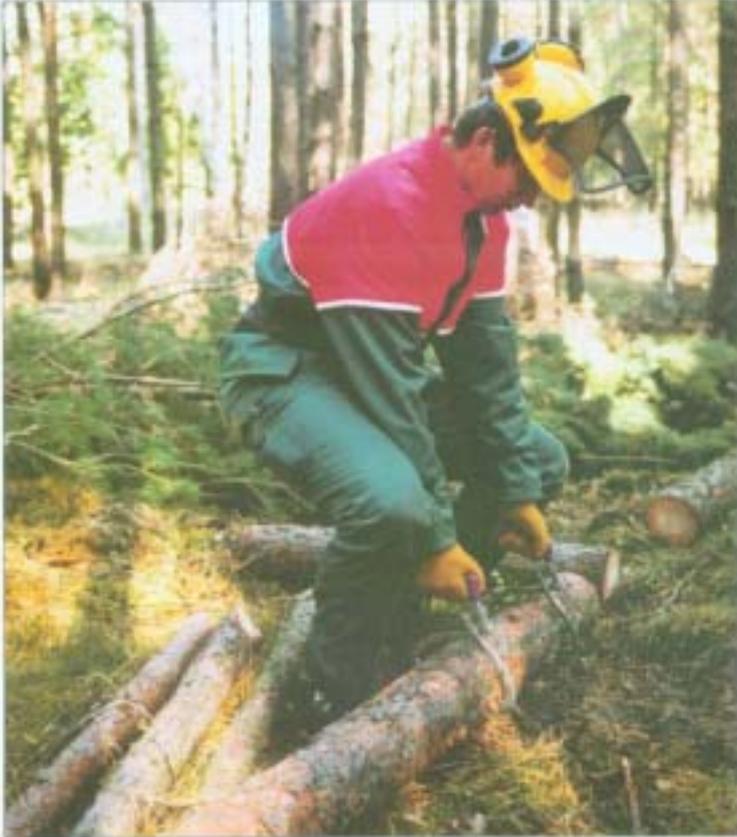


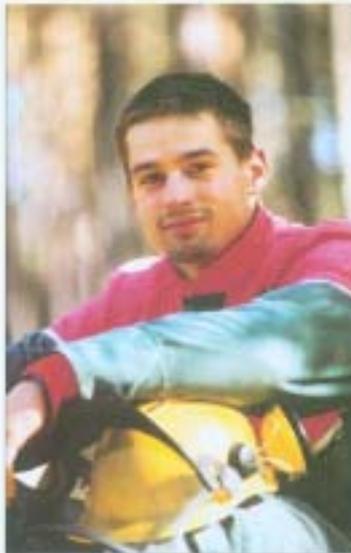
Bild 4: Vorlefern

Stimmen zum Schulungsprojekt „Azubi fit im Job“

Ein Auszubildender

Stefan Bochnig, 3. Lehrjahr:

„Die Informationen bei den Seminaren sind in Ordnung. Vor allem, wenn Inhalte am Modell vermittelt werden, z. B. die Auswirkungen bestimmter Bewegungen auf die Bandscheibe. Der Teil über die Ernährung hat mich persönlich bestätigt. Denn zum Beispiel habe ich schon immer darauf geachtet bei der Arbeit viel Obst zu essen. Die Rückenstützgurte sind sehr gut, bieten eine gute Unterstützung. Das merkt man richtig, wenn man den Gurt bei Fällarbeiten in der Pause mal abnimmt. Da fällt man richtig zusammen.“

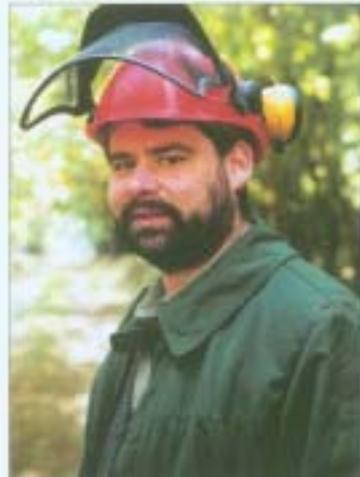


Stefan Bochnig, Auszubildender im
3. Lehrjahr

Ein Ausbilder

Bernd Böhnke, Forstwirtschaftsmeister und Ausbilder:

„In einem Beruf wie der Forstwirtschaft ist es wichtig, die eigene Arbeitskraft langfristig zu erhalten. Den Grundstein dafür muss man ganz früh legen – nicht erst, wenn der Schaden entstanden ist. Dazu liefern die Seminare zusätzliche und wichtige Anregungen. Und sie zeigen den Auszubildenden von Anfang an die Bedeutung zum Beispiel von rüchenschonendem Arbeiten. Dieses Bewusstsein haben die Seminare auf jeden Fall geschärft. Die Auszubildenden stehen dem auch sehr aufgeschlossen gegenüber. Das zeigen die vielen Gespräche, die sie nach dem Seminarbesuch untereinander führen. Aber die Jungs geben sich nicht nur gegenseitig Tipps. Sie korrigieren sich auch sofort, wenn sie sehen, dass einer eine falsche Haltung einnimmt. Mein Fazit: „Azubi fit im Job“ ist ein gutes Projekt. Ich würde es begrüßen, wenn es über den bisher fest stehenden Rahmen hinaus verlängert würde.“



Bernd Böhnke, Forstwirtschaftsmeister und
Ausbilder

Bildungsseminare für Auszubildende zum Thema „Arbeit und Gesundheit“: eine Erfolgsstory mit Hindernissen

Frau Dr. Panke, DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin

Die DGB-Jugendbildungsstätte in Flecken Zechlin bietet außerschulische politische und kulturelle Bildung zu vielen Themen, vor allem für Auszubildende und für Jugendliche vor dem Übergang in das Berufsleben. Es ist eine Art Jugendherberge mit Bildungsprogramm und das Themenfeld „Arbeit und Gesundheit“ gehört bei uns zum Seminarangebot. „Stressbewältigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz“, „Umgang mit Drogen und Sucht“ (wobei für uns als gewerkschaftliche Bildungsstätte auch und gerade der Alltag am Arbeitsplatz hier eine große Rolle spielt) oder auch ganz allgemein: „Arbeit und Gesundheit“. Im Projekt „Heimat“ bieten wir eine Reihe ausbildungsbegleitender Seminare vom ersten bis zum letzten Ausbildungsjahr; „Arbeit und Gesundheit“ ist hier ein wichtiger Seminarbaustein im ersten und im letzten Ausbildungsjahr.

