

Seite 3: Viele Beschäftigte im Gesundheitswesen sind von Gewalt betroffen. Im Interview spricht Prof. Dr. Thomas Gösling über seine Forderungen und Erfahrungen.

## Let's talk about BEM!

Das betriebliche Eingliederungsmanagement – kurz BEM – ist seit 20 Jahren für Unternehmen verpflichtend. Aber nicht überall wird es Beschäftigten angeboten. Dabei ist BEM ein Gewinn für alle Seiten – für die Unternehmen und die Beschäftigten. Zeit für eine Zwischenbilanz.

Nach einer langen oder wiederholten Erkrankung oder einem schweren Unfall ist die Rückkehr an den Arbeitsplatz oft schwer. Was helfen kann, sind zum Beispiel angepasste Arbeitszeiten und Tätigkeiten oder technische Hilfsmittel. Seit 20 Jahren sind Arbeitgebende gesetzlich verpflichtet, ihren Beschäftigten ein BEM anzubieten und im Bedarfsfall individuelle Maßnahmen für eine gute Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ergreifen. Doch viele Unternehmen nutzen die Möglichkeiten des BEM nicht. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt in ihrer BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, dass nur rund 40% der potenziell berechtigten Beschäftigten ein BEM-Angebot erhielten.

DGUV und Deutsche Rentenversicherung Bund laden ein zum Netzwerktag:  
**Gesundheit fördern, Fachkräfte sichern**  
**20 Jahre BEM**

26. September 2024  
 DGUV e.V., Glinkastraße 40,  
 10117 Berlin  
 Anmeldung über den  
 QR-Code:



In Zeiten fehlender Fachkräfte und alternder Belegschaften ist BEM ein wichtiger Baustein, um Unternehmen Vorteile im Wettbewerb zu verschaffen. Beschäftigte und ihre Expertise werden im Betrieb gehalten.

Davon nahmen fast 70% das Angebot an. In kleineren Betrieben, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich wird das BEM den berechtigten Beschäftigten sogar seltener als 40% angeboten. „Unternehmen vergeben damit eine Chance“, sagt Dr. Edlyn Höller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV, „gleichzeitig müssen wir schauen, warum Unternehmen das BEM nicht nutzen, um wichtige Fachkräfte im Unternehmen zu halten“.

### BEM ist Teil einer guten Unternehmenskultur

Die Befragung der BAuA gibt hierzu Hinweise: Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das BEM am ehesten in Betrieben umgesetzt wird, die sich bereits für die Gesundheit ihrer Beschäftigten engagieren, in denen Vorgesetzte durch Lob und Anerkennung gesundheitsförderlich führen und ein positives Klima unter den Beschäftigten herrscht. BEM ist also auch eine Frage der Unternehmenskultur und schon vorhandener gesundheitsbezogener Strukturen. In Zeiten fehlender Fachkräfte und alternder Belegschaften ist BEM ein wichtiger Baustein, um Unternehmen Vorteile im Wettbewerb zu verschaffen. Beschäftigte werden

im Unternehmen gehalten und damit ihr Wissen und ihre Expertise. Und wer sich um die Sicherheit und Gesundheit der eigenen Beschäftigten kümmert, wird zudem intern wie extern als wertschätzender Arbeitgeber wahrgenommen. Beschäftigte behalten zudem ihre Erwerbsarbeit und entlasten damit auch die sozialen Sicherungssysteme.

### Kooperation mit der gesetzlichen Rentenversicherung

Seit 2016 kooperieren die gesetzliche Unfallversicherung und die Deutsche Rentenversicherung, um Betriebe umfassend zu beraten – zu BEM, Prävention und betrieblichem Gesundheitsmanagement. „Unser Ziel ist, dass die Beratenden die Angebote des jeweiligen Partners mit ihren Schnittstellen kennen und eine Wegweiser- und Lotsenfunktion wahrnehmen können“, erklärt Höller. Im Hintergrund laufen gemeinsame Qualifizierungen, Vernetzungen und Öffentlichkeitsarbeit der Sozialversicherungsträger und weiterer Akteure wie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. „Wir bleiben weiter dran, das BEM zu fördern und Unternehmen dabei zu unterstützen“, betont Höller.



