

BGW magazin

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

4 | 21



Mensch

Arbeit

Handicap

HYGIENE Umgang mit verunreinigter Arbeitskleidung
PFLEGE Training für das interkulturelle Team
HOMEOFFICE Versicherungsschutz bei mobiler Arbeit erweitert



Momentaufnahmen

Eine Schneiderin bei der Arbeit: Das Bild auf dem Titel dieses Hefts gehört zu den im BGW-Fotowettbewerb „Mensch – Arbeit – Handicap“ ausgezeichneten Werken. Die Frau auf dem Bild ist Produktionsleiterin in einem Inklusionsunternehmen, das Menschen mit und ohne Behinderung beschäftigt. Sie selbst ist kleinwüchsig.

Das Bild ist eine Momentaufnahme und zugleich mehr als das: Die im Wettbewerb eingereichten Motive beleuchten den Alltag von Menschen mit Behinderungen, beruflich wie privat, und zeigen, wie vielschichtig das Thema Inklusion ist.

Mit dieser Vielfalt hat sich auch ein Fachkongress der BGW im September beschäftigt: Auf dem BGW forum ging es vor allem um gesundes und sicheres Arbeiten in der Behindertenhilfe, aber auch um Wege zur Inklusion. Mehr dazu und zum Fotowettbewerb lesen Sie auf den Seiten 6 bis 9.

Der Blick in den Alltag ist oft aufschlussreicher als erwartet. Nicht nur beim Thema Inklusion zeigt sich das. Auch der Arbeitsschutz lebt davon, dass wir genau hinschauen und sehen, wie es den Menschen geht. Dann können wir Hürden abbauen, Risiken minimieren, die Gesundheit fördern, Inklusion stärken. Ich lade Sie herzlich ein, sich selbst umzuschauen und solche „Momentaufnahmen“ vorzunehmen.

Ihr

Prof. Dr. Stephan Brandenburg
Hauptgeschäftsführer der BGW

BGW-Infoseiten zum Coronavirus

Arbeitsschutzstandards, Handlungshilfen,
Versicherungsschutz
www.bgw-online.de/corona

Corona-Hotline für BGW-Versicherte und Mitgliedsbetriebe

Individuelle Anliegen telefonisch klären:
Montag bis Donnerstag: 7.30 bis 16 Uhr,
Freitag: 7.30 bis 14.30 Uhr



Behindertenhilfe

Auf dem BGW forum wurde gute Praxis zur Behindertenhilfe vorgestellt. Preise gab es für Fotos zum Thema „Mensch – Arbeit – Handicap“, zum Beispiel für eine Serie von Kurt Steinhausen mit dem obigen Bild.

6



Hygiene

Bei Pflegetätigkeiten kommt es schnell zur Verunreinigung der Arbeitskleidung. Was ist bei der Wäsche zu beachten? Wer ist zuständig?

14



Pflege

Wie wird die Integration internationaler Fachkräfte in der Alten- und Krankenpflege zum Erfolg? Unterstützung bietet ein Trainingsangebot der BGW.

16

AKTUELL NOTIERT

- 4 Neue Runde im Kunstwettbewerb startet
- 4 Fristen beachten!
- 5 Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege
- 5 Zeit für Unterstützung

TITELTHEMA

- 6–9 **Sicher und gesund in der Behindertenhilfe**

GESUND IM BETRIEB

- 10–11 Runderneuert: www.bgw-online.de
- 12–13 Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz
- 13 Im Team Belastungen erkunden – jetzt auch digital
- 14–15 **Umgang mit verunreinigter Arbeitskleidung**
- 16–17 **Training für die Integration: Das interkulturelle Team**
- 18–19 Prävention? Selbstverständlich!

IHRE BGW

- 20 Versicherungsschutz im Homeoffice erweitert
- 21 Neue Berufskrankheiten
- 22–23 „Jeder Schlag ist ein Befreiungsschlag!“
- 24 Bildung und Beratung – Programm 2022

SERVICE

- 25–26 Internet, Medien, Veranstaltungen

DIES & DAS

- 27 Erste Hilfe
- 27 Impressum

Neue Runde im Kunstwettbewerb startet

Ein Engel grüßt von den diesjährigen Weihnachtskarten der BGW und des Paritätischen Hessen. Das Werk von Tanja Mahler hat den Kunstpreis 2021 gewonnen. Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen können sich ab sofort an einer neuen Runde des Wettbewerbs beteiligen.



Die 1. Preisträgerin Tanja Mahler ist in den Ulrichswerkstätten Schwabmünchen der CAB Caritas Augsburg Betriebsträger gGmbH tätig. Über den 2. Preis kann sich Holger Hauf von der Hohenhonnef GmbH in Bad Honnef freuen. Der 3. Preis ging an Michael Flamm vom Kunstatelier Fechenheim der Praunheimer Werkstätten gGmbH in Frankfurt.

Mit dem Wettbewerb würdigen die BGW und der Paritätische Hessen die Kunstwerke von Menschen mit Behinderungen. Neue Beiträge können von Einrichtungen der Behindertenhilfe noch bis 31. März 2022 eingereicht werden. Auch sie haben wieder die Chance, auf Weihnachtskarten verewigt zu werden. ■

Alle drei prämierten Werke 2021 sowie Infos zur Teilnahme für 2022:

www.bgw-online.de/kunstpreis



Foto: Ulrichswerkstätten Schwabmünchen

Fristen beachten!

Zum Jahreswechsel müssen Unternehmen ihren Meldepflichten rund um die gesetzliche Unfallversicherung nachkommen. Stichtag ist der 16. Februar 2022.



Digitaler Lohnnachweis

Mit dem Online-Verfahren zum digitalen Lohnnachweis melden Unternehmen unter anderem das Bruttoarbeitsentgelt der Beschäftigten im abgelaufenen Kalenderjahr 2021 an die BGW. Dies ist zur Beitragsberechnung erforderlich. Vor Einreichung des digitalen Lohnnachweises über das Entgeltabrechnungsprogramm oder alternativ eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe („sv.net“) muss ein Stammdatenabruf erfolgen. Wurde kein Personal beschäftigt – auch keine Aushilfen –, ist weder eine Meldung noch ein Stammdatenabruf nötig.

www.bgw-online.de/lohnachweis

UV-Jahresmeldung

Ebenfalls über das Abrechnungsprogramm oder die Ausfüllhilfe ist die UV-Jahresmeldung abzugeben. Sie ist Teil des DEÜV-Verfahrens zur Sozialversicherung.

www.bgw-online.de/uv-jahresmeldung

Meldung Ehrenamtlicher

Einrichtungen der Wohlfahrtspflege müssen jährlich die Zahl der bei ihnen ehrenamtlich oder unentgeltlich tätigen Personen an die BGW melden. Die Meldung erfolgt online als Teil der Unternehmensservices von „Meine BGW“.

www.bgw-online.de/meldung-ehrenamtlicher

Foto: stock.adobe.com/Alva Steury

Gute Arbeitsbedingungen IN DER PFLEGE

Wie lässt sich die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf fördern? Ein neues Projekt hilft Einrichtungen bei der Suche nach Antworten.



Illustration: stock.adobe.com/artbesouro

Das Projekt des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf (GAP)“ hat zum Ziel, insbesondere kleine und mittelständische Pflegeeinrichtungen in der ambulanten und stationären Versorgung bei der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Sie werden dabei individuell durch einen Coach oder eine Coachin begleitet und beraten. Basierend auf einer Bedarfsanalyse werden gemeinsam geeignete Maßnahmen festgelegt und umgesetzt. Die Grundlage bilden fundierte Leitfäden. Der Coach beziehungsweise die Coachin unterstützt die Veränderungsprozesse vor Ort. Abschie-

ßend erfolgt eine Evaluation: Wie hat sich die Mitarbeiterzufriedenheit im Betrieb verändert?

Interessierte Einrichtungen können sich seit Beginn des Sommers 2021 anmelden. Das Projekt läuft noch bis Ende 2023 und wird von der BGW unterstützt. ■

www.gap-pflege.de 

Zeit für Unterstützung

Je höher das Arbeitspensum von Führungskräften ist, desto weniger unterstützt fühlen sich Beschäftigte von ihnen. Das kann auch Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben.

Von: Maie Stein



Illustration: freepik.com/pch.vector

Führungskräfte sind für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine wichtige Quelle von Unterstützung, auf der emotionalen wie der aufgabenbezogenen Ebene. Sie können so zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden beitragen und unter anderem deren Erschöpfung reduzieren. Die Verbesserung der sozialen Unterstützung durch Führungskräfte ist demnach ein sinnvoller Ansatz zur Gesundheitsförderung in Unternehmen.

Der Arbeitskontext muss es Führungskräften allerdings ermöglichen, soziale Unterstützung anzubieten. Eine groß angelegte Studie der BGW in Kindertageseinrich-

tungen zeigte kürzlich: Ein hohes Arbeitspensum der Vorgesetzten kann sich negativ auswirken. Beschäftigte erlebten nicht nur weniger Unterstützung, sondern auch eine höhere emotionale Erschöpfung.

