



# Strategie UN-BRK 2025



(Stand 27.11.2018)

## Strategie UN-BRK 2025

### 1 Vorbemerkung

Der Vorstand der DGUV hat in seiner Sitzung 1/2018 beschlossen, auf der Grundlage des Abschlussberichts zum „Aktionsplan 2.0 der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-BRK“ ein Strategiepapier für die gesetzliche Unfallversicherung zur weiteren Umsetzung der UN-BRK noch im Jahr 2018 zu verabschieden. Das Strategiepapier enthält neben den Grundsätzen konkrete Ziele und Maßnahmen für die gesetzliche Unfallversicherung in ihren Funktionen als Dienstleister sowie als Arbeitgeber, um Erreichtes weiterzuführen und die übergeordneten Ziele Inklusion, Partizipation und Bewusstseinsbildung weiter voranzutreiben. Darüber hinaus enthält es einen Vorschlag für die Gremienanbindung, um den Prozess zu begleiten.

### 2 Grundsätze

Die Strategie ist ausgerichtet auf die gesetzliche Unfallversicherung - das sind die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen und deren Einrichtungen sowie der Spitzenverband DGUV und seine Einrichtungen. Wo dies nicht der Fall ist, werden die Organisationen explizit genannt.

Inklusion ist eine Führungs- und Querschnittsaufgabe. Sie betrifft alle gesellschaftlichen Bereiche. Die gesetzliche Unfallversicherung beteiligt sich im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an der beruflichen und sozialen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Sie setzt sich für das selbstverständliche Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen ein. Das Engagement der gesetzlichen Unfallversicherung beim Thema Inklusion steht im Kontext mit dem Behindertengleichstellungsgesetz und der damit verbundenen Verordnung zur barrierefreien Informationstechnik BITV 2.0, dem Präventionsgesetz, dem Bundesteilhabegesetz und der Digitalisierung und den neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt (Arbeit 4.0). In der gesetzlichen Unfallversicherung wird Inklusion im Sinne eines „selbsttragenden Bewusstseins“ immer mitgedacht und ins alltägliche Handeln selbstverständlich integriert. Inklusion ist keine Ausnahme, sie ist die Regel.

### 3 Die gesetzliche Unfallversicherung als inklusiver Dienstleister

Ziel: Die gesetzliche Unfallversicherung etabliert sich bei den Mitgliedsbetrieben, in der Öffentlichkeit und in der Politik als Institution mit Kompetenz und Fachwissen zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit. Sie berät im Rahmen ihrer Zuständigkeit zu Barrierefreiheit und Inklusion insbesondere am Arbeitsplatz. Die Kompetenzen sollen weiter ausgebaut werden.

Folgende Maßnahmen werden festgelegt:

- **Barrierefreiheit**

- Die Beratung im Betrieb zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist eng verbunden mit der Beratung zum Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt. Diese Beratungskompetenz der UV-Träger wird gestärkt und weiter ausgebaut.
- Die Aufgabenbereiche von Prävention und Rehabilitation werden bereichsübergreifend enger zusammengeführt.
- Die bestehenden Leitfäden und Wegweiser werden konsequent angewendet und weiterentwickelt.
- Die DGUV wird weiterhin Impulse zur Umsetzung aktueller Themen wie BTHG oder BGG (z.B. Umsetzungsempfehlungen bzgl. der BITV 2.0 oder zur Einführung von Bescheiden in leichter Sprache) geben.

- **Bewusstseinsbildung**

- Die Bildungseinrichtungen der gesetzlichen Unfallversicherung bieten fortlaufend Informationsveranstaltungen und Weiterbildungen zu aktuellen Themen rund um Inklusion an, zum Beispiel für Peers und Inklusionsbeauftragte, zu Leichter Sprache, Barrierefreiheit, Partizipation, usw. Das Angebot richtet sich insbesondere an Experten und Expertinnen der Prävention und Rehabilitation. Das Angebot berücksichtigt den jährlichen Schwerpunkt (siehe Punkt 4 S.5).
- Bei Kampagnen in der Öffentlichkeitsarbeit werden Menschen mit Behinderung selbstverständlich einbezogen – sowohl bei der inhaltlichen Aufbereitung (Partizipation) als auch in der bildlichen und textlichen Darstellung der geplanten Medien.
- Die gesetzliche Unfallversicherung nutzt die Möglichkeiten des Behindertensports systematisch und integriert diese in die Rehabilitation von Unfallverletzten und Berufserkrankten gemäß dem Prinzip „mit allen geeigneten Mitteln.“

Daher fördert sie die Strukturen des Behindertensports in Deutschland, indem Vertreterinnen und Vertreter der gesetzlichen Unfallversicherung mit den Verbänden zusammenarbeiten und in deren Gremien vertreten sind.