Diese Seminare finden regelmäßig mit Erfolg statt: Wir bieten Expertengespräche, kreative Methoden, berufsbezogene Materialien, Erfahrungsaustausch, Arbeiten in kleinen Gruppen – Methoden und Arbeitsansätze, über die ja auch von anderen schon berichtet worden ist. Mir liegt hier daran, auch über die Hürden zu sprechen, die beim Thema „Gesundheitsförderung in der Ausbildung“ zu überwinden sind.

Gesundheit im Arbeitsalltag – Gesundheit in der Arbeitskultur

Wenn wir ein Seminar planen, müssen wir davon ausgehen, dass Gesundheitsverhalten kein klar abgrenzbares Thema ist, kein eigener Lebensbereich, sondern ein Teil des Alltags. Wie jeweils gehandelt wird, ist nicht einfach eine Frage des Wissens, sondern erst einmal eine der Routinen des täglichen (Arbeits-)Lebens. Wie man sich von Situation zu Situation entscheidet, ist normalerweise etwas, „was man eben so macht“, etwas Selbstverständliches. Individuelle Alltagsroutinen sind eingebettet in kulturelle Selbstverständlichkeiten, über die unausgesprochen weitgehende Einigkeit in Betrieben und Büros herrscht. Individuelles Handeln am Arbeitsplatz ist immer eingebunden in das Verhältnis zu den Kollegen und Kolleginnen, in Traditionen und Gewohnheiten der jeweiligen Betriebe und Berufe. Es gibt so etwas wie eine "Arbeitskultur" - eine Art "common sense" unter den Beschäftigten, berufs- und betriebstypische Wahrnehmungs- und Bewältigungsmuster - und dazu gehören nicht zuletzt auch die Gewohnheiten im Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen, mit Unfallgefahren, mit Alkohol und Zigaretten, mit der Arbeitszeit und den persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz. Gesundheitsschädigende Routinen und Gewohnheiten gibt es in allen Arbeitsfeldern.

Wenn Jugendliche eine Ausbildung beginnen, ist alles neu: Es sind fachliche Qualifikationen zu erwerben; die Kollegen und Kolleginnen sind unbekannt; die Handlungsweisen der Vorgesetzten noch nicht vorhersehbar. Auszubildende müssen nicht nur die Kolleginnen und Kollegen als einzelne Menschen kennen lernen, sondern auch die Regeln, nach denen miteinander umgegangen wird. In jedem Betrieb gibt es neben den „offiziellen“ Vorschriften und Regeln eine Fülle ungeschriebener Gesetze und informeller Verhaltensanforderungen, die man nirgendwo nachlesen kann. Kleidung; Arbeitstempo; was als Erfolg anerkannt wird; welche Belastungsgrenzen für zulässig gehalten werden; Dauer und Häufigkeit kleiner Pausen: wie oft man oder frau „mal eine rauchen gehen kann“; die Umgangsformen zwischen verschiedenen Abteilungen und Berufsgruppen und deren jeweiliges Ansehen – schon diese Beispiele zeigen, wie vielfältig sich Neulinge im Betrieb orientieren müssen.

„Das Wichtigste ist, dass du mit den Kollegen klarkommst“ - Anpassungszwänge

Die Auszubildenden sind neu im Betrieb; sie sind (sofern es nicht um große Betriebe mit eigenen Ausbildungswerkstätten geht) erst einmal ziemlich allein; und: Sie sind in der betrieblichen Hierarchie ganz unten. Sie sind auf das Mitmachen angewiesen. Noch vor der fachlichen Qualifizierung ist für die Jugendlichen das Hineinwachsen in das Verhältnis zu den älteren Kollegen von entscheidender Bedeutung. Wer sich mit den herrschenden Spielregeln nicht arrangieren kann, hat kaum Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. "Um es sich mit den Kollegen nicht zu verderben oder überhaupt akzeptiert zu werden, muß jeder Neue die Spielregeln und Gepflogenheiten des jeweiligen Arbeitsmilieus zunächst einmal kennen lernen. Aus dem Verhältnis erwächst auch ein Druck zur Konformität, zur Anpassung an die herrschende Arbeitskultur - eine Arbeitskultur, in der Rücksicht auf eigenen Bedürfnisse, Rücksicht auf unseren Körper eine sehr untergeordnete Wertigkeit hat.

Doch es ist nicht so, dass die Routinen älterer Kollegen gering zu schätzen wären - im Gegenteil: „Diese Erfahrungen sind immer vielschichtig und komplex. Die durch sie tradierten Gewohnheiten und Verhaltensweisen sind keinesfalls durchwegs gesundheitsgefährdend, im Gegenteil! Sie enthalten auch immer viele Tricks und Tipps, wie man sich schützen kann, wo es gefährlich wird, was man auf keinen Fall tun sollte. Zugleich aber wird darin vermittelt, was jemand aushalten können muss, um als vollwertiger Kollege anerkannt zu werden.“ (Czock/Göbel/Guthke 1995, 143)

Wenn Jugendliche das Gefühl haben, in ihrem Arbeitsalltag nichts ändern zu können, so hat dies auch mit uns, ihren Ausbildern, Lehrern, Vorgesetzten und Kollegen zu tun. Was gelingt uns im Arbeitsalltag? Gesünder sitzen, stehen, heben? Pausen einhalten und vernünftig essen? Welche Gefahren nehmen wir hin und wann entscheiden wir uns, offen mit Kollegen zu sprechen, die Interessenvertretung einzuschalten oder den Betriebsarzt aufzusuchen?

Betriebsklima und Anerkennung als zentrale Themen für Jugendliche

Alle kennen das überlieferte Bild vom „Lehrling“, der die Werkstatt ausfeigen und Bier holen muss - typische Azubi-Arbeit. Viele Beispiele ließen sich hier aufzählen; diese Arbeiten sind bei den Jugendlichen vor allem deshalb so unbeliebt, weil damit gezeigt wird, dass der Azubi „der letzte ist im Betrieb“ - ein Eindruck, der von vielen geteilt wird. Um so wichtiger sind für alle Auszubildenden die Erlebnisse, die ihnen signalisieren, dass sie dazugehören: Im Bauwagen sitzen und die Zeit genießen, die man durch "ranklotzen" herausgeholt hat. Gemeinsam etwas leisten - und dann erst einmal zusammen eine rauchen gehen oder auch ein paar Biere trinken. So entsteht ein als positiv erlebter Zusammenhang: Kollegiale Anerkennung, die Genugtuung über gewonnene Zeit und Alkoholkonsum. Zusammen einen trinken - das ist oft das Zeichen, dass man nun dazugehört. Es gibt, nicht nur auf dem Bau, viele Rituale. In jedem Betrieb sieht es anders aus: Wie vermittelt man Anfängern, das etwas gut gelaufen ist? Wie werden kleine Erfolge „gefeiert“?

