

BGW magazin

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

4 | 22



**Auf dem Weg zum
„starken Unternehmen“**

BERICHTE Berufsgesundheit in der Alten- und Krankenpflege

GEFAHRSTOFFE Neue Regelungen für Biozide

LOHNNACHWEIS Erstmals mit der neuen Unternehmensnummer

 **BGW**
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege



Individuell und erfolgreich

Kein Unternehmen ist wie das andere. Das gilt auch für Fragen der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb: Sie erfordern oftmals individuelle Lösungen. Diese Erkenntnis bereitet so manchem Betrieb Sorgen: Wo fängt man an? Wie geht man vor? Die gute Nachricht: Es gibt bewährte Handlungshilfen, zum Beispiel von der BGW. Diese tragen nicht nur dazu dabei, einen guten Standard beim Arbeitsschutz zu erreichen. Sie setzen auch weitere Potenziale frei. Was das mit „starken Unternehmen“ zu tun hat, lesen Sie in unserem Titelthema ab Seite 6.

Lassen Sie mich die Gelegenheit nutzen und auf zwei wesentliche Punkte hinweisen. Erstens: Der Arbeitsschutz ist für die Menschen da. Nicht als Selbstzweck und nicht „weil es so gefordert wird“. Sondern ganz konkret für Ihre Kollegin, Ihren Kollegen und Sie selbst. Zweitens: Der Arbeitsschutz wird von und mit den Menschen gestaltet, für die er da ist. Er wird dann zum Erfolg, wenn Beschäftigte einbezogen werden, wenn alle Hinweise auf Probleme geben und an Lösungen mitarbeiten können. Und das wiederum ist das beste Rezept für einen nachhaltigen Arbeitsschutz, der genauso individuell und erfolgreich ist wie der Betrieb.

Jörg Schudmann
Hauptgeschäftsführer der BGW

BGW-Infoseiten zum Coronavirus

Aktuelle Regelungen, Handlungshilfen,
Versicherungsschutz
www.bgw-online.de/corona

Corona-Hotline für BGW-Versicherte und Mitgliedsbetriebe

Individuelle Anliegen telefonisch klären:
+49 40 20207-1880
Montag bis Donnerstag: 7.30 bis 16 Uhr,
Freitag: 7.30 bis 14.30 Uhr



ORGANISATION

Unternehmen, die Arbeitsschutz gut organisieren, sind besser aufgestellt. Und auch die Beschäftigten profitieren. Ein Gespräch über „starke Unternehmen“.

6



GEFAHRSTOFFE

Für Biozide mit besonders kritischen Eigenschaften enthält die Gefahrstoffverordnung jetzt neue Regelungen.

10



PFLEGE

Die BGW hat mit der Deutschen Rentenversicherung Bund erstmals einen Berufsgesundheits-Index für die Pflege veröffentlicht.

14

AKTUELL NOTIERT

- 4 Gesucht: Azubi-Ideen für die Pflege
- 4 Trendbericht Kinder- und Jugendhilfe
- 5 „Die Weihnachtspyramide“ von Richard Lehmann
- 5 Sichere und gesunde Arbeit ist jetzt IAO-Grundprinzip

TITELTHEMA

- 6–9 **Auf dem Weg zum „starken Unternehmen“**

GESUND IM BETRIEB

- 10–12 **Biozide und Gefahrstoffverordnung**
- 13 Seminarreihe „Gefahrstoffe“ erweitert
- 14–16 **BeGX: BGW und DRV Bund entwickeln Index zur Berufsgesundheit in der Pflege**
- 17 Gut aufgestellt in der Pflege
- 18–20 Unterweisungen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung
- 21 Empfehlung von Hilfsmitteln durch Pflegefachkräfte möglich

IHRE BGW

- 22 Corona – eine Herausforderung auch für die BGW
- 23 Gut zu wissen: Sozialwahlen
- 24–25 UV-Meldeverfahren erstmals mit neuer Unternehmensnummer

SERVICE

- 26 Internet, Medien, Veranstaltungen

DIES & DAS

- 27 Aus der Praxis für die Praxis – mit dem BGW-Podcast
- 27 Impressum



Gesucht: Azubi-Ideen für die Pflege

Ab Januar 2023 können sich Auszubildende mit ihren Projekten für den BGW-Nachwuchspreis bewerben.