- Die gesetzliche Unfallversicherung initiiert und unterstützt weitere Kampagnen im Bereich Behindertensport. Sie übernimmt Partnerschaften bei sportlichen Großereignissen im Bereich Behindertensport und fördert gemeinsame Projekte von Sportlern und Sportlerinnen mit und ohne Behinderung.
- Die gesetzliche Unfallversicherung nutzt und erweitert ihre Netzwerke, um das Thema Inklusion zu befördern und Impulse zu setzen. Wichtige Partner sind u.a.: Sozialpartner, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Landesministerien, Selbstvertretungs- und Selbsthilfeorganisationen, Träger der sozialen Sicherheit, Beauftragte des Bundes und der Länder für Menschen mit Behinderungen sowie Organisationen der ärztlichen und therapeutischen Berufe und Architektenkammern auf Bundes- und Landesebene.
- Die gesetzliche Unfallversicherung führt die Partnerschaft mit dem von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) jährlich ausgelobten Inklusionspreis fort.
- Gute Beispiele zur Inklusion aus der gesetzlichen Unfallversicherung werden weiterhin intern und extern kommuniziert.
- **Partizipation**
  - Konzepte der gesetzlichen Unfallversicherung zu Chancen und Risiken der Digitalisierung und „Arbeit 4.0“ berücksichtigen die Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen.
  - Die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt weitere teilhabeorientierte Forschungsprojekte. Dafür werden Gelder, die die gesetzliche Unfallversicherung im Forschungsbereich vergibt, in solche Projekte fließen. Grundlage ist der dazu erstellte Kriterienkatalog.
  - An der Umsetzung der Strategie partizipieren Menschen mit Behinderungen beim jährlichen Treffen der Ansprechpersonen entsprechend der Empfehlungen im „Wegweiser Partizipation“ der gesetzlichen Unfallversicherung.

## 4 Die gesetzliche Unfallversicherung als inklusiver Arbeitgeber

Ziel: Die gesetzliche Unfallversicherung bleibt weiter inklusiver Arbeitgeber und für von ihr organisierte Veranstaltungen inklusiver Gastgeber. Ihr Ziel ist es, sich zu einem Sozialversicherungszweig zu entwickeln, der alle Belange der UN-BRK umfassend umsetzt.

Folgende Maßnahmen werden festgelegt:

- **Übergreifend**

- Inklusion ist eine Führungsaufgabe. Bewusstseinsbildung und Handlungskompetenz werden in Führungsschulungen gestärkt.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen in der gesetzlichen Unfallversicherung soll von derzeit 7,7% in den nächsten Jahren signifikant steigen. Dies soll durch Neueinstellungen geschehen und durch möglichst gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit und ohne Behinderungen.
- Die gesetzliche Unfallversicherung als Arbeitgeber wird sich verstärkt der Situation ihrer Beschäftigten mit einer psychischen Beeinträchtigung widmen.

- **Partizipation**

Die Schwerbehindertenvertretungen bzw. Beschäftigte mit Behinderungen werden an sie betreffenden Entscheidungen beteiligt, z.B. zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und -prozessen.

- **Barrierefreiheit**

- Die Arbeitsbedingungen sollen für Beschäftigte mit und ohne Behinderungen möglichst barrierefrei sein. Deshalb wird die Barrierefreiheit z.B. bei Neu- und Umbauten von Gebäuden und in der Informationstechnik der gesetzlichen Unfallversicherung vorangetrieben.
- Digitale Bewerbungsverfahren in der gesetzlichen Unfallversicherung sollen möglichst barrierefrei ausgestaltet sein.

- **Bewusstseinsbildung**

- Das Thema Inklusion wird weiterhin regelmäßig integriert:
  - in Veranstaltungen für Führungskräfte und neue Mitarbeitende
  - in Prozesse, beispielsweise Bewerbungsverfahren oder Bauvorhaben

- in Sitzungen, wie den monatlichen Abteilungsleitungsbesprechungen. Inklusion wird zum regelmäßigen Tagesordnungspunkt oder die Sitzungsleitung bittet darum, das Thema bei den Berichten zu berücksichtigen.
  - in eine noch ausstehende Diversitätsstrategie der gesetzlichen Unfallversicherung.
- In der DGUV ist Inklusion in den Sitzungen der örtlichen Ausschüsse für Arbeitssicherheit ständiger Punkt auf der Tagesordnung.
  - Für die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen wird die Möglichkeit geschaffen, als inklusiver Arbeitgeber ausgezeichnet zu werden. Kriterien hierfür könnten z.B. die Quote der Beschäftigten mit Behinderungen oder die Fortschritte auf dem Gebiet der Barrierefreiheit und der Partizipation sein.

## **5 Umsetzung der Strategie**

Die Ansprechpersonen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zur UN-BRK behalten ihre Funktion. Die Erfahrungen zeigen, dass etablierte Strukturen wie der Kreis der Ansprechpersonen für eine Verstärkung hilfreich sind. Dadurch wird z. B. die bereichsübergreifende Kommunikation erleichtert und das Vorgehen zur Umsetzung der Inklusion in den einzelnen Häusern unterstützt. Davon unabhängig sind die unterschiedlichen Vorgehensweisen zur Umsetzung der Inklusion bei den einzelnen Unfallversicherungsträgern und ihren Einrichtungen.

Der Erfahrungsaustausch der Ansprechpersonen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen, Experten der DGUV einschließlich der Hochschule HGU, des SVLFG, des Klinikverbundes und aus der Politik findet als „Treffen der Ansprechpersonen UN-BRK“ mindestens einmal jährlich statt. Das Treffen kann auch mit einem größer angelegten Ereignis verbunden werden, z.B. am DGUV Congress - Tagungszentrum des IAG in Dresden, sowie mit einem Schwerpunktthema. Dieses wählt der Kreis der Ansprechpersonen aus den 50 Artikeln der UN-BRK aus. Die Details der Anbindung des „Treffens der Ansprechpersonen UN-BRK“ an die Gremien der DGUV werden von der GFK beschlossen.