In vielen der neuen und modernen Ausbildungsberufe – z. B. im IT-Bereich oder in der Kommunikationselektronik – begegnet man einem immer wiederkehrenden Motiv: „dem Ausbilder, der nie da ist. Es findet sich vor allem in Ausbildungsstätten mit neuen Ausbildungskonzepten, die zu selbständigem Lernen erziehen und die Auszubildenden zu eigenständigen und kreativen Problemlösungen befähigen wollen. Wo Eigenständigkeit angestrebt wird, sehen sich viele Auszubildende aber mit ihren „Modulen“ allein gelassen, vernachlässigt von einem Ausbilder, der nie kommt, wenn man ihn braucht, und nicht hilft, wenn man nicht weiterkommt. Autonomie wird als Einsamkeit erlebt: „Die kümmern sich gar nicht um mich“. „Denen sind wir egal“ oder „Man nimmt uns nicht ernst“. Werden Ausbilderinnen und Ausbilder mit solchen Aussagen konfrontiert, fühlen sie sich ungerecht beurteilt. Sie verweisen auf ihre enormen Belastungen durch verwissenschaftlichte Lerninhalte und die Schwierigkeit im Umgang mit Auszubildenden, durch deren Verhalten sie sich in Frage gestellt fühlen. In dieser Konstellation entsteht ein Klima gegenseitiger Schuldzuweisungen, das zu einem alltäglichen „Kleinkrieg“ führen kann. Beide Seiten sehen sich permanent in ihren Erwartungen enttäuscht. Unter diesen Voraussetzungen kollegial zu bleiben ist schwer; viele Spannungen entladen sich in Aggressivität.

Auch Unterforderung und Langeweile stellen oft ein Gesundheitsproblem dar. Oft wird dies als Erfahrung von Jugendlichen in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen geschildert. Wenn Jugendliche den Eindruck haben, auf die „richtige Arbeit“ immer noch warten zu müssen, nicht gebraucht zu werden und in einem ungeliebten Beruf arbeiten, entstehen Gesundheitsprobleme, die weder Rückenschulen noch Kommunikationsseminare aufheben können.

„Richtige Männer“ und starke Frauen – Gesundheit und Gender

Noch immer sind Berufe in der Regel „Männerberufe“ oder „Frauenberufe“. Die Berufsausbildung ist auch ein Ort, wo Männer zu Männern werden und Frauen ihr Frau sein bestätigen (wollen) - und das so auch von ihnen erwartet wird. Viele junge Männer sind stolz darauf, hart anzupacken und mit ihrer Arbeit sichtbare Ergebnisse zu schaffen. Ein "richtiger Mann" und ein "richtiger Arbeiter" ist man aus ihrer Sicht nur, wenn man hart gegen sich selbst ist - also viel (ver)trägt. Beim Säcke schleppen, und auch beim Alkohol. Einem, der nicht mitmachen will, wird von den Kollegen oft schnell über Bedenken hinweggeholfen: "Stell dich doch nicht so an wie ein Mädchen, warum bist du denn Maler geworden?" Wer während der Arbeit auf seine Gesundheit achtet, gilt anderen oft als "unmännlich".

Doch es geht nicht nur um die Männer; auch für Frauen sind geschlechtsspezifische Orientierungen wirksam. Junge Arzthelferinnen zum Beispiel: Sie werden im Kleinbetrieb Arztpraxis in der Regel als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt; sie tragen und spüren bereits eine große Verantwortung für die Patienten und die Arbeitsabläufe in den Praxen. Bei der Arbeit vor den Augen aller Wartenden an der Rezeption oder im Sprechzimmer vor den Patienten gilt es, unter allen Umständen ein freundliches Gesicht zu wahren. Diese jungen Frauen üben sich in „stiller Stärke“: Sie haben das Gefühl, dass sie immer ruhig bleiben und alles aushalten müssen, nicht schwach sein dürfen und möglichst nie krank werden sollten. Belastungen aushalten, niemanden im Stich lassen - auch junge Frauen erlernen im Berufsleben eine enorme Härte gegen sich und wissen, dass dies von ihnen erwartet wird. In der Ausbildung wird auch gelernt, Signale des Körpers zu übergehen, Signale, die Überforderung, Unsicherheit, übergangene Bedürfnisse anzeigen – und nicht wenige Jugendliche lernen in dieser Zeit auch die Hilfsmittel schätzen, die darüber hinweghelfen. Fragwürdige Lernerfolge.

Berufsethos und Arbeitssicherheit

Nicht zuletzt bietet auch berufstypisches Arbeitsethos oft ein Thema im Gespräch über Arbeit und Gesundheit mit Jugendlichen. Junge Männer in Handwerksberufen z. B. grenzen sich oft ab gegen all diejenigen, die lediglich an Schreibtischen sitzen, ohne sichtbare Ergebnisse zu produzieren. Ein typischer Satz lautet: "Hier ist es eben anders als im Büro, wo die Leute schon vom Bleistift-Stemmen Muskelkater kriegen". Die Abgrenzung gegen „Bürokraten“ aller Art schließt häufig auch eine große Skepsis gegenüber Arbeitssicherheitsexperten ein, die - so sehen es viele auf den Baustellen - die Praxis nicht kennen. Und so erscheint den Jugendlichen mancher Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften zugleich als Protest gegen allerlei Zumutungen, wie „praxisferne Regeln“ oder unbeliebte Vorgesetzte. Besonders effektiv ist es, wenn solche Verstöße gar gemeinschaftlich organisiert werden: Alle arbeiten für denjenigen mit, der Wache schiebt, damit die unangekündigten Kontrollen Vorgesetzter ins Leere laufen. Dies ist mehr als jugendliches Ausprobieren von Grenzen: Solch gemeinschaftliche Gegenkontrolle verschafft Genugtuung gegenüber Berufsgruppen, die viel Geld und hohen Status für ihre vergleichsweise leichte Tätigkeit erhalten - so sieht es zumindest für diejenigen aus, die für geringe Stundenlöhne harte, gesellschaftlich wenig anerkannte Arbeit leisten.