## Gesundheit von Anfang an schützen

Der 1. September markiert für viele junge Menschen den Beginn eines neuen Lebensabschnitts: das Berufsschuljahr startet, und für die meisten Auszubildenden beginnt damit der Weg in ihre berufliche Zukunft. Mit diesem Schritt sind große Träume und Hoffnungen verbunden. Man wünscht sich nicht nur beruflichen Erfolg, sondern auch Gesundheit und Zufriedenheit im Job – ein Ziel, das wir als gesetzliche Unfallversicherung voll unterstützen.

Unser Anliegen ist es, Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden Wege aufzuzeigen, wie sie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördern können. Besonders wichtig ist es, diese Themen bereits in der Ausbildung zu verankern. Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen spielen dabei eine entscheidende Rolle: Sie sollten junge Menschen frühzeitig über Gesundheitsgefahren aufklären und sie für die Bedeutung von Arbeitsschutz sensibilisieren. So legen sie den Grundstein für eine sichere und gesunde berufliche Laufbahn. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen stehen ihnen dabei beratend zur Seite.

Auch unser Präventionsprogramm „Jugend will sich-er-leben“ – kurz JWSL – hilft Auszubildenden, sicher und gesund ins Berufsleben zu starten. Es zeigt ihnen, wie wichtig es ist, von Anfang an auf sicheres und gesundes Verhalten zu achten. Indem JWSL die Auszubildenden motiviert, Verantwortung für ihre eigene Sicherheit zu übernehmen, schafft das Programm eine Kultur des Bewusstseins, die weit über die Ausbildungszeit hinausreicht. Denn wer früh lernt, auf sich und andere zu achten, legt den Grundstein für ein langes, erfolgreiches und vor allem gesundes Berufsleben.

*Stefan Hussy*

Ihr Dr. Stefan Hussy  
Hauptgeschäftsführer der DGUV

## Symposium „Arbeitsschutz und Normung“

Anlässlich ihres 30-jährigen Jubiläums lädt die Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN) zum Austausch ein. Das Symposium „**Arbeitsschutz und Normung zwischen globaler Harmonisierung und nationalen Interessen**“ findet am 13. November 2024 bei der DGUV in Berlin statt.

Im Fokus steht die politische Bedeutung der Normung: Sie ist für viele Länder ein strategisches Instrument, um nationale wirtschaftliche und sozialpolitische Interessen durchzusetzen. Dies führt zu Spannungen zwischen der zunehmend international ausgerichteten Normung und beispielsweise dem europäischen System aus Recht und Normung.

Seit 30 Jahren vertritt die KAN als gemeinsame Stimme von Beschäftigten, Arbeitgebenden, Bund und Ländern und der gesetzlichen Unfallversicherung die



Quelle: KAN

„Die KAN ist heute aus der deutschen Arbeitsschutzlandschaft nicht mehr wegzudenken“, so Peer-Oliver Villwock, amtierender Vorsitzender der KAN.

Interessen des Arbeitsschutzes in der nationalen, europäischen und internationalen Normung.

Alle Infos zum Symposium:  
[www.kan.de/30-jahre-kan/symposium](https://www.kan.de/30-jahre-kan/symposium)

## Kampf gegen arbeitsbedingten Krebs geht in die nächste Runde

Jedes Jahr sterben in der EU mehr als 100.000 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen. Daher haben sich 2016 europäische Akteure wie die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Europäischen Kommission, zusammenschlossen und die „Roadmap on Carcinogens“ gestartet. Das Programm wird nun um weitere vier Jahre verlängert.

Ziel des Programms ist es, die Exposition gegenüber krebserregenden Stoffen an europäischen Arbeitsplätzen zu verringern, für die Gefährdung durch krebserzeugende Stoffe am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, Betroffene zu unterstützen

und Innovationen zu fördern. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat sich der Initiative angeschlossen.

Die Verlängerung des Programms, der Fahrplan 3.0, konzentriert sich auf die Entwicklung zugänglicher Informationen und Instrumente zur Unterstützung und Einbindung der Nutzerinnen und Nutzer. Im Herbst soll eine neue Webseite veröffentlicht werden, auf der Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitsschutzexpertinnen und -experten Antworten zum Umgang mit krebserregenden Stoffen finden.