Zum vierten Mal stiftet die BGW einen Preis für innovative Ideen zu Themen, die den Pflegenachwuchs bewegen. Gesucht werden Vorschläge, wie gesundes Arbeiten in der ambulanten und stationären Pflege besser geht – ganz nach dem Motto: „Gut gedacht. Gut gemacht. Gut gepflegt.“ Azubi-Teams können sich bis 30. April bewerben. Der BGW-Nachwuchspreis wird voraussichtlich im Oktober 2023 im Rahmen des Deutschen Pflegepreises verliehen. ■

Tipp: Schon jetzt Auszubildende auf die Aktion aufmerksam machen! Erste Informationen gibt es unter: www.bgw-online.de/nachwuchspreis 

Ab 2. Januar folgen dann die Details zur Bewerbung.



Trendbericht Kinder- und Jugendhilfe

„Zukunftsweisende Entwicklungen zwischen Lockdown und Knock-down“ lautet der Titel eines aktuellen BGW-Trendberichts zur Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Er zeigt zum Teil bedenkliche Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsgesundheit der Beschäftigten – aber auch Ansatzpunkte für künftige Verbesserungen.

Höhere Ansprüche, weniger Fachkräfte

Die Kinder- und Jugendhilfe verzeichnet einen erheblichen Fachkräftemangel. Zugleich steigen die professionellen Anforderungen an Fachkräfte und Führungspersonal seit Jahren. In beiden Fällen hat die Pandemie die Situation verschärft: 2020 nahmen weniger Beschäftigte an Weiterbildungen teil. Einrichtungsleitungen berichteten, dass die Personalgewinnung durch entfallene Vorstellungsgespräche und Hospitationen zusätzlich erschwert worden sei.

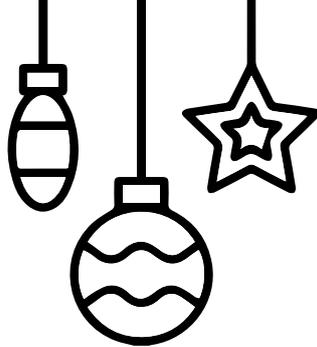
Die Pandemie führte vielfach zu Mehrbelastungen von Beschäftigten und Leitungen – unter anderem durch den Umgang mit Eltern, Kindern und Jugendlichen, die selbst durch die aktuelle Situation belastet sind, durch häufig wechselnde Corona-Regeln und durch den plötzlichen Digitalisierungsschub. Gleichzeitig zeigten sich Leitungen enttäuscht über die mangelnde öffentliche Aufmerksamkeit für diese Belastungen. Doch es gab auch positiv wahrgenommene Veränderungen, beispielsweise wenn in den Einrichtungen individuelle, oft kreative Lösungen gefunden werden konnten.

Berufsgesundheit stärken

Zentrale Schlüssel zur Verbesserung sind nach Meinung von BGW-Expertinnen und -Experten „Hinschauen“ und „Haltung“. Sie verweisen darauf, dass gute Berufsgesundheit mit einer offensiven Auseinandersetzung mit den bestehenden Belastungen beginnt, vor allem im Austausch mit den Beschäftigten. ■

Weitere Infos zum Bericht:

www.bgw-online.de/media/BGW55-83-134 



„Die Weihnachtspyramide“ von Richard Lehmann

Für das Motiv gab es den 1. Platz beim Kunstpreis 2022.



Jedes Jahr zeichnet die BGW gemeinsam mit dem Paritätischen Hessen Kunstwerke von Menschen mit Behinderungen aus. Das erstplatzierte Motiv nutzen beide für ihre Weihnachtskarten, das Motto des Wettbewerbs lautet deshalb „Weihnachten“. Der diesjährige Gewinner Richard Lehmann ist

Mitglied des „Atelier FARBIG“, einer Arbeitsgruppe der Inpuncto Werkstätten der Lebenshilfe Dresden e.V. Der zweite Preis ging an Claudia Bernunzo von der Kunstgruppe der Tagesstätte Winnenden. Auf den dritten Platz kam Annerose Stadler vom Heilpädagogischen Zentrum Irchenrieth. ■

Jetzt mitmachen!