Unternehmen, die das Führungsverhalten als wichtigen Ansatzpunkt für Gesundheit am Arbeitsplatz nutzen wollen, müssen somit auch das Arbeitspensum der Führungskräfte mit in den Blick nehmen. ■

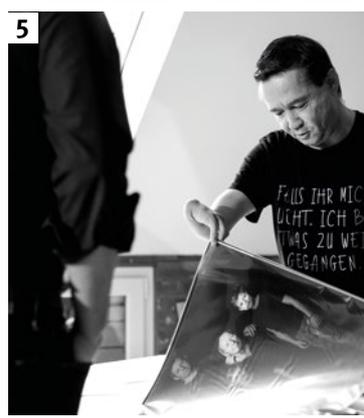
Weitere Informationen auf Anfrage per Mail: psychologie@bgw-online.de 



2
3



8



4

5



6

7 6



1
5
2
4
2
2

Sicher und gesund in der Behindertenhilfe

Rund 650 Interessierte verfolgten im September den Online-Kongress „BGW forum 2021“. Zu sehen und zu hören gab es vieles: Erfahrungen mit der Corona-Pandemie, gute Praxis aus Betrieben, Lösungen für einen gesunden Berufsalltag ebenso wie Fotokunst unter dem Motto „Mensch – Arbeit – Handicap“.

Von: Anja Hanssen

Vor welchen Herausforderungen stehen Einrichtungen der Behindertenhilfe? Wie können alle Mitarbeitenden, also auch in Werkstätten beschäftigte Menschen mit Behinderungen, sicher und gesund ihrer Tätigkeit nachgehen? Diese Fragen zogen sich als roter Faden durch die drei Kongresstage. Auf der Veranstaltung wurden dazu auch drei neue Berichte der BGW vorgestellt.

Corona-Pandemie rückt Inklusionshürden wieder ins Bewusstsein

Der Trendbericht 2021 „Behindertenhilfe in Deutschland“ liefert aktuelle Fakten und Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigungslage und Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe. Am Arbeitsmarkt ist kein durchgreifender Inklusionsfortschritt festzustellen. Zwar ist die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen in den letzten Jahren gesunken, doch der Abstand zu Menschen ohne eine schwere Behinderung ist nicht kleiner geworden. Zudem droht die Corona-Pandemie, vergangene Inklusionserfolge zunichtezumachen (siehe Zahl links).

Eine Sonderanalyse untersucht das Bild von Menschen mit Behinderungen in den sozialen Medien. Die Auswertung von Beiträgen in sozialen Netzwerken von und über Menschen mit Behinderung für das Jahr 2020 hat gezeigt, dass Themen rund um Behinderung im Netz eine deutlich größere Rolle spielen als in den Nachrichtenmedien. In den Leitmedien, so zeigen es empirische Studien, kommen Menschen mit Behinderung kaum vor.

Wie der Bericht „Die Coronapandemie in der Behindertenhilfe“ zeigt, hat sich die Pandemie gravierend auf die Teilhabe von Menschen mit

Behinderungen und die Situation von Beschäftigten und Fachpersonal in diesem Bereich ausgewirkt: Wohnformen wurden phasenweise abgeschottet, Freizeitaktivitäten und soziale Kontakte zum Teil stark eingeschränkt. Die Arbeit in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) wurde zeitweise vollständig heruntergefahren. Dies führte zum Verlust an Tagesstrukturierung, Kommunikation und sozialer Interaktion und auch zu einer Gefährdung des Erwerbseinkommens.

320.000

Menschen mit Behinderung
waren 2019 in WfbM beschäftigt



9,7%

beträgt der Anstieg
der Arbeitslosigkeit
Schwerbehinderter
von 2019 zu 2020



Fotos Seite 6:

Einige der beim Fotowettbewerb „Mensch – Arbeit – Handicap“ 2021 ausgezeichneten Werke

- 1 Peter Lange / 3. Platz
- 2 Patrick Junker / 1. Platz
- 3 Rafael Heygster / Sonderpreis
- 4 Tobias Heyel / 4.–15. Platz
- 5 Carsten Kobow / 4.–15. Platz
- 6 Daniela Buchholz / 4.–15. Platz
- 7 Lena Grimm / 2. Platz
- 8 Kurt Steinhausen / 4.–15. Platz

Digitalisierung noch in den Kinderschuhen

In der Arbeitswelt der Behindertenhilfe wurde das Thema Digitalisierung durch die Corona-Pandemie zwar beschleunigt, doch die Verbreitung von digitalen Technologien und Medien hängt stark von den Tätigkeiten oder vom Produktangebot eines Betriebs ab. Das geht aus dem Bericht „Digitalisierung in der Behindertenhilfe“ der BGW hervor. Dabei spielen laut einer durch die BGW beauftragten quantitativen Studie digitale Technologien für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Inklusionsbetrieben eine größere Rolle als in WfbM.

Unabhängig von ihrer Rolle in der Behindertenhilfe oder ihrer Beeinträchtigung stehen alle Interviewten der Digitalisierung offen, interessiert und neugierig gegenüber. Viele Studien zeigen außerdem, dass digitale Technologien helfen, Barrieren abzubauen. So können einige Werkstätten neue Arbeitsplätze anbieten, beispielsweise in den Bereichen IT-Digitalisierung oder Bürokommunikation. Digitale Technologien können auch die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung steigern – und damit die berufliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Die drei Berichte stehen online zur Verfügung:

www.bgw-online.de/berichte-behindertenhilfe 

FOTOWETTBEWERB

Inklusion aus nächster Nähe

Bereits zum dritten Mal hatte die BGW zu einem Fotowettbewerb aufgerufen. Auf dem BGW forum wurden die Gewinnerinnen und Gewinner zum Motto „Mensch – Arbeit – Handicap“ ausgezeichnet. Die eingereichten Motive beleuchten den Alltag von Menschen mit Behinderungen und zeigen, wie vielschichtig das Thema Inklusion ist. Auch in der fotografischen Herangehensweise spiegelt sich diese Vielfalt wider. In den 16 prämierten Arbeiten finden sich Alltagsreportagen ebenso wie Porträtserien und konzeptionelle Beiträge. Gemeinsam ist ihnen, wie professionell, kenntnisreich und sensibel sie sich dem Thema Inklusion nähern.

Mit dem **ersten Platz** wurde der Stuttgarter Fotojournalist Patrick Junker für seine Arbeit „Mutter ohne Kind“ ausgezeichnet. Die Fotoserie zeigt Nadine und Michael: Beide sind kleinwüchsig und wünschen sich trotz medizinischer Hürden ein Kind. Die Fotos ermöglichen einen nahen und immer respektvollen Blick in ein Leben voller Herausforderungen.

Die **zweitplatzierte Arbeit** „Blanca, die Weiße – Petita, die Kleine“ der Porträtfotografin Lena Grimm aus Freiburg gewährt Einblick in das Leben ihrer eigenen Familie. Das jüngste ihrer drei Kinder hat ein starkes Handicap und braucht intensive Betreuung.

Mit „Inside – Outside“ folgt ein konzeptioneller Beitrag auf dem **dritten Platz**. Peter Lange aus Köln richtet den Blick auf fünf Künstler und Künstlerinnen mit Behinderungen, ihr Schaffen und ihren Arbeitsplatz.

Alle preisgekrönten Motive sind in einer digitalen Ausstellung zu sehen:

www.bgw-online.de/fotowettbewerb 



Unser Titelbild ist ein Foto aus der Sieger-Serie des Fotowettbewerbs
Patrick Junker / 1. Platz



21,4 %

betrug der Anteil der Menschen mit **psychischen Beeinträchtigungen** in den WfbM in 2019



GESUNDHEITSPREIS

Gute Praxis gewinnt

Dreimal Prädikat „vorbildlich“: Auf dem BGW forum wurden engagierte Betriebe aus der Behindertenhilfe mit dem BGW-Gesundheitspreis 2021 gewürdigt. Die Einrichtungen aus Meppen, Straubing und Ansbach zeigen, wie sich eine gute Präventionskultur aufbauen lässt. Das Preisgeld in Höhe von 45.000 Euro wird unter den siegreichen Unternehmen aufgeteilt und kann für weitere Aktivitäten zum Gesundheitsschutz verwendet werden.

1. Preis:

St. Vitus Werk GmbH, Meppen

Rund 140 Mitarbeitende und 680 Menschen mit Behinderungen sind im St. Vitus Werk im niedersächsischen Meppen tätig. Die Einrichtung verbindet Arbeitsschutz und Inklusion. So werden unter anderem Beschäftigte mit Behinderung zu Hilfskräften in der Arbeitssicherheit ausgebildet. Die Führungskräfte erhalten regelmäßige Fortbildungen zu Themen wie gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und Wertschätzung. In der hauseigenen Akademie werden arbeitsspezifische Gesundheitsseminare und Präventionskurse für die Mitarbei-

tenden angeboten. Weiterhin stehen die Beratungsangebote des psychologischen Dienstes sowohl Beschäftigten mit Behinderung als auch allen anderen hier Tätigen offen. Die Jury zeigte sich überzeugt von dem umfassenden Konzept der Einrichtung, das sowohl die Gestaltung der Rahmenbedingungen als auch das Verhalten der Betriebsangehörigen einbezieht.

2. Preis:

Dimetria-VdK gGmbH, Straubing

Mit seinen insgesamt etwa 80 Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung ist Dimetria-VdK aus Straubing in Niederbayern im Vergleich mit anderen Einrichtungen, die sich beworben haben, ein eher kleineres Unternehmen. 35 Menschen mit Behinderung wird in dem Inklusionsbetrieb eine Beschäftigung geboten. Wer neu ins Unternehmen kommt, lernt schnell die präventive Ausrichtung kennen: Zeitnah findet eine Begehung des Arbeitsplatzes statt, um beispielsweise Schreibtisch, Stuhl und Beleuchtung individuell einzustellen. Auch auf kurzfristige Herausforderungen wie Hitzewellen wird flexibel reagiert, bis hin zur Anpassung von Arbeitszeiten bei



2 von 10.000

beträgt die Zahl der Beiträge über schwerbehinderte Menschen im Corona-Jahr 2020 in den Abendnachrichten von ARD und ZDF

Tätigkeiten im Freien. Besonderes Anliegen von Dimetria-VdK ist das Thema psychische Gesundheit, für das sich der Inklusionsbetrieb nicht nur intern, sondern auch öffentlich engagiert.