Gesundheitsförderung in der Ausbildung als Herausforderung für alle

Meine Beschreibung unserer Erfahrungen mit der „Arbeitskultur“ als Hindernis für die Gesundheitsförderung bedeutet nicht, die Möglichkeiten der Bildungsseminare gering zu schätzen. Im Gegenteil: Schafft Bildungsarbeit doch Raum „neben“ dem Alltag, um eben diesen Alltag einmal mit Distanz zu betrachten und zu überdenken. Außerschulische, betriebsnahe Bildungsangebote können einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung leisten: sie können ein Anstoß sein, das Klima in der Gruppe der KollegInnen zu verbessern und neue Informationen aufzunehmen; können

Mut machen, Ungewöhnliches auszuprobieren wie Entspannungsübungen zum Beispiel. Nicht zuletzt können Seminare auch ein Ort sein, an dem sich LehrerInnen, Ausbilder und Azubis in einem anderen Rahmen kennen lernen können. Kooperationspartner berichten von positiven Veränderungen in den Gruppen und im Umgang mit Lehrern und Ausbildern. Bildungsarbeit kann die Individuen stärken und kollegiale Muster verändern - Gesundheitskompetenz ist auch eine der vielbeschworenen „sozialen Kompetenzen“.

Doch zugleich will ich davor warnen, den Auszubildenden selbst hier zuviel zuzumuten. Erfolge hängen letztlich von uns, den älteren Kollegen, den Vorgesetzten, den Lehrenden und Ausbildern ab. Gesundheitsförderung ist auch eine Herausforderung für uns: Für den eigenen, individuellen Umgang mit der Gesundheit wie für die Bereitschaft, uns zusammen mit Kollegen und Interessenvertretungen aktiv für gesundheitsfördernde Maßnahmen einzusetzen: Wenn die Jugendlichen in die Ausbildung kommen, übernehmen sie freiwillig/unfreiwillig viele unserer Gepflogenheiten - sie sind vielleicht nie wieder so zu beeinflussen, wie in diesen Jahren. Mein Plädoyer für die Bildungsarbeit schließt also auch eine Warnung ein: Überfordern wir die Jugendlichen nicht. Wie „gesund“ Arbeit und Ausbildung sein können, entscheidet sich im Alltag der Betriebe, entscheiden wir mit.

Literatur: Czock/Göbel/Guthke (Hrsg.) 1995: Arbeit ist das halbe Leben. Lesebuch zur Arbeitskultur, Berlin 1995

Abschlussplenum mit Podiumsdiskussion:

Fazit und Ausblick

Moderation: Frau Prof. Dr. Metz, Institut für Psychologie, Universität Potsdam

Gesundheitskompetenz als Qualifizierungsziel

Frau Dr. Lennartz, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Auszug aus dem Ausbilder-Handbuch, Kapitel 5.12.4 „Gesundheitskompetenz als Qualifizierungsziel“, Autorin: Frau Dr. Lennartz, 46. Ergänzungslieferung, Sept. 2001, S. 1 - 20

5.12.4 Gesundheitskompetenz als Qualifizierungsziel

Gesundheitskompetenz als Qualifizierungsziel

Betriebe, Organisationen und Institutionen sind heute mit einer Veränderungsdynamik konfrontiert, wie es sie bisher nicht gab. Neueste Umfragen weisen darauf hin, dass der rasante Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft die gesundheitlichen Belastungen des Einzelnen beträchtlich verändert und zum Teil erheblich verstärkt. Traditionelle Erwerbsverläufe nehmen ab, wechselnde Arbeitsverhältnisse, abgeknickte Karrierepfade, unsichere Einkommen, wiederkehrende Zeiten von Arbeitslosigkeit und viele Mischformen von Teilzeittätigkeiten sowie Mehrfachjobs werden mehr denn je die Erwerbsbiographien der Zukunft bestimmen. Die Wahrung und Stärkung der persönlichen Gesundheitsressourcen wird immer mehr zu einem Essential der Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit.

Die Dynamik des Wandels wird sich eher noch beschleunigen. Die Erwerbstätigen werden durchschnittlich älter und müssen in immer sprunghafteren Zyklen in der Arbeit wie in ihrer Lebensgestaltung Veränderungen bewältigen. Die Fähigkeit zu einem konstruktiven Umgang mit Veränderungs- und Wandlungsprozessen erwächst jedoch nicht selbstverständlich, sondern muss bewusst gefördert werden. Auch dies gehört zur Gesundheitsförderung. Ist die Kompetenz im Umgang mit Veränderungen nicht genügend entwickelt, so kann dies zu gesundheitlichen Störungen und Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit führen.

Strategien zu einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, arbeitsmedizinische Frühwarnsysteme für Verschleißphänomene sowie Präventionsstrategien im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung erhalten vor diesem Hintergrund eine personalwirtschaftliche Schlüssel-funktion.

Diese Strategien können ihre Ziele jedoch nur dann erreichen, wenn

- die Beschäftigten über die fachliche, methodische und personale Kompetenz für ein sicherheitsgerechtes, gesundheits- und umweltbewusstes berufliches Handeln (die Fähigkeit zur Prävention) verfügen,
- es zur Selbstverständlichkeit wird, dass Professionalität und berufliche Kompetenz auch die Fähigkeit zur Prävention einschließt.

Ergebnis einer Befragung: akuter Qualifizierungsbedarf

Eine Repräsentativerhebung unter Berufsanfängern und Berufsanfängerinnen über arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden aus dem Jahre 1996 ergab:

- Rund drei Viertel der Berufsanfänger und -anfängerinnen beurteilen ihr Betriebsklima als „gut“ bis „sehr gut“,

- doch für nahezu die Hälfte ist bereits kurz nach dem Berufsstart das Arbeitsleben mit körperlichen Beschwerden wie Verspannungen von Nacken und Schultern, Rückenschmerzen, Kopf- oder Magenschmerzen verbunden.

Befragt wurden Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen aus den Jahrgängen 1993-1995

- in gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen,
- mit einer schulischen Ausbildung (Fach-/Fachoberschule, Hochschule),

in den Branchen:

- Industrie und Bauwirtschaft,
- Handel und Verkehr,
- Sonstige Dienstleistungen,
- Öffentlicher Dienst.