Neue Beiträge können von Einrichtungen der Behindertenhilfe noch bis 31. März 2023 eingereicht werden. Auch sie haben wieder die Chance, auf Weihnachtskarten verwirgt zu werden.

www.bgw-online.de/kunstpreis ✎

Fotos: Peter Lange; Illustration: freepik.com

+++ Sichere und gesunde Arbeit ist jetzt IAO-Grundprinzip +++



Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat auf ihrer 110. Internationalen Arbeitskonferenz beschlossen, die vier grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit um eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu ergänzen. Alle Mitgliedstaaten verpflichten sich grundsätzlich, diese Kernarbeitsnormen zu achten und zu fördern, unabhängig davon, ob sie die entsprechenden Übereinkommen ratifiziert haben oder nicht.

Bisher hatte die IAO vier Grundprinzipien formuliert: die Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf. Die fünfte Kategorie wird nun Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. ■

www.ilo.org/berlin ✎



Auf dem Weg zum
**„starken
Unternehmen“**



FÜR STARKE UNTERNEHMEN

gesund & sicher mit der BGW



Im Alltag von kleinen wie großen Betrieben gibt es viele Herausforderungen. Wie bekommt man sie in den Griff? Ein Tipp der BGW lautet: den Arbeitsschutz als Chance nutzen. Gerade kleine Unternehmen können vom systematischen Vorgehen profitieren – und so etwas für die Beschäftigten tun.

Von: Maria Aigner und Anja Hanssen
Interviews: Alexandra Rickert

Wer sich in Betrieben umhört, stößt immer wieder auf ähnliche Themen: knappe Ressourcen, fehlende Fachkräfte, eine Vielzahl von Anforderungen, die zu erfüllen sind. Doch es zeigt sich auch, was gut aufgestellte Unternehmen ausmacht: Sie setzen bei den Menschen im Betrieb an, sprechen über Führung, Zusammenarbeit, Sicherheit und Gesundheit – und beziehen alle Beteiligten ein. Was oft als „gute Präventionskultur“ bezeichnet wird, bleibt jedoch für manche, die noch ganz am Anfang stehen, wenig greifbar.

Mit einer Initiative „Für starke Unternehmen“ will die BGW zeigen, dass das nicht so bleiben muss. Der Hebel zum Erfolg kann der Arbeitsschutz sein. Wird er systematisch organisiert, erfüllen Betriebe nicht nur gesetzliche Anforderungen, sondern können auch attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. Das kommt den Beschäftigten zugute und trägt zum nachhaltigen Unternehmenserfolg bei.

Unterstützung von Anfang an

Den Weg zum „starken Unternehmen“ begleitet die BGW mit verschiedenen Angeboten je nach Ausgangslage im Betrieb. Wer sich erstmal einen Überblick verschaffen will, startet zum Beispiel mit dem „BGW Orga-Check“ und stellt per Selbsttest fest, ob zentrale Anforderungen an den Arbeitsschutz erfüllt sind. Der Vorteil: Die Betriebe gewinnen zum einen mehr Rechtssicherheit und zum anderen erhalten sie konkrete Hinweise auf Handlungsbedarf. Auch für die nächsten Schritte gibt es auf Wunsch Unterstützungsangebote der BGW – und sogar Fördermöglichkeiten. ▶

TIPP

In Folge 46 des BGW-Podcasts geht es um die systematische Organisation des Arbeitsschutzes – und die Chancen, die sich daraus für Betriebe ergeben.

www.bgw-online.de/podcast 

BGW-Angebote kennenlernen:
www.bgw-online.de/fuer-starke-unternehmen 

INTERVIEW

Wie wird man zum „starken Unternehmen“?

Fünf Menschen, die die Herausforderungen aus eigener Erfahrung kennen, geben Antworten.



MIRCO GLASER

Inhaber einer Physiotherapiepraxis, Hilden



NADINE REUSSEL-DISTLER

Referentin Gesundheit, pulsnetz



CLAUDIA HESSE

Fachkraft für Arbeitssicherheit, Haus-Krankenpflege

Was macht ein „starkes Unternehmen“ aus?

Mirco Glaser, Inhaber einer Physiotherapiepraxis, Hilden: Neben guten Umsatzerlösen zeichnet sich für mich ein starkes Unternehmen durch Beschäftigte aus, die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren können, die Mitspracherecht haben und Wünsche äußern können.