3. Preis:

Westmittelfränkische Lebenshilfe Werkstätten GmbH, Ansbach

Mehr als 270 Mitarbeitende und rund 780 Menschen mit Behinderung sind in den Westmittelfränkische Lebenshilfe Werkstätten in Ansbach beschäftigt. Die Einrichtung in der Nähe von Nürnberg legt Wert auf Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. Betriebsvereinbarungen tragen dazu bei, das Vorgehen in Handlungsfeldern wie Suchtprävention oder Konfliktregelung für alle verbindlich festzulegen. Beim Thema Gewalt am Arbeitsplatz gibt es ein umfassendes Schulungskonzept zur Deeskalation und im Ernstfall sind kollegiale Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer schnell zur Stelle. Richtungsweisend ist auch der Umgang mit dem Verbandbuch: Nicht nur Verletzungen, sondern auch psychische Belastungen können eingetragen werden. ■

www.bgw-online.de/gesundheitspreis



60%

der schwerbehinderten Beschäftigten mit Sinneseinschränkungen sehen in der Digitalisierung für sich mehr Vor- als Nachteile



Barrierefreie Videoaufzeichnungen des Online-Kongresses – mit Beiträgen zum Gesundheitspreis

Videos zu den meisten Beiträgen der drei Kongresstage sind online verfügbar – auch in Gebärdensprache und mit Untertiteln. Wer mehr über die Konzepte der Einrichtungen erfahren will, die in die Endrunde zum BGW-Gesundheitspreis gekommen waren, kann sich zwei Plenen dazu anschauen.

www.bgwforum.de/behindertenhilfe



Runderneuert: www.bgw-online.de

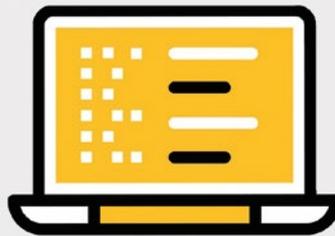
Seit Kurzem präsentiert sich die BGW-Website in neuem Design: modern, übersichtlich, intuitiv bedienbar. Jetzt reinklicken!

Von: Jan Gruber



Formulare: Vieles direkt online erledigen

Ein Auswahlménü hilft, das richtige Formular zu finden. Mit Übersicht über die Services für BGW-Mitglieder.



Meine BGW: Die Schaltzentrale

Einloggen und Konto mit neuen Funktionen nutzen. Individuelle Übersicht, Bestellhistorie und mehr.



Suche: Schneller zum Ziel

Auswahloptionen helfen beim Filtern der Ergebnisse nach Artikeln, Medien, Seminaren, FAQs und mehr.

+++ weitere Themen +++



Gesunder Rücken



Gefährdungsbeurteilung



Gesundheit managen



Formulare



Lohnnachweis



Gefährdungsbeurteilung



Erste Hilfe



Seminare



Medien-Center

▶ Mit den Quicklinks schnell zum Ziel.

Im Warenkorb gesammelte Medien aufrufen. ◀



Seminare: Das volle Programm

Im Verzeichnis stöbern oder nach Themen und Terminen suchen. Mit Infos zur Buchung und Organisation.



FAQs: Zentraler Zugang

Antworten auf häufige Fragen sind gut sortiert zentral erreichbar und lassen sich einfach durchsuchen.



Kontakt: Ohne Umwege

Über die zentrale Kontaktseite das zuständige Kundenzentrum oder das richtige Kontaktformular finden.

mehr Service +++ mehr Service +++



BGW-Beitrag



Berufskrankheiten



Veranstaltungen

Fotos: Jan Haeselich, stock.adobe.com/VRD, sdecoret, Viacheslav Lakobchuk, MEV/Karl Holzhauser, Joy Kroeger; Illustrationen: fontawesome.com

Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Eine neue BGW-Studie zeigt: Sexuelle Belästigung und Gewalt sind in Pflege und Betreuung weit verbreitet. Viele Beschäftigte berichten von Vorkommnissen ausgehend von den Menschen, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit betreuen oder pflegen.

Von: Mareike Berger und Anja Hanssen

Befragt wurden 901 Beschäftigte aus 60 Einrichtungen, darunter ambulante und stationäre Pflege, psychiatrische Einrichtungen, Krankenhäuser sowie Wohnheime und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Ziel war es, differenziertes Wissen über sexuelle Belästigung und Gewalt zu erhalten, die von Patienten und Patientinnen, Klienten und Klientinnen oder Bewohnern und Bewohnerinnen sowie deren Angehörigen ausgeht.

Am häufigsten kommt es im Branchendurchschnitt zu verbaler sexueller Belästigung und Gewalt: 67,1 Prozent der Befragten berichteten von mindestens einem Vorkommnis in den vergangenen zwölf Monaten. Kaum weniger (62,5 Prozent) hatten Erfahrungen mit nonverbalen Ereignissen gemacht, beispielsweise als Zeugin oder Zeuge von Situationen, in denen es zu sexueller Belästigung oder Gewalt kam. 48,9 Prozent waren selbst von körperlichen Vorfällen betroffen. Die Erfahrungen unterschieden sich allerdings je nach Branche erheblich: Pflegekräfte verwiesen besonders oft auf verbale Belästigung, in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen kam nonverbale Belästigung häufiger vor als in anderen Branchen.

Die Befragung beleuchtete auch die Folgen für die Beschäftigten: Wer häufiger sexuelle Belästigung und Gewalt erlebt hatte, berichtete vermehrt von Depressivität, emotionaler Erschöpfung und psychosomatischen Beschwerden.

Präventions- und Hilfsangebote nicht ausreichend bekannt

Darüber hinaus wurde untersucht, wie bekannt Unterstützungsangebote zur Prävention und zur Hilfe für Betroffene sind. 32,5 Prozent der Befragten gaben an,

nichts über Maßnahmen in ihrem Unternehmen zu wissen. Ein wichtiger Ansatzpunkt, denn eine klare Haltung und Strategie im Unternehmen zu diesem Thema sind entscheidend: Informieren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über Präventions- und Hilfsmaßnahmen, signalisieren sie ihren Beschäftigten damit auch, dass diese sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinnehmen müssen.

Die BGW unterstützt Unternehmen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege dabei, Übergriffen auf Beschäftigte bestmöglich vorzubeugen und sie darauf vorzubereiten, was nach einem Vorfall zu tun ist. Eine wichtige Rolle kommt Führungskräften zu. Sie werden beispielsweise in Seminaren für den Umgang mit dieser Gefährdung qualifiziert.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz enttabuisieren

Um die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Hilfe für Betroffene zu verbessern, beteiligt sich die BGW auch am Projekt „make it work“ des Bundesverbands Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff). „make it work“ gibt unter anderem Informationsmaterialien für verschiedene Zielgruppen heraus und bietet über die bff-Fachberatungsstellen Schulungen für Leitungs- und Personalverantwortliche an. ■

Gewalt-Symposium der BGW

Bereits zum fünften Mal veranstaltet die BGW das Symposium „Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz“ – diesmal als Online-Veranstaltung am 3./4. Dezember 2021 zum Thema „Multikulturelle Arbeitswelt: Herausforderungen und Lösungen“. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Im Gesundheits- und Sozialbereich betreuen Teams unterschiedlicher Herkunft Menschen aus vielen Kulturen. Das Symposium beleuchtet, wie sich eine Atmosphäre der Offenheit und Prävention

etablieren lässt. In drei Vortragsblöcken, verschiedenen parallelen Websessions und einer Podiumsdiskussion erhalten die Teilnehmenden Einblick in Forschungsergebnisse und lernen Lösungsbeispiele aus der Praxis kennen. Dabei geht es auch um die Herausforderungen bei der Förderung von kultureller Vielfalt sowie die Nachsorge bei traumatischen Erlebnissen.

Programm und Online-Anmeldung:
www.bgw-online.de/gewalt-symposium

Seminare der BGW:
www.bgw-online.de/seminare

Tipp: Ende 2021 startet ein neues Seminar „Sexualisierte Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – was Sie im Betrieb dagegen tun können“ von BGW und bff. Seminar-kürzel zum schnellen Auffinden: GBA.

Infos, Studien und BGW-Angebote zum Thema Gewalt:
www.bgw-online.de/gewalt

BGW-Podcast zum Thema „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“:
www.bgw-online.de/podcast08

„make it work“:
www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktionen-themen/make-it-work.html

Im Team Belastungen erkunden – jetzt auch digital

In einem Workshop lässt sich gut durchleuchten, welchen Herausforderungen Beschäftigte im Arbeitsalltag gegenüberstehen. Das Instrument „BGW Arbeitssituationsanalyse“ hilft beim Blick auf gesundheitliche Belastungen und Ressourcen. Das geht nun auch in einem digitalen Format.

Von: Matthias Wilhelm

In vielen Projekten zur Organisationsentwicklung hat sich die Arbeitssituationsanalyse bewährt. Sie kann zur Analyse der Ist-Situation eingesetzt werden und helfen, eine Strategie für das weitere Vorgehen zu erarbeiten. Dabei muss nicht immer eine Gruppendiskussion in Präsenz vor Ort stattfinden. Die Teams der Beschäftigten können mit einem neuen Angebot der BGW nun auch video- und telefongestützt zusammenkommen. Inhaltlich ist die digitale Arbeitssituationsanalyse genauso aufgebaut wie die Präsenzvariante und wird wie diese moderiert.