Die Auswertung der Daten nach Ausbildung, Geschlecht, Branche und Betriebsgröße zeigt:

- bei den Berufsanfängern mit schulischer Ausbildung ist der Anteil mit den o. g. arbeitsbedingten körperlichen Beschwerden höher als bei Auszubildenden und Absolventen im dualen System,
- bei Auszubildenden und Absolventen im dualen System liegt der Anteil der Berufsanfänger mit arbeitsbedingten körperlichen Beschwerden in kaufmännischen Berufen etwas höher als im gewerblich-technischen Bereich,
- in den Bereichen Handel, Verkehr sowie sonstige Dienstleistungen haben deutlich mehr Berufsanfänger körperliche Beschwerden als Berufsanfänger in den Bereichen Industrie, Bauwirtschaft und Öffentlicher Dienst,
- in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten, sowie in Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten leiden Berufsanfänger mehr an den genannten arbeitsbedingten Beschwerden als in Kleinbetrieben mit unter 10 sowie in Mittelbetrieben mit zwischen 100 und 1.000 Beschäftigten. [2]

Die Ergebnisse sind alarmierend, denn arbeitsbedingte Befindlichkeitsstörungen sind kein Zeichen für Anfälligkeit und Wehleidigkeit, sondern wertvolle Hinweise auf Gefährdungen. Sie sind ernst zu nehmen, weil sie sich oftmals zu schleichenden Beeinträchtigungen der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsfreude entwickeln, die im Verlauf des Berufslebens zu ernsthaften Erkrankungen führen können, wenn sie nicht als Warnsignal genutzt werden. Auch hier gilt, dass es besser ist, die Fähigkeit und Bereitschaft dazu möglichst früh zu fördern, da es weit schwieriger ist, im späteren Berufsleben eingeschliffene Verhaltensweisen und Orientierungen zu korrigieren.

Modellprojekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Zahlreiche Betriebe haben in den letzten Jahren mit Modell- und Pilotprojekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung auf dieses Erfordernis reagiert, oftmals in Kooperation mit Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Primär handelt es sich dabei um Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung oder ergänzende Zusatzangebote für Auszubildende zur Gesundheitserziehung. Pilot- und Modellprojekte zur praktischen Umsetzung des Gesundheitsschutzes in der Berufsausbildung stehen noch aus. Hier eröffnet sich in den nächsten Jahren für die betriebliche Ausbildung wie auch für die Berufsschule ein wichtiger Erprobungs- und Gestaltungsraum.

Integration des Gesundheitsschutzes in die Berufsausbildung

Erste Schritte dafür hat das damalige Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) mit den Baustein-Projekten eingeleitet: „Gesundheit und Schule“ (1994), „Gesundheit und Weiterbildung“ (1995) sowie „Gesundheit und berufliche Bildung“ (1996).

Standard-Berufsbildposition in Ausbildungsordnungen

Ein weiterer Schritt war die Vereinbarung über die neue Standardformulierung zu „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ in Ausbildungsordnungen nach BBiG und HwO. Sie wurde im Frühjahr 1997 zwischen den zuständigen Bundesministerien und den Spitzenverbänden der Wirtschaft getroffen. Jede neue Ausbildungsordnung muss seither die in dieser Vereinbarung festgelegten Lernziele als Mindestanforderung enthalten.

Damit wurden Gesundheitsschutz und die Förderung von Gesundheitskompetenz zu einem übergreifenden Ausbildungsziel und die Fähigkeit zu einem gesundheitsförderlichen Denken und Handeln ausdrücklich Teil der Berufsqualifikation. An einer Weiterentwicklung dieser Berufsbildposition wird aktuell gearbeitet.

Berufsbildposition:

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- a) Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen,
- b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden,
- c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen ergreifen,
- d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen.

Die neue Berufsbildposition ist als ein übergreifendes Lernziel gefasst, das durch die Integration in die Fachinhalte des Ausbildungsrahmenplans (wie auch des Rahmenplans) in der Ausbildung berufsspezifisch ausgefüllt wird. Besondere Schwerpunkte dafür sind: die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Arbeitsplanung und -organisation, der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken, der Umgang mit Gefahr- und Schadstoffen.

Bewertung der Präventionskompetenz in Prüfungsleistungen

Eine weitere Konsequenz ist die Bewertung von Sicherheits- und Gesundheitskompetenz in der Prüfungsleistung. So legt zum Beispiel die im August 1997 in Kraft getretene Verordnung über die Berufsausbildung zum Fluggerätemechaniker / zur Fluggerätemechanikerin fest, dass in der Zwischen- wie in der Abschlussprüfung nunmehr auch im praktischen Prüfungsteil ausdrücklich die Kompetenz zu einem sicherheitsgerechten Planen und Handeln zu erfassen und zu bewerten ist, und zwar sowohl bei der praktischen Aufgabe als auch bei der auf sie bezogenen Planungsaufgabe.

Gesundheitskompetenz - ein übergreifendes Ausbildungsziel

Die neue Berufsbildposition „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ wird künftig Standard in den gewerblich-technischen wie den kaufmännischen Ausbildungsberufen sein. Gesundheitsschutz und die Förderung von Gesundheitskompetenz werden damit zu einem übergreifenden Ausbildungsziel und die Fähigkeit zu einem gesundheitsförderlichen Denken und Handeln nun auch ausdrücklich Teil der Berufsqualifikation.

Bausteine zur Gesundheitskompetenz

Berufsspezifisches Fachwissen über Gefahren-, Gefährdungs- und Risikopotenziale sowie die entsprechenden Präventionsmaßnahmen

Bildschirmarbeit gehört heute in vielen Berufen zum Arbeitsalltag. Sie ist mit einem breiten Spektrum von Belastungen und Beanspruchungen verbunden, häufig auch Mehrfachbelastungen. Sie richten sich auf die Augen, den Stütz- und Bewegungsapparat sowie die Psyche und bewirken vorübergehende oder manifeste Befindlichkeitsstörungen. Nicht immer lassen sich diese belastungsbedingten Gesundheitsgefährdungen ohne weiteres einer bestimmten Belastungsart zuordnen. Kopfschmerzen beispielsweise können durch andauernde visuelle oder muskuläre Überbeanspruchung, aber auch durch psychische Über- oder Unterforderung oder durch alle Beanspruchungen gemeinsam auftreten.

Diese Befindlichkeitsstörungen werden oftmals nicht als arbeitsbedingt wahrgenommen. Blockiert wird dies dadurch, dass sich die gesundheitlichen Störungen, die die Belastungen der Bildschirmarbeit mit sich bringen können, in der Regel schleichend entwickeln und erst über einen längeren Zeitraum zu Krankheitssymptomen und Erkrankungen führen.