Nadine Reussel-Distler, Referentin Gesundheit, pulsnetz: Dass in einem Unternehmen eine gesunde Führung vorhanden ist – und zwar auf allen Ebenen im Sinne einer menschenzentrierten Führung. Dabei sollte ein Interesse am Menschen bestehen und nicht nur an der Arbeitskraft.

Wie entwickelt man sich zu einem „starken Unternehmen“?

Claudia Hesse, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Haus-Krankenpflege: Ich denke mal, als Allererstes ist es immer eine Grundentscheidung der Unternehmensführung. Will ich etwas verändern? Das ist die Gretchenfrage. Dann müssen die Veränderungsprozesse sensibel begleitet werden. Es müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden: Zeit, Wissen, Geld, Material und es braucht natürlich Leute, die mit Herz dabei sind und die Fäden in der Hand halten.

Kathrin Zellner, Friseurmeisterin, Hairstyling-Bayerwald: Ein regelmäßiger und echter Austausch ist wichtig. Dass man auch Probleme ansprechen kann und sich sagt, wo der Schuh drückt. Und dass auch

mal diskutiert werden kann. Je besser der Austausch, desto besser geht es allen.

Welche Hürden gilt es zu überwinden?

Nicole Schliz, Resilienz- & Business Coach, Intermed: Ein Argument ist häufig der Zeitfaktor. Am Anfang ist es sicherlich so: Wenn ich etwas Neues beginne, muss ich mehr Zeit investieren. Aber das kann ich nach zehn Jahren dieser Reise wirklich sagen: Wenn ich in einem Unternehmen Gesundheitsmanagement etabliere, sind viele Hürden einfach nicht mehr da. Das spart unter dem Strich wieder Zeit, weil die Prozesse leichter gehen, weil das Zwischenmenschliche leichter funktioniert – das sind ja viele Stolpersteine.

Mirco Glaser: Ich bin in Doppelfunktion unterwegs als Fachkraft für Arbeitssicherheit und lerne auch andere Betriebe kennen. Das Herzstück im Arbeitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung. Viele haben überhaupt keine Kenntnis darüber, was im Arbeits- und Gesundheitsschutz gefordert ist. Wie erstelle ich eine Gefährdungsbeurteilung oder muss es die überhaupt geben? Was sind Unterweisungen, was sind Betriebsanweisungen? So etwas aufzubereiten, kostet Zeit, definitiv.

Wie geht ein „starkes Unternehmen“ vor?

Nicole Schliz: Strategie hört sich immer so an, als gäbe es da eine Blaupause und wenn ich die übernehme, wie im Qualitätshandbuch,

habe ich die „eierlegende Wollmilchsau“. Genau so funktioniert es eben nicht. Im Vordergrund steht: Ich will das wirklich. Und wenn ich es nicht wirklich will, dann ist es von vornherein zum Scheitern verurteilt. Es muss eine Überzeugung da sein – und diese Überzeugung führt zu einer neuen Weltanschauung und eben auch dazu, dass ich ein Unternehmen anders führe.

Claudia Hesse: Das A und O ist, dass das Führungsteam hundertprozentig hinter dem steht, was es tut. Und es ist wichtig, dass es Entscheidungen im Team sind, das ist bei uns immer so. Wir wollen weg vom „Inselwissen“ und von „Einzelgänger-Entscheidungen“. Wir versuchen, die Mitarbeitenden genauso wie das Leitungsteam zu fördern – nicht nur fachlich, sondern auch in der Persönlichkeitsentwicklung. Dazu bieten wir verschiedene Schulungen an, um diesen neuen Weg zu „New Work“ gut beschreiten zu können. „New Work“ bedeutet ja im Sinne einer guten Arbeitskultur, dass man versucht, die Arbeit so zu gestalten, dass sie den Menschen Spaß macht. Dass sie gern das tun, was sie tun. Dass man guckt, was ihre besonderen Fähigkeiten sind, und sie entsprechend in der Firma einsetzen kann. „New Work“ bedeutet auch, die Selbstorganisation der Mitarbeitenden zu fördern. Wissen auf allen Schultern zu verteilen, so dass, wenn jemand ausfällt, das Wissen für alle zur Verfügung steht.

Sind starke Unternehmen, die Wert auf Arbeitsschutz legen, besser für Herausforderungen wie die Corona-Pandemie oder Fachkräftemangel gewappnet?