Die BGW entwickelt das Instrument ständig weiter und kann mittlerweile auf über 1.100 Praxisanwendungen zurückgreifen. Sie ermöglichen auch einen – anonymen – Vergleich mit anderen Teams, je nach Branche und Funktion. Schon seit Längerem wird die BGW Arbeitssituationsanalyse außerdem in Leichter Sprache angeboten. Unabhängig vom gewählten Format lässt sich das Instrument für die Gefährdungsbeurteilung nutzen. ■

www.bgw-online.de/arbeitssituationsanalyse 

Umgang mit verunreinigter Arbeitskleidung

Bei Pflegetätigkeiten lässt sich oft kaum vermeiden, dass die Kleidung der Beschäftigten mit Körperflüssigkeiten und Ähnlichem in Kontakt kommt. Was müssen Unternehmen beachten, insbesondere bei der Wäsche der Arbeitskleidung? Diese Frage war schon mehrfach Gegenstand juristischer Auseinandersetzungen.

Von: Michael Kowatzky

Die Fälle ähneln sich: Eine Kontrollinstanz wie Gewerbeaufsicht oder Heimaufsicht ordnet gegenüber der Heimleitung einer Pflegeeinrichtung an, dass die Arbeitskleidung nach einem wirksamen Verfahren im eigenen Betrieb oder durch einen zertifizierten Reinigungsdienstleister zu waschen ist. Den Einrichtungen wird die bisherige Praxis untersagt, die Arbeitskleidung von den Beschäftigten mit nach Hause nehmen und in deren privaten Waschmaschinen waschen zu lassen.

Wie wird das juristisch bewertet? Richtungsweisend ist insbesondere ein Urteil des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg von 2020 (siehe Seite 15), das die Anordnung der Kontrollinstanz bestätigte.

Wie ist die Rechtslage?

Wesentliche Regelungen finden sich im Arbeitsschutzgesetz und in der Biostoffverordnung. So darf die Tätigkeit mit Biostoffen erst nach einer Gefährdungsbeurteilung aufgenommen werden. Auf deren Basis sind

Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik zu ergreifen. Konkretisierungen erfolgen insbesondere in der TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“. Auch der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg bezieht sich explizit auf diese technische Regel, die als generelles Sachverständigengutachten anzusehen sei.

Zentral sind unter anderem folgende Passagen der Regelwerke:

Urteile und Gerichtsbeschlüsse:

- ▶ Verwaltungsgericht Regensburg,
Beschluss vom 24. Januar 2017 – RO 5 S 16.1833
- ▶ Verwaltungsgericht Oldenburg (Oldenburg),
Beschluss vom 7. Februar 2017 – 7 B 6714/16
- ▶ Verwaltungsgericht Stuttgart,
Urteil vom 9. November 2017 – 4 K 4634/15
- ▶ Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg,
Urteil vom 23. Juli 2020 – 6 S 1589/18

Der Arbeitgeber hat „(...) vor Aufnahme der Tätigkeiten der Schutzstufe 2, 3 oder 4 in Einrichtungen des Gesundheitsdienstes in Abhängigkeit von der Gefährdungsbeurteilung wirksame Desinfektions- und Inaktivierungsverfahren festzulegen.“ (§ 11 BioStoffV)

„Schutzkleidung oder kontaminierte Arbeitskleidung darf von den Beschäftigten nicht zur Reinigung nach Hause mitgenommen werden. (...) Pausen- und Bereitschaftsräume dürfen nicht mit Schutzkleidung oder kontaminierter Arbeitskleidung betreten werden.“ (Ziff. 4.2.7 TRBA 250)

„Kosten für Maßnahmen (...) darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.“ (§ 3 ArbSchG)

Thema nicht auf Nutzung von Schutzkleidung beschränken

Dreh- und Angelpunkt ist die Frage, ob eine Kontamination der Kleidung erfolgen **kann**. Nach TRBA 250 geht es dabei nicht etwa nur um Situationen, in denen ein Nachweis von Krankheitserregern vorliegt oder sichtbare Verunreinigungen auftreten. Verwiesen wird stattdessen auf einen Kontakt mit Körperflüssigkeiten, -ausscheidungen oder -gewebe, die als **potenziell** infektiös anzusehen sind. „Dabei ist eine Kontamination nicht immer bereits mit bloßem Auge erkennbar.“

Arbeitskleidung kann in die Rolle von Schutzkleidung treten

Bereits 2017 kam das Verwaltungsgericht Stuttgart (siehe oben: Urteile) zum Schluss, dass die in der betreffenden Einrichtung getragene Schutzkleidung in Form von Einwegschutzhürzen die Arbeitskleidung nicht vollständig überdecke, sondern die Ärmel vollständig und die Hosen im unteren Bereich freilasse. Infolgedessen könne der Kontakt mit kontaminiertem Material in den beschriebenen Bereichen der Arbeitskleidung selbst bei Anlegen der Einwegschutzhürzen nicht vermieden werden. Das führe dazu, dass die Arbeitskleidung wie Schutzkleidung zu behandeln, mithin durch den Kläger oder eine von ihm beauftragte zertifizierte Wäscherei zu reinigen sei.

Für das Gericht ist „eine Kleidung, die einen Schutz der Privatkleidung vor Kontamination bietet, eine ‚Schutzkleidung‘ im Sinne der TRBA 250“. Das Urteil wurde 2020 vom Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg bestätigt.

Anforderungen an die Reinigung

Ein erheblicher Teil der Tätigkeiten in der Pflege ist eindeutig der Schutzstufe 2 zuzuordnen, zum Beispiel die Pflege von inkontinenten Personen. Damit wird die Forderung der Biostoffverordnung nach „wirksamen Desinfektions- und Inakti-

vierungsverfahren“ verpflichtend. Das macht eine professionelle Aufbereitung der Arbeitskleidung durch den Arbeitgeber unumgänglich.

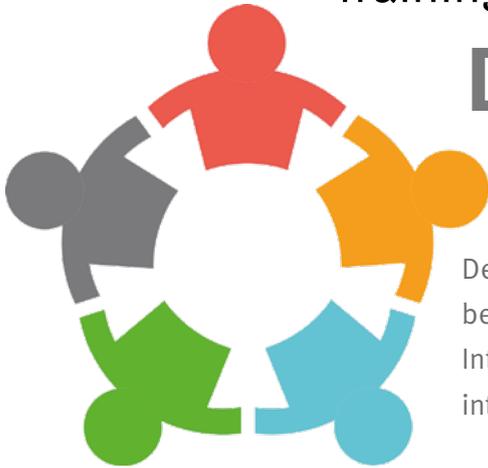
Bei einer Aufbereitung der Kleidung in handelsüblichen Haushaltswaschmaschinen ist kein Nachweis der geforderten wirksamen Verfahren möglich. Das gilt unabhängig davon, ob diese Geräte bei den Beschäftigten zu Hause oder im Betrieb zum Einsatz kommen. Das Verwaltungsgericht Stuttgart verweist auf die notwendige Temperatur, Temperaturhaltezeit und das „Flottenverhältnis“, also das Verhältnis von Gewichtsmenge des Reinigungsguts und Flüssigkeitsmengen. Das Gericht bezieht sich dabei auf die Liste der vom Robert Koch-Institut geprüften und anerkannten Desinfektionsmittel und -verfahren.

Rechtsprechung bestätigt bisherige Regelungen

Die Notwendigkeit der professionellen Reinigung von Wäsche in der Pflege ist nicht erst jetzt durch eine geänderte Rechtslage oder Rechtsprechung entstanden. Tatsächlich besteht sie bereits durch die Biostoffverordnung und die TRBA 250. Insbesondere die Biostoffverordnung hat neben dem Schutz der Pflegekräfte auch den der Pflegebedürftigen im Blick. Die Urteile und Gerichtsbeschlüsse zeigen auf, dass der Interpretationsspielraum für die Ableitung wirksamer Schutzmaßnahmen eng umrissen ist. Leitlinie in der Pflege: Die potenziell kontaminierte Arbeitskleidung ist professionell zu reinigen – und nicht durch die Beschäftigten zu Hause. ■

Training für die Integration:

Das interkulturelle Team



Der Fachkräftemangel macht sich vielerorts in der Alten- und Krankenpflege bemerkbar. Abhilfe verspricht die Anwerbung im Ausland. Doch wie wird die Integration internationaler Fachkräfte zum Erfolg? Mit dem Training „Das interkulturelle Team – Pflege“ bietet die BGW Unterstützung.

Von: Anja Hanssen

Bei dem neuen BGW-Training geht es in drei jeweils ein-tägigen Modulen um einen kultursensiblen Umgang miteinander. Was müssen die Beteiligten wissen? Wie können sie handeln? Worauf sollten sie achten? Ziel ist es, Konfliktpotenziale und Stresserleben zu verringern. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

- ▶ **Modul 1 „Grundlagen interkultureller Sensibilisierung“** richtet sich an Führungskräfte und Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund, die bereits seit längerer Zeit in der Einrichtung arbeiten.
- ▶ **Modul 2 „Gut im neuen Betrieb ankommen“** richtet sich an Pflegekräfte aus dem Ausland, die neu in der Einrichtung sind.
- ▶ **Modul 3 „Der Weg zum integrationsfreundlichen Betrieb“** richtet sich an Multiplikatoren und Multiplikatorinnen im Unternehmen. Dazu gehören zum Beispiel die Pflegedienstleitung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin oder -arzt, Mentoren und Mentorinnen sowie Integrationsbeauftragte.