Vor allem junge Menschen laufen Gefahr, solche Befindlichkeitsstörungen

- gar nicht erst wahrzunehmen,
- nicht in einem Zusammenhang mit der Arbeit am Bildschirm zu sehen,
- als vorübergehende Unpässlichkeiten abzutun und
- als Warnsignale für gesundheitliche Gefährdungen zu verkennen.

Sie haben den Umgang mit dem PC oftmals schon sehr früh und auf spielerische Weise erworben und damit vielfach zugleich Fehlhaltungen sowie ein sorgloses Umgehen mit den eigenen Ressourcen angenommen.

Im Dezember 1996 ist gemäß den EU-Vorgaben die Bildschirmarbeitsverordnung erlassen worden. [7] Sie verpflichtet den Arbeitgeber, zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen und dabei die Addition oder Kombination der Wirkungen der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen. Doch selbst ein gesundheitsförderlich gestalteter, an den aktuellen ergonomischen Kenntnissen orientierter Bildschirmarbeitsplatz kann gesundheitliche Beeinträchtigungen und Störungen nicht verhindern, wenn die Beschäftigten nicht auch die ausreichende Kompetenz erwerben, gesundheitsgerecht mit dem modernen Informations- und Kommunikationsmittel umzugehen.

Konsequenzen für die Ausbildung

Folglich müssen Kenntnisse vermittelt werden über

- die elementaren ergonomischen Grundlagen eines Bildschirmarbeitsplatzes:
 - Anforderungen an die Ausstattung,
 - gesundheitsgerechte Körperhaltung,
 - Fehlhaltungen und deren Auswirkungen.
- Befindlichkeitsstörungen und gesundheitliche Beschwerden am Bildschirmarbeitsplatz:
 - tiefgreifende, ganzkörperliche Verspannungen,
 - Durchblutungsstörungen, insbesondere in den Beinen,
 - Beschwerden im Nackenbereich,
 - Rückenbeschwerden,
 - Beschwerden in Armen und Händen,
 - Sehstörungen,
 - Kopfschmerzen.

- Möglichkeiten zum Ausgleich der Belastungen und deren Funktion für eine Prävention:
 - Konzept der „dynamischen Sitzhaltung“,
 - Übungsprogramme zur Kräftigung und Dehnung der Wirbelsäulenmuskulatur,
 - Übungsprogramme zur Stärkung des Herz-Kreislaufsystems,
 - Augenübungen, die spezielle Beschwerden durch Über- oder Fehlbeanspruchung der Augen mildern und insgesamt zu einem bewussteren Sehen führen,
 - Bewegungs- und Entspannungsübungen,
 - Methoden zur Stress- und Konfliktbewältigung.

- Eine rückschonende Sitzhaltung einüben:
 - dynamische Sitzhaltung, die einseitige Belastungen der Wirbelsäule, insbesondere von Bandscheiben und Muskulatur, vermeidet.

- Ausgleichsübungen in die Arbeit integrieren:
 - Bewegungs- und Entspannungsübungen zum Ausgleich von einseitigen körperlichen Belastungen,
 - Übungen zur Entspannung der Augenmuskulatur,
 - Bewegungspausen.

Das Trainieren und Routinisieren kurzer Bewegungs- und Entspannungsübungen im Sitzen und Stehen, die am Arbeitsplatz durchgeführt werden, spielt eine ganz besondere Rolle für den Erwerb von Gesundheitskompetenz. Sie

- dienen unmittelbar der Entspannung belasteter Körperbereiche,
- helfen mittelfristig, körperliche Fehlhaltungen bewusst zu machen und zu korrigieren und
- stabilisieren langfristig eine gesundheitsgerechte Körperhaltung bei der Arbeit.

Dieser Effekt tritt allerdings nur ein, wenn es zur Regel und zum Selbstverständnis wird, kurze Bewegungs- und Entspannungspausen in den Arbeitsablauf einzubauen.

Sinnliche Wahrnehmungsfähigkeit

Arbeitsabläufe, selbst in hochtechnisierten Fertigungsprozessen, erfordern subjektive Fähigkeiten, die rational nicht voll nachvollziehbar und sprachlich schwer darstellbar sind. Zum Beispiel intuitive Fähigkeiten wie

- # assoziatives Denken,
- # Gefühl für die Anlage und sich anbahnende Störungen,
- # Gespür für Gefahrenquellen und sicherheitskritische Situationen.

Diese subjektive Seite der Arbeit ist im Verlauf der Technisierung und Automatisierung in Misskredit geraten. Desgleichen wird die zentrale Rolle insbesondere der sinnlichen Wahrnehmungsfähigkeit beim Aufbau beruflicher Kompetenzentwicklung heute oftmals noch verkannt und in den modernen Lern- und Lehrkonzepten in zu geringem Maße berücksichtigt.

Subjektive Fähigkeiten wie die oben beschriebenen werden bislang nicht systematisch gefördert. Sie sind auch in der Ausbildung wie in den Ausbildungsordnungen kein ausdrückliches Lernziel - wie bis vor gut einem Jahrzehnt die „Fähigkeit zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren“ und die dafür erforderlichen Schlüsselqualifikationen auch.

Neuere Forschungen bestätigen jedoch die ungebrochene, eher noch zunehmende Bedeutung subjektiver Arbeitsleistungen in modernen Arbeitsprozessen. Sie spielen für den reibungslosen Lauf technischer Anlagen, vor allem für die Störfallvermeidung und Unfallverhütung, eine nachweisbar große Rolle.



Abbildung 1: Fähigkeitsdimension der menschlichen Wahrnehmungskompetenz

Sinne als Erkenntnisinstrument

Die Fähigkeit zum bewussten Umgang mit Sinnesreizen und inneren Körpersignalen ist das Fundament für ein gesundheitsgerechtes berufliches Handeln. Sie hilft, Gefahren- und Belastungsquellen in der Arbeitsumgebung sowie Gefährdungen, die aus der eigenen Arbeitsweise entstehen, frühzeitig zu erkennen.

Konsequenzen für die Ausbildung

Das Wahrnehmen von Sinnesreizen trainieren:

- optische Informationen,
- akustische Informationen,
- sensorisch erfassbare Informationen.

Für innere Körpersignale sensibilisieren:

- Wahrnehmen von Anspannung, Verspannungen, körperlichen und emotionalen Be- und Überlastungen,
- erspüren von Fehlhaltungen bei der Arbeit,
- frühzeitiges Erkennen von Burning-Out- und Krankheitssymptomen.