Nicole Schliz: Ja, das ist sozusagen der Schutzschild, die Prophylaxe schlechthin. Die nächste Krise



KATHRIN ZELLNER
Friseurmeisterin, Hairstyling-
Bayerwald



NICOLE SCHLIZ
Resilienz- & Business Coach,
Intermed

kommt ja bestimmt. Es hat sich auch in der Pandemie gezeigt, welche Unternehmen eingeknickt sind und welche trotz widriger Umstände orientiert waren, lernwillig waren und Chancen ergriffen haben. Es ist schon gut, wenn man vorher auf dieses Konto eingezahlt hat, damit man nachher, wenn die Ressourcen sich verschieben oder verknappen, tatsächlich gut durchkommt.

Kathrin Zellner: Ja, ein Unternehmen, das offen ist und auf diese Themen Wert gelegt hat, konnte auch mit der Corona-Krise besser umgehen, weil eben schon gewisse Strukturen vorhanden waren. Die haben sich definitiv leichter getan. Andere, die zum Beispiel vorher auf Hygiene nicht so viel Wert gelegt

haben, hatten deutlich größere Schwierigkeiten, sich darauf einzustellen. Ich glaube, das hat man auch als Kundin und Kunde gemerkt, wer das gut umgesetzt hat und wer nicht. Das unterscheidet den normalen Friseur vom guten Friseur. Es war eben „das kleine Quäntchen mehr“.

Welche Vorteile bringt es darüber hinaus, ein „starkes Unternehmen“ zu sein?

Nadine Reussel-Distler: In der Sozialwirtschaft gibt es mehr Stabilität, auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden. Die Fluktuation ist geringer und starke, gesunde Unternehmen sind natürlich attraktiver bei der Mitarbeitergewinnung. Mitarbeiterbindung bringt damit auch wirtschaftliche Stabilität, denn in der Sozialwirtschaft ist Personal auch ein Kostenfaktor. Manche Ausfälle lassen sich nicht verhindern. Aber als gesundes, starkes Unternehmen hat man Strategien, um diesen Schwierigkeiten zu begegnen. Zum Beispiel ein Eingliederungsmanagement, bei dem ich schon frühzeitig Kontakt zum erkrankten Mitarbeiter suche und man gemeinschaftlich klärt, wie man den Wiedereinstieg planen kann. Was geht, was nicht, wo sind Grenzen? Das hat für mich etwas mit wertschätzender Kommunikation zu tun.

Claudia Hesse: Wir haben da so ein Bild: Wir wollen kein träger Tanker sein, sondern ein Schnellboot, das seine Richtung ändern und schnell agieren kann. Das heißt, der immer rasanter werdenden Arbeitswelt zu begegnen und Organisation und Führung so zu gestalten, dass man komplexen Anforderungen standhält und trotzdem dabei Sicherheit bieten kann – und Spaß hat. ■



Biozide und Gefahrstoffverordnung

Bei Desinfektions-, Schädlingsbekämpfung- oder Schutzmitteln handelt es sich um Biozidprodukte. Für solche mit besonders kritischen Eigenschaften enthält die Gefahrstoffverordnung jetzt neue Regelungen. Die Ersatzstoffprüfung wird dabei noch wichtiger.

Von: Dr. Lea Anhäuser

Von ärztlichen Praxen über Pflegeeinrichtungen bis hin zu Kliniken werden täglich Mittel zur Desinfektion eingesetzt: für Hände, Oberflächen, Medizinprodukte oder Wäsche. Desinfektionsmittel sind aber auch anderswo in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zu finden, zum Beispiel in Kindertagesstätten oder Bildungseinrichtungen. Das Ziel: Infektionen verhindern. In der Schädlingsbekämpfung hantieren Mitarbeitende wiederum mit Schädlingsbekämpfungsmitteln oder setzen im Holz- und Bautenschutz verschiedenste Schutzmittel ein.

Ob Schädlingsbekämpfung-, Schutz- oder Desinfektionsmittel: Diese drei Arten von Mitteln haben gemeinsam, dass sie sogenannte Biozidprodukte, kurz „Biozide“, sind. Sie enthalten Wirkstoffe, die Schadorganismen zerstören, unschädlich machen oder ihre Wirkung verhindern. Biozide können zudem abschreckend oder in einer anderen Weise bekämpfend wirken. Die Schadorganismen, gegen die sie im Einsatz sind, reichen von winzigen Mikroorganismen wie Viren, Bakterien, Schimmelpilzen oder Algen bis hin zu größeren Schädlingen wie Insekten oder Nagetieren.