Das Angebot richtet sich zunächst an Einrichtungen in der stationären Krankenpflege. Es beinhaltet ein Vorgespräch mit der Leitung und eine optionale Unterstützung beim Transfer der Trainingsinhalte – auf Wunsch bis hin zu einem umfassenden Integrationskonzept. Betriebe, die am BGW-Training teilnehmen und ein besonderes Engagement für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zeigen, können zudem eine Auszeichnung als integrationsfreundlicher Betrieb erhalten.



Weitere Informationen

Das BGW-Training „Das interkulturelle Team – Pflege“ mit drei Modulen kann zu günstigen Konditionen gebucht werden. Optional sind weitere Beratungs- und Unterstützungsleistungen verfügbar.

www.bgw-online.de/pflege-interkulturell



Aus der Praxis

Torsten Weiner ist Pflegedirektor im BG Klinikum Hamburg. Dort hat man das BGW-Training in der Entwicklungsphase getestet.

Herr Weiner, Ihr Haus hat durchwachsene Erfahrungen mit der Anwerbung von internationalen Fachkräften gemacht.

Ja, wir hatten uns auf zwanzig philippinische Fachkräfte vorbereitet, leider konnten wir die Akquise pandemiebedingt nicht zum Abschluss bringen. Wir haben aber auch gute Erfahrungen gemacht. Zuletzt kamen fünf Pflegekräfte aus Kolumbien, weitere werden folgen.

Was ist bei der Integration besonders zu beachten?

Es sind drei Punkte. Natürlich ist einer davon die Sprache. Es liegt nahe, dass Kommunikation eine große Bedeutung hat. Deshalb braucht es ein stimmiges Konzept. Das Thema Sprache ist nicht mit einem Kurs oder einem Zertifikat abgehakt, sondern fortlaufend wichtig.

Auch die Haltung des vorhandenen Personals ist entscheidend für den Erfolg von Integrationsprozessen. Manche im Team fragen sich, warum für die Neuen so viel getan wird – für sie aber scheinbar nicht. Vielleicht kamen sie sogar selbst aus dem Ausland und haben wenig Unterstützung erfahren. Andere verstehen nicht, warum die Anwerbung im Ausland nötig ist, oder lehnen sie prinzipiell ab. Führungskräfte müssen vermitteln, dass es keine Alternative gibt. Beim Thema Haltung geht es aber auch darum, dass Integrationsprozesse nicht an der Stationstür aufhören. Bisweilen erstrecken sie sich über die Schmerzgrenze hinaus bis ins Private. Auch dort müssen die Neulinge ins Team eingebunden werden.

Der dritte und wichtigste Punkt ist dem übergeordnet: ein schlüssiges Konzept für die Integration. Berufsgruppenübergreifend müssen alle im Haus wissen, welche Aufgaben sie selbst übernehmen sollen. Sie sollten auch die Risiken kennen. Es braucht ein Verständnis dafür, dass der Integrationsprozess der internationalen Fachkräfte eine ganz

andere Qualität hat als sonstige Einarbeitungen. Um ein Beispiel zu nennen: Private Aspekte spielen eine weitaus größere Rolle, zum Beispiel wie die Familie in Deutschland zurechtkommt. Das Umfeld und die besondere Situation der Neuankömmlinge sind also zu berücksichtigen. Ein Integrationskonzept gibt den Rahmen, die Schritte und die Beteiligten vor und ordnet Themen wie Sprache und Haltung in einen Gesamtkontext ein.

Welchen Beitrag kann das BGW-Training leisten?

Natürlich lässt sich im eigenen Haus vieles erreichen; wir können qualifizieren und unterstützen. Doch das Training vermittelt einen neuen Blickwinkel, sensibilisiert für die Herausforderungen und sorgt für Methodenkompetenz. Unseren Mitarbeitenden – den „alten“ und den neuen – sowie den Führungskräften wird sozusagen ein Werkzeugkoffer an die Hand gegeben. Wenn wir die Integration schaffen wollen, ist ein Training wie das von der BGW unerlässlich.

Haben Sie noch einen Tipp für andere Einrichtungen?

Ein gemeinsamer Kick-off hilft, die Menschen im Unternehmen auf das Thema Integration einzuschwören – über alle Disziplinen und Professionen hinweg. Dabei sein sollten alle, die auch später, zum Beispiel bei der Einarbeitung, beteiligt sein werden. Dazu gehören auch die für Arbeitsschutz Zuständigen. Denn dieser Aspekt darf beim Integrationsprozess nicht vergessen werden. Viele Neuankömmlinge haben zwar großes Fachwissen, bringen aber nicht das gleiche Verständnis für Arbeitsschutz mit, wie wir es kennen.

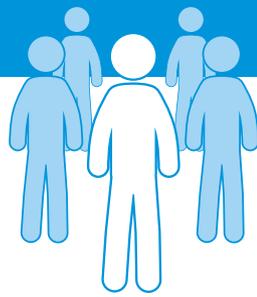
Vor allem soll der gemeinsame Kick-off für Akzeptanz sorgen. Der Zeitpunkt muss dafür gut gewählt sein. Wir waren leider etwas zu früh dran beim letzten Anwerbeversuch. Daraus haben wir aber gelernt. Denn natürlich soll es kurz danach losgehen, sodass man sich auf die neuen Fachkräfte freuen kann. ■



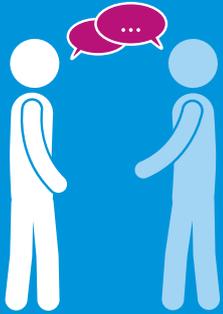
Torsten Weiner

Foto: privat





Prävention?



Mit „kommitmensch“ hat sich die BGW für eine Kultur der Prävention in den Betrieben eingesetzt. Nun endet diese Kampagne der Unfallversicherungsträger. Wie geht es in den Betrieben weiter? Ein Gespräch mit Sandra Ludwig, Geschäftsführerin der Tannenhof Fachpflegeheime GmbH, und Dr. Heike Schambortski, leitende Präventionsdirektorin bei der BGW.

Von: Miriam Becker



Frau Ludwig, können die rund 190 Beschäftigten Ihres Hauses etwas mit „Präventionskultur“ anfangen?

Sandra Ludwig: Wir benutzen nicht so oft „große Worte“, sondern formulieren eher: „Wir möchten noch etwas von der Rentenzeit haben“ oder „... ohne Rückenschmerzen arbeiten“. Dabei geht es meist konkret um unsere Arbeitsorganisation, Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), Hilfsmittel und Kurse. Mitglieder der Steuergruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Gesundheitslotsinnen und -lotsen sowie Führungskräfte wissen mit „Präventionskultur“ natürlich etwas anzufangen.



Worum geht es dabei?

Ludwig: Dass wir uns einig sind, Arbeitsprozesse auch unter dem Blickwinkel geistiger, psychischer und körperlicher Gesunderhaltung zu betrachten.

Dr. Heike Schambortski: Das ist eine gute Beschreibung. Es kommt darauf an, mit welcher Haltung Leitung und Führungskräfte den Arbeitsschutz angehen: als lästige Pflicht oder proaktiv, weil sie die Bedeutung der Gesundheit ihrer Belegschaft für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens erkannt haben. Ein Beispiel: Im Alltag führt Zeitdruck oft dazu, dass man alleine arbeitet, wo Unterstützung notwendig wäre, oder keine Hilfsmittel nutzt. Wo eine gute Präventionskultur herrscht, machen sich Kolleginnen und Kollegen untereinander immer wieder darauf aufmerksam, rückengerecht zu arbeiten – auch in Stresssituationen. Es finden Unterweisungen statt, etwa wie die optimale Höhe von Pflegebetten einzustellen ist. Führungskräfte leben vor, dass Sicherheit und Gesundheit vor Schnelligkeit gehen. So wird rückengerechtes Arbeiten zur Selbstverständlichkeit – und bewahrt vor den berufstypischen Muskel-Skelett-Erkrankungen.



„kommitmensch“ hat Handlungsfelder benannt und dazu Informationen und praktische Tools an die Hand gegeben. Dieses Wissen bleibt verfügbar. Woran machen Sie fest, wie Ihre Fachpflegeheime in Sachen Prävention aufgestellt sind?

Ludwig: Anhand von Fakten wie der Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen und Arbeitsunfällen, von Gesprächen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie von gesundheitsbedingten Kündigungen. Und natürlich



Selbstverständlich!

daran, wie stark die betriebliche Gesundheitsförderung, BGF, genutzt wird. Wer nachhaltig handelt, ermittelt diese Zahlen und leitet daraus Maßnahmen ab – ein ständiger Prozess. Wir achten zudem darauf, wie engagiert die Belegschaft bei Gesundheitsthemen mitarbeitet, zum Beispiel bei der Gefährdungsbeurteilung. Außerdem lassen wir uns beraten, unter anderem von der Berufsgenossenschaft oder Krankenkasse, und machen bei Projekten mit.

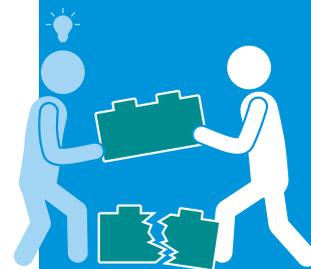
Schambortski: Für ein nachhaltiges Vorgehen ist es wichtig, beständig zu kommunizieren, dass sicheres und gesundes Arbeiten Teil der Unternehmenskultur ist. Wie sehr eine Präventionskultur als Leitschnur verankert ist, zeigt sich in Situationen, für die es noch keine Regeln oder Verfahrensbeschreibungen gibt. Handeln Mitarbeitende unüberlegt und möglicherweise gefährlich? Oder schätzen sie die Gefahr realistisch ein und wählen ein sicheres Vorgehen?