[www.roadmaponcarcinogens.eu](https://www.roadmaponcarcinogens.eu)

### Gut zu wissen!

#### Azubi-Programm „Jugend will sich-er-leben“

Das Präventionsprogramm der gesetzlichen Unfallversicherung für Azubis startet ins neue Aktionsjahr. Diesmal dreht sich alles um das Thema „Muskel-Skelett-Belastungen“. Unter dem Motto „Beweg was! Fit im Job. Stark in die Zukunft.“ werden Auszubildende für die Risiken von Muskel-Skelett-Erkrankungen sensibilisiert. Sie lernen, wie man richtig hebt, trägt, schiebt und zieht, was Stress mit dem Rücken zu tun hat und dass es klug ist, technische Hilfsmittel zu nutzen.



[www.jwsl.de](https://www.jwsl.de)

# „Gewalt im Krankenhaus sollte absolut tabu sein“

Viele Beschäftigte im Gesundheitswesen sind von Gewalt betroffen. Auch Prof. Dr. Thomas Gösling vom Klinikum in Braunschweig wurde angegriffen.

Im Interview spricht er über den Vorfall, Präventionsmaßnahmen und seine Forderungen an die Politik.



**Herr Prof. Dr. Gösling, Sie sind Chefarzt der Klinik für Unfallchirurgie und Orthopädie in Braunschweig. Letztes Jahr hatten Sie ein brutales Gewalterlebnis in der Klinik. Sie wurden von einem Angehörigen ins Koma geprügelt. Der Angehörige wurde aggressiv, weil es aufgrund eines lebensbedrohlichen Notfalls zur Verzögerung einer Besprechung der Röntgenaufnahme kam und er nicht mehr warten wollte. Er beschimpfte und bedrohte Ihre Sekretärin. Sie versuchten ihn zu beruhigen. Trotz Ihrer Deeskalationsversuche schlug Sie der Mann dann nieder. Hat Sie dieser Vorfall verändert?**

Ja, schon. Der Vorfall war schon dramatisch. Ich war bereits bewusstlos und der Mann schlug weiter auf meinen Kopf ein. Erst ein Mitarbeiter konnte ihn stoppen, bevor die Polizei eintraf. Ich bin dann im CT aufgewacht mit schwerer Gehirnerschütterung und Risswunden im Gesicht. Zum Glück habe ich keine nennenswerten bleibenden Schäden davongetragen. Doch das hätte sehr leicht auch anders ausgehen können. Auch psychisch habe ich das Ereignis gut verarbeitet. Ich bin ein „Stehauf-Typ“. Und vielleicht war es auch gut, dass ich nichts mehr mitbekommen habe. Doch ich denke schon, dass dieses Ereignis einen anderen Menschen auch hätte zerbrechen können. Es ist schon erschreckend, wie aggressiv dieser Täter war und nicht zu beschwichtigen. Sicherlich bin ich heute vorsichtiger und würde nicht mehr allein versuchen, solch aufgebrachte Menschen zu beruhigen.

**Gibt es aus Ihrer Sicht eine Zunahme von Gewalt in den Kliniken?**

Es gibt auf jeden Fall mehr Konflikte und auch Gewaltvorfälle nehmen zu. Insbesondere in den Notaufnahmen ist das Konfliktpotential groß. Ungeduldige gestresste Patienten in Ausnahmesituationen treffen auf stark belastetes Personal. Da prallen oft falsche Erwartungshaltungen und die Realität aufeinander. Und die Wirklichkeit sieht so aus, dass die Notaufnahmen häufig überfüllt sind und es zu langen Wartezeiten, Missverständnissen, Frust kommen kann. Einigen Menschen ist nicht klar, dass

lebensbedrohliche und schwere Notfälle selbstverständlich immer zuerst behandelt werden. Oder Patienten kommen aus Unwissenheit mit gesundheitlichen Problemen, die absolut kein Notfall sind und mit denen sie normalerweise zum Arzt oder zur Ärztin gehen würden. Außerhalb der Sprechstunden kann man in diesen Fällen z. B. ärztliche Bereitschaftsdienste vor Ort oder die bundesweite Patientenservice-Telefonnummer 116 117 in Anspruch nehmen. Und dann gibt es noch einige Bürger und Bürgerinnen, die tatsächlich aus Bequemlichkeit in die Notaufnahme kommen, statt sich einen Arzttermin zu machen. Und das ist wirklich inakzeptabel.