Auswahl nach Sicherheit und Wirksamkeit

Tätigkeiten mit Desinfektions- oder Schädlingsbekämpfungsmitteln erfordern eine sachgemäße Planung und Durchführung, da es sich um Gefahrstoffe handelt. Nach der Gefahrstoffverordnung muss vor Aufnahme einer Tätigkeit mit Gefahrstoffen eine Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Wesentliche Punkte sind die Ersatzstoffprüfung – Substitution – und die Auswahl des sichersten Produkts.



Dabei geht es zum einen um die Gesundheits-, Brand- und Umweltgefährdung. Beim Einsatz von Biozidprodukten gilt es zum anderen, unnötigen Verbrauch zu vermeiden und auf eine nachhaltige Verwendung zu achten, indem vorab die Wirksamkeit des Mittels geprüft wird. Jedes Biozidprodukt hat eine bestimmte Wirksamkeit gegen einen oder mehrere Schadorganismen. Bei der Auswahl des sichersten Produkts sind Gefahrsstoffeigenschaften und Wirksamkeit gemeinsam zu betrachten.

Was bringt die Gefahrstoffverordnung Neues?

Auf EU-Ebene werden die Bereitstellung von Biozidprodukten auf dem Markt und deren Verwendung seit 2012

durch die europäische Biozid-Verordnung geregelt. Zum 1. Oktober 2021 wurden die europäischen Regelungen in der deutschen Gefahrstoffverordnung umgesetzt. Dadurch ergeben sich einige gefahrstoff- und arbeitschutzrelevante Neuerungen. Mit diesen befasst sich derzeit ein Fachgremium, in dem auch die BGW vertreten ist. Detaillierte Informationen für die Praxis sollen künftig neue „Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)“ zum Thema Biozide bieten.

Durch die neue Gefahrstoffverordnung kommt der Abwägung von Nutzen und Risiken im Rahmen der Substitutionsprüfung eine noch größere Bedeutung zu. Biozidprodukte mit bestimmten gefahrstoffrechtlichen Einstufungen (aufgeführt in § 15c der GefStoffV) sind besonders kritisch zu prüfen:

- ▶ akut toxisch Kategorie 1, 2 oder 3,
- ▶ krebserzeugend, keimzellmutagen oder reproduktionstoxisch Kategorie 1A oder 1B,
- ▶ spezifisch zielorgantoxisch Kategorie 1 SE oder RE oder
- ▶ Biozidprodukte, bei denen im Rahmen der Zulassung die Verwenderkategorie „geschulter berufsmäßiger Verwender“ festgelegt wurde.

Informationen zur Einstufung sowie teilweise auch schon zur Verwenderkategorie sind im Sicherheitsdatenblatt oder auf dem Etikett des jeweiligen Produkts zu finden.

Vor erstmaliger Verwendung solcher Biozidprodukte oder erneutem Einsatz nach einer Unterbrechung von mehr als einem Jahr ist schon jetzt eine unternehmensbezogene Anzeige bei der zuständigen örtlichen Aufsichtsbehörde – wie staatliche Ämter für Arbeitsschutz beziehungsweise Gewerbeaufsichtsämter – notwendig.

Die Mindestanforderungen, wie beispielsweise die Angabe der Betriebsanschrift sowie der Art der Tätigkeit, sind bisher nur in Anhang 4.2.1 der neuen GefStoffV beschrieben. Ein entsprechendes Formular ist aktuell noch nicht verfügbar, wird jedoch im Rahmen der neuen Technischen Regeln für Biozide erstellt.

Darüber hinaus dürfen nur Personen mit solchen Produkten arbeiten, die sachkundig sind oder von einer sachkundigen Person beaufsichtigt werden. Die genauen Anforderungen an diese Sachkunde werden ebenfalls erst noch erarbeitet.



► **Welche Neuerungen sind für die Praxis relevant?**

In Anbetracht der unverzichtbaren und breiten Verwendung von Desinfektionsmitteln in Bereichen des Gesundheitsdienstes und der Wohlfahrtspflege ist die gewissenhafte Substitutionsprüfung schon immer zentraler Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung.