Bereitschaft, das Wissen um gesundheitliche Gefahren und Belastungen sowie die Möglichkeiten zur Prävention in der täglichen Arbeit einzusetzen

Wissen und Können allein bringt Menschen noch nicht dazu, gesundheitsbewusst zu handeln, schädigende oder beeinträchtigende Angewohnheiten und Arbeitsweisen aufzugeben oder zu ändern. Gesundheitskompetenz erfordert bestimmte Wert- und Verhaltensorientierungen und damit einhergehend Persönlichkeitsentwicklung.

Konsequenzen für die Ausbildung

Förderung personaler Kompetenzen:

- Selbstachtung,
- Selbstvertrauen,
- Selbstsicherheit.

Sie helfen Auszubildenden,

- Enttäuschungen und Misserfolge positiv zu verarbeiten,

- den eigenen Werten treu zu bleiben, auch wenn sie unter Druck gesetzt werden,
- Gruppendruck zu widerstehen,
- Verantwortung für sich zu übernehmen,
- Achtung und Verständnis für den anderen zu entwickeln,
- gute Beziehungen aufzubauen.

Der geschickte Umgang mit Risiken und riskanten Situationen

Die traditionelle Sicherheitserziehung versuchte, den Blick für mögliche Gefahrenquellen im Arbeitsumfeld zu schärfen. Dieser Ansatz ist auch weiterhin gültig.

Das Einüben und Einhalten der geltenden Unfallverhütungs- und Sicherheitsvorschriften ist ein unbedingtes Muss.

Gleichermaßen wichtig jedoch ist, dass Auszubildende lernen, sich nicht ausschließlich auf Sicherheitsvorkehrungen sowie das Einhalten der Vorschriften zu verlassen. Sie müssen lernen, mit Unwägbarkeiten umzugehen. Sicherheits- und Gesundheitskompetenz bedeutet nicht nur, Risiken einschätzen und abwägen zu können. Sie schließt vor allem auch die Fähigkeit ein, in plötzlich entstehenden Gefahrensituationen handlungsfähig zu bleiben. Auszubildende müssen daher vor allem den geschickten Umgang mit riskanten Situationen lernen. Ein anschauliches Beispiel dafür sind Modellprojekte, in denen Kinder das sichere Überqueren von Straßen lernen. Sie üben, ihre Entscheidung vom Abschätzen der Geschwindigkeit und Entfernung heranfahrender Autos abhängig zu machen, statt sich auf die einfache Anwendung erlernter Regeln zum sicheren Verhalten im Straßenverkehr zu verlassen.

Konsequenzen für die Ausbildung

- Förderung des Bewusstseins, dass es keine absolute Sicherheit vor Gefahren und Gefährdungen gibt,
- Training der Erfahrungsfähigkeit,
- Abkehr von der klassischen Strategie, alles unter Kontrolle zu bringen,
- Förderung der Fähigkeit, souverän mit Unsicherheiten umzugehen.

Zehn Merkmale der gesundheitsfördernden Ausbildung

Sie

1. ... misst berufsspezifischen sicherheits- und gesundheitsrelevanten Kenntnissen und Fertigkeiten eine ebenso wichtige Bedeutung zu wie fachlichen Ausbildungsinhalten.
2. ... verknüpft fachinhaltliche Lernziele immer auch mit berufsrelevantem Arbeits- und Gesundheitsschutzwissen.
3. ... berücksichtigt, dass die Informationsvermittlung nur eine von vielen Strategien und Herangehensweisen ist, die erst in Kombination mit aktivem Handeln zur Gesundheitskompetenz führt .
4. ... trainiert die sinnliche Wahrnehmungsfähigkeit.
5. ... sensibilisiert dafür, körperliche und emotionale Warnsignale ernst zu nehmen.
6. ... fördert den achtsamen Umgang mit sich und anderen.
7. ... unterstützt das Ausloten und Einüben individueller Strategien zur Stress- und Konfliktbewältigung.
8. ... fördert personale, soziale und emotionale Kompetenzen.
9. ... stärkt die Fähigkeit und Bereitschaft, die Verantwortung für die eigene Entwicklung zu übernehmen.
10. ... fördert die Fähigkeit, gute Beziehungen aufzubauen.

Schritte zur praktischen Umsetzung

Dieser Beitrag will einen Zugang zu dem gesamten Zielspektrum „Gesundheitskompetenz“ eröffnen. Dabei ist es selbstverständlich, dass diese Ziele nicht sofort und umfassend aufzugreifen sind. Sie können nur schrittweise in die Ausbildung aufgenommen und realisiert werden. Die Integration der Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung ist ein Langzeitprojekt kleiner und behutsamer Schritte, die aufeinander aufbauend ein stufenweises Fortschreiten ermöglichen.

Hinzu kommt, dass eine Reihe von Zielen und Aspekten in unterschiedlicher Weise heute schon in der Ausbildung berücksichtigt werden. Dieser Beitrag will Ihnen Anregungen dafür geben zu prüfen, welche Schritte in Ihrer Ausbildungspraxis wünschenswert und möglich sind, um die Gesundheitskompetenz der Auszubildenden zu fördern und zu stärken. Die folgende Checkliste kann dafür eine Hilfe sein.

In welchem Maß versuche ich, in meiner Ausbildung

- fachliche Inhalte methodisch und didaktisch mit Sicherheits- und Gesundheitswissen zu verknüpfen,
- den Blick der Auszubildenden für Gefahrenquellen und Risiken zu schärfen,
- ihr Gespür und Gefühl für Gefährdungen zu schulen,
- die sinnliche Wahrnehmungsfähigkeit der Auszubildenden zu trainieren,
- regelmäßige kurze Bewegungs- und Entspannungspausen in den Arbeitsablauf zu integrieren,
- gesundheitsgerechte Techniken für das Heben und Tragen, Stehen und Sitzen einzuüben,
- spezifische belastungsorientierte Ausgleichsübungen zu routinisieren,
- bei den Auszubildenden die Fähigkeit zu fördern,
 - bewusst mit Sinnesreizen umzugehen,
 - innere Körpersignale bewusst wahrzunehmen,
 - Anspannung und Verspannungen, körperliche und emotionale Be- und Überlastungen frühzeitig wahrzunehmen,
 - Fehlhaltungen bei der Arbeit frühzeitig zu spüren und zu korrigieren,
 - körperliche und emotionale Belastungen und Beeinträchtigungen, die zu Unzufriedenheit führen, beim Namen zu nennen und realistische Verbesserungsvorschläge zu entwickeln,
 - die eigenen Möglichkeiten zur Stress- und Konfliktbewältigung auszuloten und einzuüben,
 - mit Unsicherheiten und Unwägbarkeiten souverän umzugehen und
 - in Gefahrensituationen handlungsfähig zu bleiben,
- die Auszubildenden darin zu unterstützen,
 - Selbstachtung, Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein zu entwickeln,
 - Verantwortung für sich und ihren Entwicklungsprozess zu übernehmen,
 - achtsam mit den eigenen Ressourcen umzugehen und
 - Achtung und Verständnis für den anderen zu entwickeln,