Ludwig: Klar ist: Präventives Handeln kostet Zeit und Geld. Es geht nicht nur darum, Beschäftigte vor Erkrankungen oder Unfällen zu schützen beziehungsweise das Unternehmen vor Ausfalltagen und Kündigungen. Die Angebote sind auch Ausdruck von Wertschätzung. Das merke ich zum Beispiel bei Bewerbungs- und Personalgesprächen. Vielen ist es wichtig, dass vernünftig mit ihren Ressourcen umgegangen wird. Langfristig geht es für alle Beteiligten und für ein im Wettbewerb stehendes Unternehmen auch darum, resilient zu sein. Das macht den Wert der Präventionskultur aus.

Haben sich Betriebe mit einer nachhaltigen Präventionskultur in der Corona-Krise als resilienter erwiesen?

Schambortski: Ja, denn sie konnten für die Corona-Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit die etablierten Prozesse und Strukturen nutzen – Arbeitsschutzausschüsse, Krisenstäbe, Unterweisungsroutinen, Gefährdungsbeurteilung, eingespielte Kommunikationswege. Und sie konnten auf der guten Fehlerkultur und der gelebten Mitarbeiterbeteiligung aufbauen.

Ludwig: Das sind die wichtigen Punkte. Wir haben zudem Wert daraufgelegt, die BGF anzupassen und trotz Corona umzusetzen. Letztlich ist die Kultur der Führung entscheidend und der Wille aller Beteiligten, Veränderungen nachhaltig anzugehen – ob in der Krise oder im Alltagsgeschäft. ■

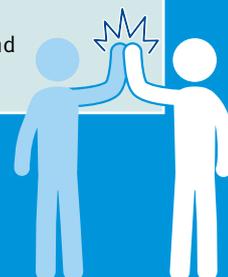


Checkliste

Nachhaltige Präventionskultur

Nachhaltigkeit entsteht in einem kontinuierlichen Prozess mit Beteiligung der Beschäftigten. Maßnahmen dienen dem langfristigen Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit:

- 1 Im Leitbild festhalten, dass der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten hohe Wertschätzung entgegengebracht wird.
- 2 Diese Werte nach innen und außen kommunizieren, zum Beispiel in Team- und Leitungsbesprechungen, Mitarbeitenden- und Vorstellungsgesprächen.
- 3 Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit systematisch in die Organisation integrieren. Tools dazu: BGW Orga-Check, BGW AMS und BGW qu.int.as: www.bgw-online.de/arbeitschutz-mit-system
- 4 Projekt- und Arbeitsgruppen mit Beteiligung der Beschäftigten einrichten.
- 5 Führungskräfte aller Hierarchieebenen regelmäßig in den Handlungsfeldern der Präventionskultur qualifizieren, siehe www.bgw-online.de/praeventionskultur
- 6 Regelmäßige Analysen des Status quo vornehmen, beispielsweise durch das BGW-Kulturspiel, Workshops, Befragungen und Gefährdungsbeurteilungen.
- 7 Aus den Analysen Handlungsbedarf ermitteln, gegebenenfalls externe Beratung in Anspruch nehmen, sich an Ausschreibungen für Gesundheitspreise beteiligen.
- 8 Die Maßnahmen kontinuierlich überprüfen und weiterentwickeln.



Versicherungsschutz im Homeoffice erweitert



Mit der Corona-Pandemie arbeiten immer mehr Menschen mobil – also an anderen Orten als dem Arbeitsplatz im Unternehmen. Das Homeoffice ist die am weitesten verbreitete Variante. Nun wurde der Unfallversicherungsschutz der Beschäftigten bei mobiler Arbeit gestärkt.

Von: DGV/BGW

Der Weg in die Küche oder zur Toilette ist jetzt versichert – genauso wie im Betrieb

Bislang galt bereits: Beschäftigte stehen bei mobiler Arbeit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Versichert waren neben der eigentlichen Arbeitstätigkeit auch sogenannte Betriebswege wie der Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Anders als im Betrieb waren hingegen im eigenen Haushalt Wege, um zum Beispiel ein Getränk zu holen oder zur Toilette zu gehen, regelmäßig nicht versichert.

„Diese Unterscheidung lässt sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung mobiler Arbeitsformen nicht aufrechterhalten“, heißt es in der Begründung zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz, das am 18. Juni 2021 in Kraft trat. Das Gesetz hat auf den ersten Blick eine andere Ausrichtung: Es soll die Arbeit der Betriebsräte fördern, ins-

besondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt. Doch mit dem Gesetz sind auch weitreichende Änderungen für alle Beschäftigten verbunden: Es bestimmt, dass bei mobiler Arbeit grundsätzlich im selben Umfang Versicherungsschutz besteht wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte – also auch auf Wegen zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme. Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) wurde entsprechend angepasst.

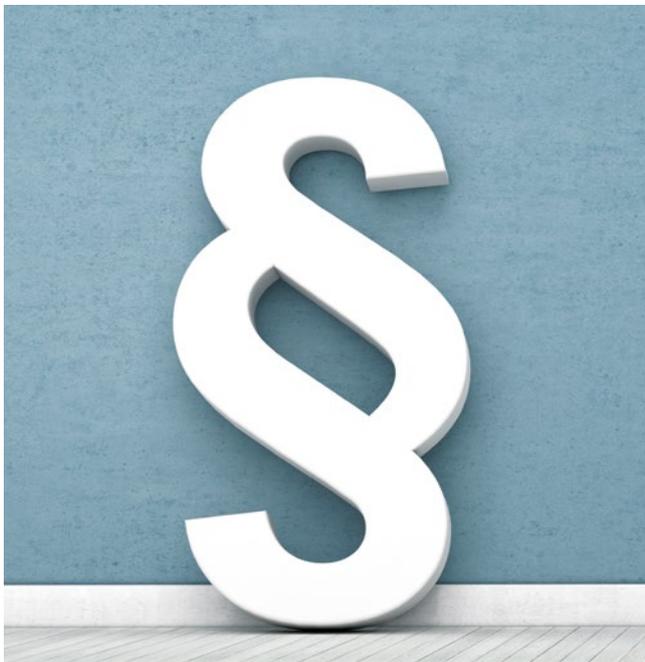
Auch Wege zur Kinderbetreuung stehen unter Schutz

Eine weitere Änderung gibt es beim Versicherungsschutz auf den Wegen, die Beschäftigte zurücklegen, um ihre Kinder in eine externe Betreuung zu bringen. Für alle, die im Betrieb arbeiten, galt schon bisher:

Wenn sie auf dem Weg zur Arbeit einen Umweg machen, um ihr Kind zur Kita oder zur Schule zu bringen, sind sie dabei weiterhin versichert. Für Beschäftigte im Homeoffice waren Wege, um Kinder in Betreuung zu geben, dagegen nicht versichert.

Das hat sich nun geändert: Bringen Beschäftigte ihr Kind, das mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt lebt, aus dem Homeoffice zu einer externen Betreuung, stehen sie auf dem direkten Hin- und Rückweg unter Versicherungsschutz. Dies, so die Gesetzesbegründung, sei auch im Interesse der Unternehmen, um die neuen Beschäftigungsformen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzusichern. ■

Neue Berufskrankheiten



Die Liste der Berufskrankheiten – Basis für eine Anerkennung – wurde zum 1. August 2021 ergänzt. Neu hinzugekommen sind Lungenkrebs durch Passivrauch und Hüftgelenksarthrose.

Von: DGUV/BGW

Die Anpassung der Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) und der Berufskrankheiten-Liste in Anlage 1 zur BKV erfolgt auf Basis entsprechender wissenschaftlicher Empfehlungen des Ärztlichen Sachverständigenbeirats Berufskrankheiten (ÄSVB) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Hüftgelenksarthrose kann anerkannt werden, wenn:

- ▶ das Krankheitsbild der Diagnose „Koxarthrose“ im Sinne der wissenschaftlichen Begründung entspricht,
- ▶ die erkrankte Person während ihres Arbeitslebens mindestens zehnmal pro Tag Lasten mit einem Gewicht von mindestens 20 Kilogramm gehandhabt hat und
- ▶ das Gesamtgewicht der im Arbeitsleben bewegten Last mindestens 9.500 Tonnen beträgt.

Lungenkrebs durch Passivrauch kann anerkannt werden, wenn

- ▶ das Krankheitsbild der Diagnose „Lungenkrebs“ im Sinne der wissenschaftlichen Begründung entspricht,
- ▶ die erkrankte Person am Arbeitsplatz viele Jahre intensiv Passivrauch ausgesetzt war und
- ▶ die erkrankte Person selbst nie oder maximal bis zu 400 Zigarettenäquivalente aktiv geraucht hat. Dabei werden etwa Zigarren, Zigarillos und andere Tabakprodukte entsprechend ihrer Zusammensetzung umgerechnet und Zigaretten gleichgestellt.

Besonderes Risiko bei der Arbeit muss erwiesen sein

Bereits vor der Aufnahme in die Berufskrankheitenliste konnten beide Erkrankungen als sogenannte Wie-Berufskrankheit entschädigt werden. Als Berufskrankheiten kommen generell nur jene Erkrankungen infrage, die nach den Erkenntnissen der Medizin durch besondere Einwirkungen wie beispielsweise Lärm oder Staub bei der Arbeit verursacht sind. Bestimmte Personengruppen müssen diesen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grad als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sein. Zusätzlich muss im Einzelfall die Krankheit wesentlich durch die schädigende Einwirkung bei der Arbeit verursacht sein.