**Und die Wirklichkeit sieht so aus, dass die Notaufnahmen häufig überfüllt sind und es zu langen Wartezeiten, Missverständnissen, Frust kommen kann.“**

**Gibt es an Ihrer Klinik ein Gewaltpräventionskonzept?**

Ja. Wir haben ein Deeskalationsmanagementteam im Klinikum und es gibt Präventionsmaßnahmen wie Trainings, die für alle Mitarbeitenden bei Interesse zugänglich sind. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden dazu sind sehr gut – dank praxisnaher Tipps zur Gewaltvorbeugung und wertvoller Handlungshinweise für den Ernstfall. Zurzeit sind wir auch mit der Polizei im Gespräch über weitere technische Maßnahmen für mehr Sicherheit.

**Fühlen Sie sich als Chefarzt auch persönlich dafür verantwortlich, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen?**

Das ist ein wichtiges Anliegen. Gewalt im Krankenhaus sollte absolut tabu sein und bei

uns gibt es null Toleranz bei Gewalt. Deshalb unterstütze ich auch die Kampagne #GewaltAngehen und versuche damit, mich für Gewaltfreiheit und ein respektvolles Miteinander einzusetzen und dazu aufzurufen jeden Gewaltvorfall zu melden bzw. anzuzeigen.

**Was sollte die Politik tun, um Ihren Arbeitsalltag sicherer zu machen?**

Die Kliniken sind überlastet, personell unterbesetzt und unterfinanziert. Das führt zwangsläufig zu mehr Konflikten und diese Situation muss dringend grundsätzlich verbessert werden. Sonst verschärft sich das Problem noch weiter. Und dann werden noch mehr Menschen ihren Beruf wechseln oder junge Leute erst gar keine Ausbildung im medizinischen oder pflegerischen Bereich mehr anstreben. Außerdem wünsche ich mir, dass die Politik im Hinblick auf die alarmierende Steigerung der Gewalttaten auch in Form von Zuschüssen unterstützt. Bisher müssen Kliniken jedoch die kompletten Kosten für Anti-gewaltmaßnahmen selbst tragen.

**Was kann jede und jeder Einzelne gegen Gewalt tun?**

In der Klinik muss gelten, was überall richtig ist. Also ein respektvoller Umgang miteinander. Jeder Mensch sollte auf andere Menschen achten und sich kümmern. Wer merkt, dass sich ein Konflikt hochschaukelt, sollte – falls möglich – unter Wahrung des Eigenschutzes eingreifen und Hilfe holen.

**#GewaltAngehen**

GEMEINSAM STARK  
GEGEN GEWALT.

**#GewaltAngehen**

ist eine Kampagne der Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und ihres Spitzenverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

➔ [www.dguv.de/gewalt-angehen](http://www.dguv.de/gewalt-angehen)

# Unternehmen wappnen sich gegen den Klimawandel

Wie reagieren deutsche Unternehmen auf die Folgen des Klimawandels? Diese Frage richtete das Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) an Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Rund 38 Prozent der 418 befragten Personen stimmen völlig bis überwiegend zu, dass sich der Klimawandel in den letzten Jahren bereits auf die Arbeitsplätze und -tätigkeiten ausgewirkt hat. Weitere 34 Prozent stimmen dieser Aussage eher zu.

## Verschiedene Risiken

Fast die Hälfte sieht vor allem gesundheitliche Probleme durch Hitze am Arbeitsplatz und psychische Stressreaktionen wie beispielsweise Reizbarkeit, Aggressionen und Angst als große Risiken durch den Klimawandel bei der Arbeit. Jeweils etwa ein Drittel benennt aber auch häufigere Allergien, psychische Erkrankungen, Unfallrisiken aufgrund hitzebedingter Erschöpfung und hitzebedingtem Schlafmangel, durch Tiere übertragene Krankheiten, Unfallrisiken durch Unwetter und Flut oder Haut- und Augenschäden durch UV-Strahlung als negative Auswirkungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

## Unternehmen werden aktiv

Die Mehrheit der Unternehmen (fast 70 Prozent) hat deswegen schon Maßnahmen gegen die Folgen des Klimawandels eingeführt oder plant dies zu tun. Vor allem werden Beschattungen und angepasste Arbeitskleidung genannt. Auch flexible Arbeitszeiten, ausreichend Flüssigkeitszufuhr und Sonnenschutzkleidung sowie -mittel werden häufig angeboten. Bei Unternehmen, die noch keine Maßnahmen umsetzen, sehen die Arbeitsschutzfachleute vor allem mangelndes Problembewusstsein (60 Prozent) als Grund.