- ein Klima des Vertrauens aufzubauen, das die Auszubildenden ermutigt, körperliche und emotionale Befindlichkeitsstörungen und gesundheitliche Beschwerden ernst zu nehmen,
- unter den Auszubildenden gute Beziehungen zu fördern,
- mit anderen Bereichen zu kooperieren (Berufsschulen, überbetriebliche Ausbildungszentren, Berufsgenossenschaft, innerbetrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz), um den Gesundheitsschutz noch stärker in die Ausbildung zu integrieren.

Fundstellen und weiterführende Literatur

- [1] ALTENBURG, P.: „Heute wieder Streß gehabt ... Umgang mit psychischen Belastungen im Arbeitsleben – Arbeitshilfen (Texte, Folien, Checklisten), Technologie und Innovationsberatung Hamburg (TIB), Ansprechpartner: Peter Altenburg, Tel.: 0 40/7 92 39 31
- [2] BAUER, H. G. u. a.: Förderung sinnlicher Wahrnehmungskompetenzen. (Arbeitstitel) Handreichungen für die betriebliche Ausbildung. Veröffentlichung in Vorbereitung. Ansprechpartnerin über E-Mail: lennartz@bibb.de
- [3] BÖHLE, F. u. a.: Tätigkeitsbezogene Sehschulung. Ein zukunftsfördernder Ansatz zur Förderung der Gesundheit bei visueller Beanspruchung am Arbeitsplatz. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München, 1998. ISF München, Jakob-Klar-Straße 9, D-80796 München, Tel.: 0 89/27 29 21-0, Fax: 0 89/27 29 21-60
- [4] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE: Gesundheit und Schule. Beitrag zu einer neuen Perspektive der Gesundheitsförderung, Bonn 1994
- [5] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE: Gesundheit und Weiterbildung, Bonn 1997
- [6] Gesundheitsförderung für junge Menschen in Europa. Ein Handbuch für Lehrerinnen, Lehrer und andere, die mit Jugendlichen arbeiten. Herausgeber der deutschen Übersetzung: BARMER Ersatzkasse Wuppertal in Zusammenarbeit mit Netzwerk Gesundheitsfördernde Schulen, Köln 1995
- [7] Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung), BGBl. I, Nr. 63, 10.12.1996

Bausteine zur Gesundheitskompetenz

1. Berufsspezifisches Fachwissen über

- Gefahren-, Gefährdungs- und Risikopotenziale
- die Präventionsmöglichkeiten

2. Bereitschaft, dieses Wissen zu nutzen

Förderung „Personalener Kompetenzen“

3. Verfeinerung der emotionalen und sinnlichen

Wahrnehmungsfähigkeit

„Schulung der Sinne als Erkenntnisinstrument“

4. Der souveräne Umgang mit Risiken und riskanten Situationen

„In Gefahrensituationen handlungsfähig bleiben“

Dr. Dagmar Lennartz

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Lehrer
Beruf
Macht
ganzheitlich

Perspektivwechsel:

Gesundheitskompetenz gehört zur
beruflichen Professionalität

Aus- und Weiterbildung müssen die Fähigkeit fördern,

am Arbeitsplatz

im Arbeitsumfeld

in der eigenen Arbeitsweise

- Unfallgefahren und Gesundheitsgefährdungen
ZU erkennen, ZU vermeiden, ZU verringern
- Individuelle Bewältigungsstrategien zum Umgang
mit physischen und psychischen Belastungen zu entwickeln

Dr. Dagmar Lennartz

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Lehrer
Beruf
Macht
ganzheitlich

Gesundheitskompetenz: **Beispiel Bildschirmarbeit**

- **Rückenschonende Sitzhaltung einüben**
- **Ausgleichsübungen in die Arbeit integrieren**
 - zum **Ausgleich** einseitiger körperlicher Belastungen
 - **Übungen zur Entspannung der Augenmuskulatur**
 - **Bewegungspausen**
- **Methoden zur Stress- und Konfliktbewältigung**

Dr. Dagmar Lennartz

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Partner
des
BIBB

Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Berufsausbildung

Ordnungsrechtliche Grundlagen:

- ✓ **eigenständige Berufsbildposition**
- ? **Integration in die fachlichen Lernziele**
- ? **Bewertung der Präventionskompetenz in der Prüfung**

Dr. Dagmar Lennartz

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Partner
des
BIBB

Sinne als Erkenntnisinstrument

Für innere Körpersignale sensibilisieren

- Wahrnehmen von **Anspannung, Verspannungen**
- erspüren von **Fehlhaltungen** bei der Arbeit
- Frühzeitiges Erkennen von körperlichen und **emotionalen Be- und Überlastungen**

Dr. Dagmar Lennartz

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

Der kompetente Umgang mit Unwägbarkeiten und dem Unplanbaren

Förderung der **Bewusstheit** darüber, dass es keine absoluten
Gewissheiten und Sicherheiten gibt

Abkehr von der **klassischen Strategie**
„(Mit der Technik) Alles unter Kontrolle bringen“

Förderung der Fähigkeit, **souverän mit Unsicherheiten** umzugehen

Dr. Dagmar Lennartz

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

Herausgeber:

**Landesarbeitskreis "Arbeit und Gesundheit"
beim Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg**

Geschäftsstelle und Redaktion:

Landesinstitut für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin Potsdam

Postfach 90 02 36, 14438 Potsdam

Horstweg 57, 14478 Potsdam

Tel.: (03 31) 86 83-112

Fax: (03 31) 86 43 35

E-Mail: liao.arbeitsmedizin@liao.brandenburg.de

Druck: Druckerei Grabow Teltow

Auflage: 300 Exemplare

Potsdam, Juni 2003