Liegt eine Berufskrankheit vor, besteht das vorrangige Ziel darin, mit allen geeigneten Mitteln die Folgen der Berufskrankheit zu mildern und eine Verschlimmerung zu vermeiden. Um dieses Ziel zu erreichen, erbringt die gesetzliche Unfallversicherung Leistungen, die von der medizinischen Versorgung bis hin zu beruflichen Maßnahmen reichen können. Verbleiben trotz qualifizierter Rehabilitation schwerwiegende körperliche Beeinträchtigungen, erhalten Versicherte eine Rente. ■

Infos zu den Leistungen der BGW und Meldung des Verdachts auf eine Berufskrankheit:

www.bgw-online.de/berufskrankheit 

Hinweis: Der Verdacht auf eine Berufskrankheit muss vom Unternehmen bei der BGW gemeldet werden. Auch Ärztinnen und Ärzte müssen eine „BK-Anzeige“ erstatten. Versicherte Personen können sich bei Fragen oder Anhaltspunkten für eine Berufskrankheit aber auch jederzeit selbst an die BGW wenden.

„Jeder Schlag ist ein Befreiungsschlag!“

Rehabilitation – Inklusion – Sport: Wer nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit mit gesundheitlichen Folgen zu kämpfen hat, denkt zunächst kaum in solchen Zusammenhängen. Dabei kann gerade der Sport helfen, in schwierigen Zeiten Unterstützung und neue Ziele zu finden.

Von: Anja Hanssen



Ami Inthra ist enttäuscht: „Leider wurde der Kölner Staffelmara­thon im Oktober abgesagt. Ich hatte viel dafür trainiert!“ Dafür powert

sie sich weiterhin regelmäßig beim Boxen aus. Das Besondere daran: Sie ist vierfach amputiert, trägt Arm- und Beinprothesen. Ursache war eine berufsbedingte Erkrankung vor rund dreieinhalb Jahren. Mit Unterstützung der BGW kam sie wortwörtlich wieder auf die Beine.

Die medizinische Fachangestellte, die in einer Praxis tätig war, erkrankte in der starken Grip­pessaison Anfang 2018 und lag drei Wochen im künstlichen Koma. Komplikationen sorgten dafür, dass ihre Gliedmaßen nicht ausreichend mit Sauerstoff versorgt wurden. Eine Amputation ließ sich nicht vermeiden. Die Zeit danach war schwer, erzählt Inthra: „Das reißt einem physisch wie mental den Boden unter den Füßen weg.“ Auch wenn die heute 47-Jährige auf ihre Familie

zählen konnte und unter anderem BGW-Reha-Manager Moritz Eheim bei der Koordination der Heilbehandlung an ihrer Seite wusste, gab es Tiefpunkte. Über ein Jahr zog sich ihr Krankenhausaufenthalt hin. Als man ihr schon früh vorschlug, ins Gespräch mit anderen Amputierten zu kommen, war sie noch nicht bereit.

Anstoß für den eigenen Ehrgeiz

Die Wende kam, als sie sich auf ein Kennenlernen mit David Behre einließ. Er verlor selbst beide Unterschenkel und beschloss noch im Krankenhaus, Profisportler zu werden. Heute zählen Weltmeistertitel und Paralympicsmedaillen zu den Erfolgen des Sprinters. „Er hat mir gezeigt, was sich alles erreichen lässt“, berichtet Ami Inthra. „Er war mein Lichtblick, mein Motivator.“ Danach besann sie sich auf die Person, die sie schon immer war: jemand mit Humor, Willenskraft und Ehrgeiz. „Ich habe mich vom Charakter her nicht verändert – vom Aussehen schon. Es geht ja alles, wenn auch langsam. Es liegt an einem selbst, was man daraus macht.“



Ihr Weg führte sie in den Sport. „Der Beitrag von Sport zur Rehabilitation ist kaum hoch genug einzuschätzen“, sagt Moritz Eheim. „Wir Reha-Manager zeigen sämtliche Möglichkeiten der Unterstützung auf. Helfen kann zum Beispiel auch das Projekt ‚Inklusion durch Sport‘. Ami Inthra hat dabei eine von der

BGW vermittelte professionelle Sportcoachin an der Seite. Inklusive Sportprojekte bringen Menschen mit und ohne Behinderungen in Kontakt und vernetzen sie dauerhaft.“



Fotos: privat

Bei Ami Inthra machte es beim Boxen „Klick“. „Ich habe schon früher Kickboxen als Ausdauertraining betrieben. Beim Tag der offenen Tür in der Geh- und Laflernschule, wo ich Physiotherapie mache, kam ich dann in Kontakt mit einem Verein, der Kampfsport für Menschen mit und ohne Handicap anbietet.“ Jetzt muss sie aufpassen, mit der Kraft ihrer Schläge, die sie mit unempfindlichen Armprothesen für den Sport ausführt, niemanden zu verletzen. „Jeder Schlag ist ein Befreiungsschlag“, erzählt sie in einem Podcast, den sie für die Prothesengemeinschaft aufgenommen hat (www.apr-prothesen.de/prothesen-talk/ami-inthra).

Auch die Alltagsprothesen für die Beine müssen öfter futuristischen Sprintprothesen weichen. Der Ausfall des Staffelmaraathons war ein Rückschlag. Bei Aufnahme des Podcast-Beitrags – ein halbes Jahr zuvor und kurz nach dem Einstieg ins Laufen – hatte sie schon verkündet, dabei sein zu wollen.

Ziel: Selbst andere motivieren

Überhaupt der Podcast: Von David Behre hat sich Ami Inthra auch in Sachen Motivation inspirieren las-

sen. „Ich musste mir irgendwann eingestehen, dass ich auf Hilfe angewiesen bin. Das ist noch schwerer, wenn man aus einem helfenden Beruf kommt.“ Inzwischen hat sie ein neues Ziel gefunden: „Ich kann mir gut vorstellen, über das Leben mit Prothese aufzuklären und anderen Menschen beizustehen.“ Ihr Engagement hat sie neben dem Podcast schon zu einem Vortrag an einer Physiotherapieschule, zur Unterstützung für eine Theaterproduktion und zu einem Filmbeitrag für den WDR, gemeinsam mit David Behre, geführt.

„Natürlich ist vieles anders. Ich kann nicht mit meinem Sohn Lego spielen oder einfach vor die Tür gehen“, sagt Ami Inthra. Vormittags wird sie abwechselnd von sechs Assistentinnen und Assistenten unterstützt und zu Terminen begleitet, nachmittags ist eine professionelle Haushaltshilfe da. Sie freut sich, im E-Lift-Rollstuhl die Position wechseln zu können oder mit einem besonderen Dreiradgefährt längere Strecken unterwegs zu sein. „Aber ich bin auch viel zu Fuß aktiv. Man muss die Stümpfe an das Gehen mit den Prothesen gewöhnen und ich bin damit recht selbstständig.“ ■

Das leistet die BGW

Moritz Eheim hat Ami Inthra bis vor Kurzem als Reha-Manager der BGW begleitet, jetzt ist ein Kollege zuständig. Er berichtet:

„Was Frau Inthra aus ihrem Schicksal macht, beeindruckt mich sehr. Auf ihrem Weg können wir ihr mit den umfassenden Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung helfen. Sie gehen weit über die unmittelbare medizinische Versorgung und Rehabilitation hinaus. So bekommt Frau Inthra eine Versichertenrente, Pflegegeld- und Sachleistungen. Wir sorgen für die vollständige Versorgung mit Prothesen, inklusive Wechselpaaren und Sportprothesen.“

Zu den weiteren Leistungen zählen beispielsweise der behindertengerechte Umbau des Bades, die Automatisierung von Türen und die Sprachsteuerung für die Rollläden oder das Pflegebett-System. Auch die ambulante ärztliche Behandlung, Psychotherapie, Physiotherapie und Physiosport gewährleisten wir. Weil ein Erholungsurlaub möglich sein soll – und besondere Herausforderungen mit sich bringt –, gibt es auch dafür einen Zuschuss.“

www.bgw-online.de/rehabilitation 



2000



Neue Gestaltung zur Jahrtausendwende

2005



Das Seminarangebot wächst

**30 Jahre
Seminarbroschüre**

2013



Das Programm wird bunt

2018



Alles in einer Broschüre

2022



Die letzte Ausgabe

Bildung und Beratung – Programm 2022

Drei Jahrzehnte lang erschien pünktlich im September das Seminarprogramm der BGW für das nächste Jahr. Jetzt heißt es Abschied nehmen von der Papierversion: Die diesjährige Ausgabe war die letzte.

Von: Carolin Pflügner und Dr. Heike Schambortski

Die Vielfalt und Aktualität des Bildungs- und Beratungsangebots lassen sich immer weniger im Format einer gedruckten Broschüre abbilden, die bereits im Vorjahr erscheint. Außerdem wurden die Auswahl passender Angebote sowie die Anmeldung dazu erleichtert: Die Seminarseiten auf der BGW-Website erhielten ein neues Design mit einer komfortablen Such- und Anmeldefunktion. Das macht es einfach, das passende Seminar zu finden und sich gleich online dafür zu registrieren.

Jetzt online Seminare 2022 buchen

Auf www.bgw-online.de ist jederzeit zu sehen, welche Präsenz- und E-Learning- sowie Beratungsangebote die BGW bereithält. Über Neues informiert mehrmals im Jahr der BGW-Newsletter per E-Mail. Neues findet sich auch schon im jetzt veröffentlichten Programm für 2022: Das Seminarspektrum zum Umgang mit Aggressionen im beruflichen Kontext wurde um ein Seminar erweitert, das den Umgang mit sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz zum Thema macht (siehe Seite 13).