Der Einsatz von Desinfektionsmitteln mit besonders schädigenden Eigenschaften wie hautsensibilisierend, atemwegssensibilisierend oder krebserzeugend ist möglichst zu vermeiden. Aldehydhaltige Produkte, unter anderem mit den Inhaltsstoffen Formaldehyd, Glutaraldehyd oder Glyoxal, sowie Produkte beispielsweise mit Polyhexamethylenbiguanidhydrochlorid, Maleinsäure oder 4-Chlor-3-methylphenol sind hautsensibilisierend. Glutaraldehydhaltige Produkte sind zusätzlich atemwegssensibilisierend und formaldehydhaltige Produkte zusätzlich krebserzeugend. Erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Inhaltsstoffe in Desinfektionsmitteln sind bisher nicht bekannt.

Die Neuerungen der GefStoffV sollten zum Anlass genommen werden, den Einsatz von Desinfektionsmitteln mit kritischer Einstufung nach § 15c zu überprüfen und zu substituieren. Eine Marktrecherche der BGW von Anfang 2020 ergab, dass dies nur wenige Desinfektionsmittel betrifft – zum Beispiel Konzentrate mit krebserzeugendem Formaldehyd und sehr vereinzelt Konzentrate mit Glutaraldehyd oder Alkylaminen. Viele gängige Konzentrate mit Glutaraldehyd oder Alkylaminen fallen dagegen nicht unter diese besonderen Regelungen. Insbesondere glutaraldehydhaltige Konzentrate sind aber aufgrund ihrer Atemwegssensibilisierung zu ersetzen.

Auf dem Markt stehen viele ungefährlichere Alternativen zur Verfügung, die den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Hygiene gerecht werden. Ebenso gibt die DGUV Information 207-206 „Prävention chemischer Risiken beim Umgang mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitswesen“ Hinweise, wie sich sicher mit Desinfektionsmitteln arbeiten lässt.

Für den Einsatz von Schädlingsbekämpfungs- oder Holzschutzmitteln sind ebenfalls Produkte mit kritischer Einstufung nach § 15c der neuen GefStoffV im Rahmen der Substitution zu prüfen. In der Schädlingsbekämpfung ist das Stellen einer Anzeige bei der zuständigen örtlichen Aufsichtsbehörde vor Anwendung bestimmter Produkte sowie der Nachweis einer Sachkunde nichts Unbekanntes. Wesentliche Arbeitsschutzgrundlage ist seit Jahren die TRGS 523 „Schädlingsbekämpfungsmittel mit sehr giftigen, giftigen und gesundheitsschädlichen Eigenschaften“. Deren Regelungen bleiben bestehen, bis die neuen Technischen Regeln für Biozide in Kraft treten. Das gilt genauso für die TRGS 512 „Begasungen“ und die TRGS 522 „Raumdesinfektion mit Formaldehyd“.

Empfehlung: Übergangsphase nutzen!

Auch wenn die Praxishilfen zu den neuen Regelungen für Biozidprodukte im Detail noch nicht vorliegen, lässt sich die Übergangsphase nutzen: In den Betrieben sollten die gefährlichen Eigenschaften der verwendeten Biozidprodukte überprüft und diese gegebenenfalls durch weniger gefährliche ersetzt werden. ■



i

Die BGW bietet umfangreiche Handlungshilfen und Fachinformationen zu Gefahrstoffen:

www.bgw-online.de/gefahrstoffe

BeGX: BGW und DRV Bund entwickeln Index zur Berufsgesundheit in der Pflege

Die Corona-Pandemie hat die Belastungen des Personals in der Pflege verschärft und positive Tendenzen der Vorjahre unterbrochen.

Von: Mareike Berger

Gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) hat die BGW den Berufsgesundheits-Index Pflege (BeGX) erstellt und im Oktober auf dem Deutschen Pflage-tag vorgestellt. „Wir haben ein Instrument für ein Branchenmonitoring entwickelt, das erstmalig die Berufsgesundheit der Pflegenden ganzheitlich in den Blick nimmt“, sagt BGW-Hauptgeschäftsführer Jörg Schudmann. „Wir möchten damit Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern eine fundierte Datenbasis liefern, um konkrete Handlungsempfehlungen entwickeln zu können“, ergänzt Brigitte Gross, Direktorin der DRV Bund.