Zu den Umfrageergebnissen:

→ [www.dguv.de/klimawandel](http://www.dguv.de/klimawandel) > Downloads >

DGUV Klimawandel Umfrage 2024

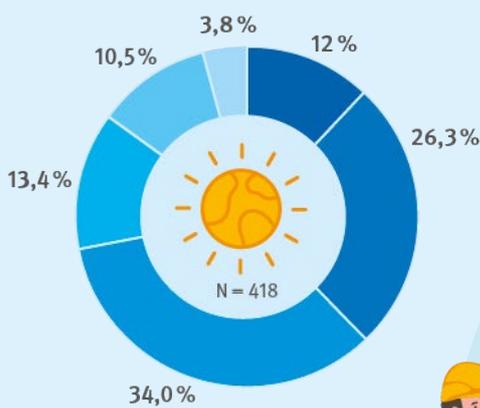
Zur Pressemitteilung:

→ [www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Mediacenter >

Pressemitteilungen (13.8.)

## AUSWIRKUNGEN

Der Klimawandel hat sich in den letzten Jahren auf die Arbeitsplätze und -tätigkeiten ausgewirkt.



- trifft voll und ganz zu
- trifft überwiegend zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft überwiegend nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu



## TOP-2-RISIKEN

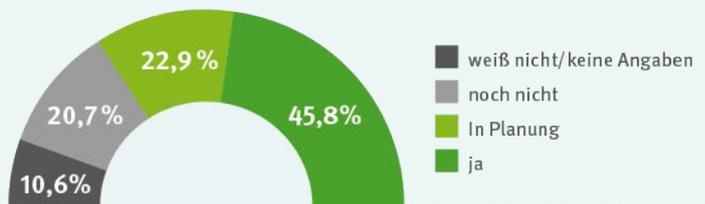
## RISIKEN

Welche Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel sehen Sie für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten?



## MASSNAHMEN

Im Betrieb wurden bereits Maßnahmen ergriffen, um den Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten entgegenzuwirken.



## Impressum

**Herausgegeben von:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Glinkastr. 40, 10117 Berlin; **Herausgeberbeirat:** Dr. Renate Colella (Vorsitz), Prof. Dr. med. Axel Ekkernkamp, Frauke Füsers, Markus Hofmann, Gabriele Pappai, Dr. Udo Schöpf, Karl-Sebastian Schulte, Ilka Wölfe; **Chefredaktion:** Britta Iballd (V.i.S.d.P.), Kathrin Baltscheit; **Redaktion:** Kathrin Baltscheit, Katharina Braun, Katrin Wildt, Arlén Buchholz, Sebastian Driever (E-Mail: [kompakt@dguv.de](mailto:kompakt@dguv.de)); **Verlag:** Content5 AG, Wolfenstraße 22, 81541 München; **Druck:** MedienSchiff Bruno, Moorfleeter Deich 312a | 21113 Hamburg; **Bildquellen Porträts:** S. 2: Jan Röhl/DGUV; S. 3: DGUV; **Verantwortliche Stelle im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für den Versand des Newsletters:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV). Der Zweck der Datenverarbeitung liegt in der Öffentlichkeitsarbeit, der gezielten Kommunikation aktueller Themen aus dem Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist unser berechtigtes Interesse im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO oder, sofern Sie ihre Einwilligung in die Datenverarbeitung erteilt haben, Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO. Sie können sich jederzeit vom Versand des Print-Newsletters und der damit verbundenen Verarbeitung ihrer Daten abmelden, indem Sie der Datenverarbeitung widersprechen. Sollten Sie ihre Einwilligung in die Verarbeitung ihrer Daten erteilt haben, können Sie diese ebenfalls jederzeit widerrufen.

**Widerruf/Widerspruch:** Sollten Sie sich vom Print-Newsletter abmelden wollen, schreiben Sie bitte eine E-Mail an: [kompakt@dguv.de](mailto:kompakt@dguv.de); Weitere Informationen zum Datenschutz, insbesondere zu Ihren Betroffenenrechten, entnehmen Sie bitte der Datenschutzerklärung auf unserer Webseite: [www.dguv.de](http://www.dguv.de).