Die Erfahrungen in der Corona-Krise haben deutlich die zusätzlichen Möglichkeiten digitaler Lernformen gezeigt. Daher wird die BGW – neben den Präsenzveranstaltungen – Schritt für Schritt mehr digital durchgeführte Seminare anbieten. Den Anfang machen ab 2022 Online-Seminare zum Umgang mit berufsbedingtem Stress und zu effizienten Hygienekonzepten. Die Seminare für Sicherheitsbeauftragte wurden ebenfalls um Online-Module ergänzt. ■

[www.bgw-online.de/
seminare](http://www.bgw-online.de/seminare) 

Tipp:

Wer sich für den Info-Service zu BGW-Seminaren registriert, wird zukünftig per E-Mail benachrichtigt, sobald das neue Seminarprogramm erscheint.

www.bgw-online.de/seminarinfo

INTERNET, MEDIEN, VERANSTALTUNGEN

- ▶ Lernen Sie das umfangreiche Medienangebot der BGW für Unternehmen und Beschäftigte kennen: www.bgw-online.de/medien. Vieles ist kostenlos online verfügbar, zunehmend auch als barrierefreies PDF.
- ▶ Aktuelle Veranstaltungstipps finden Sie unter: www.bgw-online.de/veranstaltungen
- ▶ Stets auf dem Laufenden sind Sie mit einem Newsletter-Abo: www.bgw-online.de/newsletter

Kalender 2022

Auch für 2022 stellt die BGW ihren Mitgliedsbetrieben wieder eine große Jahresübersicht zur Verfügung: den BGW-Plakatkalender. Er liegt dieser Ausgabe des BGW magazins bei. Weitere Exemplare können nach Verfügbarkeit online angefordert werden. In begrenzter Menge werden darüber hinaus noch einige andere Kalenderformate angeboten. Alle Kalender sind ausschließlich über die Website der BGW bestellbar: www.bgw-online.de/kalender



Die Auslieferung kann wegen des hohen Bestellaufkommens einige Wochen dauern. Rückfragen zu laufenden Bestellungen sind direkt an die BGW-Versandstelle zu richten: (040) 202 07 - 48 46. Bitte beachten Sie, dass keine telefonische Bestellung möglich ist.



Kindertagespflege

Die aktualisierte DGUV Information 202-005 „Kindertagespflege – damit es allen gut geht“ richtet sich in erster Linie an Kindertagespflegepersonen. Sie gibt Hinweise für die eigene Sicherheit und Gesundheit – und für die der Kinder. Dargestellt werden Schutzmaßnahmen mit Bezug zum Arbeits- und Betreuungsalltag. Auch Jugendämter, Träger der freien und öffentlichen Jugendhilfe sowie Eltern von Tagespflegekindern sind angesprochen.

<http://publikationen.dguv.de>, Webcode: p202005





Eine kleine Geschichte der BGW

Wie entstand eigentlich die gesetzliche Unfallversicherung und was sind die Aufgaben der BGW? Ein Erklärvideo verdeutlicht die Zusammenhänge – anschaulich illustriert und mit Augenzwinkern.

www.bgw-online.de/geschichte

Arbeitsmedizin 2.21

► 26./27. November 2021, Dresden und online
Arbeitsmedizinische Konferenz der BGW und des Forums Selbstständige im VDBW – geplant ist eine Veranstaltung sowohl vor Ort als auch im digitalen Format, mit Themenplenen zu Covid-19, zur BK-Rechtsreform und zur Digitalisierung
www.bgw-online.de/arbeitsmedizin-2-21

BGW-Symposium

„Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz“

► 3./4. Dezember 2021, online
Kostenfreie Online-Veranstaltung zum Thema „Multikulturelle Arbeitswelt: Herausforderungen und Lösungen“ (siehe Seite 13)
www.bgw-online.de/gewalt-symposium

Termine stets aktuell:
www.bgw-online.de/veranstaltungen

BGW forum: Sicher und gesund in der pädagogischen Arbeit

► 25./26. März 2022, Hannover und online
► 23./24. September 2022, Wiesbaden und online
Zwei Fachkongresse – ein Programm für alle, die in Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege sowie Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Eines ist klar: Der pädagogische Auftrag lässt sich nur erfüllen, wenn Beschäftigte gesund und motiviert sind. Doch wie gewährleisten die Einrichtungen gesundes Arbeiten? Wie gelingt es ihnen, Fachkräfte zu halten? Und was können Beschäftigte und Kindertagespflegepersonen selbst für ihre Gesundheit tun?

Geplant sind Hybridveranstaltungen, die neben dem Programm vor Ort auch eine Reihe von Online-Angeboten umfassen. Das Kongressprogramm erscheint voraussichtlich Mitte Januar. Wer sich online für den Info-Service zur Kongressreihe registriert, wird per E-Mail über den Start der Buchungsphase informiert.

www.bgwforum.de/paed-arbeit



Tipp: MedienApp

Nutzen Sie unser Magazin in der App „BGW Medien“ (für iOS und Android).
www.bgw-online.de/medienapp



FEEDBACK an die Redaktion

Was gefällt Ihnen an diesem Heft – und was vielleicht nicht? Welche Themen wünschen Sie sich von der BGW? Einfach online bewerten:

www.bgw-online.de/magazin-feedback

Oder E-Mail an: magazin@bgw-online.de



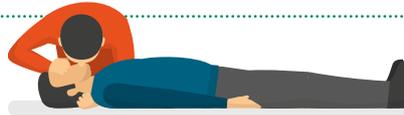
Erste Hilfe

Viele zögern und haben Wissenslücken bei der Ersten Hilfe, zeigt eine Umfrage des ADAC. Bei mehr als der Hälfte der Befragten liegt der Erste-Hilfe-Kurs zehn Jahre oder länger zurück.



trauen sich zu, Erste Hilfe leisten zu können. Ein Viertel ist sich nicht sicher und ein weiteres Viertel glaubt, zu Erster Hilfe nicht in der Lage zu sein.

55%



konnten im Durchschnitt die Fragen eines Wissenstests richtig beantworten. Nur etwa jede zehnte Person wusste, wann man die Seitenlage anwendet – nämlich dann, wenn das Unfallopfer nicht bei Bewusstsein ist, aber normal atmet. Schwer fielen den meisten die Fragen zur Wiederbelebung. Das genaue Verhältnis von Herzdruckmassage (30 Mal) zu Atemspende (2 Mal) kannten nur etwa 10 Prozent.

Illustrationen: freepik.com



Befragten wussten, dass eine Herzdruckmassage auch ohne Atemspende möglich ist, beispielsweise aufgrund erhöhter Infektionsgefahr.

(Quelle: ADAC-Umfrage Erste Hilfe, 2021)

Sofortmaßnahmen im Notfall

1. Unfallstelle absichern und Betroffene aus der Gefahrenzone retten
2. Bewusstsein und Atmung prüfen, gegebenenfalls lebensbedrohliche Verletzungen versorgen (Reanimation erst nach Notruf beginnen, sofern keine weitere Hilfe vor Ort)
3. Notruf absetzen: 112
4. Herz-Lungen-Wiederbelebung bei Bewusstlosen, die nicht atmen
5. Maßnahmen bei starken Blutungen
6. Maßnahmen bei Schock
7. Stabile Seitenlage bei Bewusstlosen, die normal atmen



IMPRESSUM

HERAUSGEGEBEN VON:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Postfach 76 02 24, 22052 Hamburg
Pappelallee 33/35/37, 22089 Hamburg
Tel.: (040) 202 07 - 0
Fax: (040) 202 07 - 24 95

Verantwortlich: Prof. Dr. Stephan Brandenburg,

Hauptgeschäftsführer der BGW

Redaktionsleitung: Torsten Beckel

Redaktion: Anja Hanssen

Assistenz: Sabine Kühn

Kontakt zur Redaktion:

Tel.: (040) 202 07 - 27 27

E-Mail: magazin@bgw-online.de

Grafisches Konzept und Umsetzung:

in.signo GmbH, Hamburg

Produktionsservice: schulz + co

Titelbild: Patrick Junker

Druck: Evers-Druck, Meldorf

Versand: PrimaNeo, Hamburg

Erscheinungsweise: 4x jährlich/quartalsweise

Nachdruck: nach Absprache mit der Redaktion

und mit Quellennachweis möglich

Beilage: BGW-Plakatkalender 2022

Das „BGW magazin“ ist das offizielle Mitteilungsblatt der BGW. Die Bezugskosten sind im Mitgliedsbeitrag enthalten.

ISSN 2629-5113 (Print), 2629-5121 (Online)

Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten in der BGW und weitere Auskünfte entsprechend Artikel 13, 14 DSGVO können Sie der Datenschutzerklärung unter www.bgw-online.de/datenschutz entnehmen.



ÄNDERUNGEN BEI ADRESSE ODER ABO?

Auf dem Adressaufkleber finden Sie Ihre Bezugsnummer an folgender Stelle:
10874# IhreNummer # ...

Teilen Sie uns Ihre Änderungswünsche unter Angabe dieser Nummer mit:

- ▶ per Online-Formular: www.bgw-online.de/magazin-abo
- ▶ per E-Mail: magazin@bgw-online.de
- ▶ per Telefon: (040) 202 07 - 27 27

Postvertriebsstück **C 10874** · Gebühr bezahlt
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW) · 22079 Hamburg



Jetzt Reinhören: Podcast der BGW

Worauf kommt es für ein gesundes Berufsleben an? Darum geht es im BGW-Podcast „Herzschlag – Für ein gesundes Berufsleben“. Zu Wort kommen Fachleute, Arbeitgebende, Führungskräfte und Beschäftigte.

www.bgw-online.de/podcast