Was ist der BeGX?

Unterschiedliche Einflüsse auf die Gesundheit und Arbeitssituation der Beschäftigten in der Pflege können mit dem BeGX über Jahre beobachtet und vergleichbar gemacht werden. Im Fokus stehen vier Bereiche, die sich positiv oder negativ auswirken können:

- ▶ Ressourcen (z. B. Weiterbildung und Einkommenszufriedenheit)
- ▶ Arbeitsbedingungen (z. B. Überstunden und wechselnde Arbeitszeiten)
- ▶ Arbeits- und Erwerbsfähigkeit (z. B. Krankheitstage, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Risiken der Erwerbsminderung)
- ▶ Berufsansetzen/Medien-Meinungsklima (Anerkennung und Wertschätzung in der Öffentlichkeit)

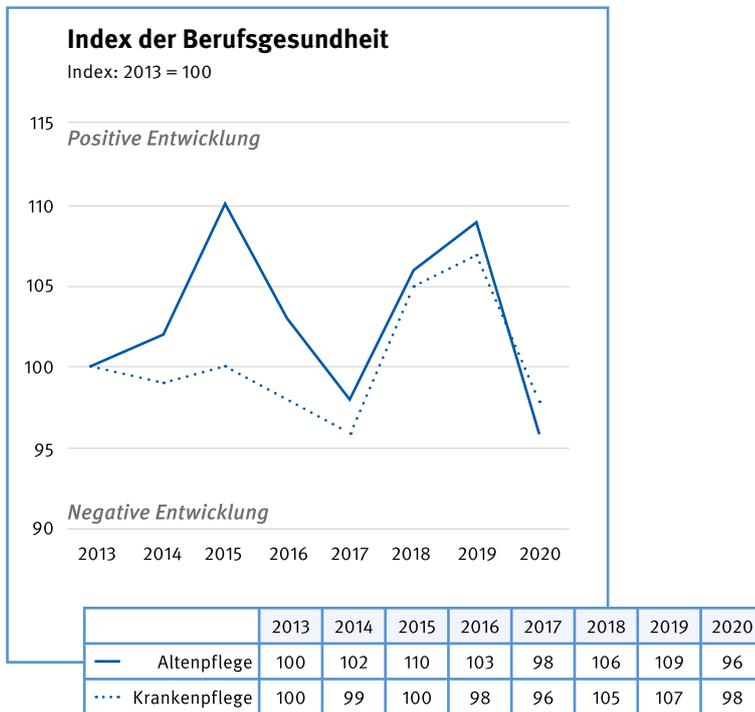
Berechnet wird der BeGX getrennt für die Bereiche Alten- und Krankenpflege. Als Ausgangspunkt gilt jeweils der Wert für das Jahr 2013. Ein Anstieg des Indexwertes steht dabei für eine Verbesserung der Berufsgesundheit. BGW und DRV Bund werden jährlich einen Bericht zum BeGX veröffentlichen, der die Entwicklungen dokumentiert.

Claudia Moll, die Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, begrüßt dies sehr: „Endlich haben wir ein

fortlaufendes Monitoring für Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Image der Pflegebranche. Solche Daten können der Politik dabei helfen, zukunftsweisende Entscheidungen zum Wohle der Mitarbeitenden und damit letztlich auch der zu versorgenden Menschen zu treffen.“

Auf gutem Weg – und dann kam Corona

Von 2017 bis 2019 entwickelte sich der Berufsgesundheits-Index positiv im Vergleich zum Ausgangsjahr 2013. So zeigten sich deutliche Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und beim Medienklima, in der Krankenpflege nahm auch der Wert für Ressourcen leicht zu. Im Jahr 2020 hat sich die Berufsgesundheit der Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege im Zuge der Covid-19-Pandemie verschlechtert. Betrachtet man die einzelnen Faktoren, zeigt sich: Nicht alles wurde schlechter – es gab auch Verbesserungen.



Der Index der Berufsgesundheit basiert auf Befragungen (Sozioökonomisches Panel), Meldungen (AOK: Arbeitsunfähigkeitstage, BGW: Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen), Medien-Nachrichten (Media Tenor) und Prognosen (DRV Bund: Inanspruchnahme Erwerbsminderungsrente) und wird berechnet von DIW Econ.

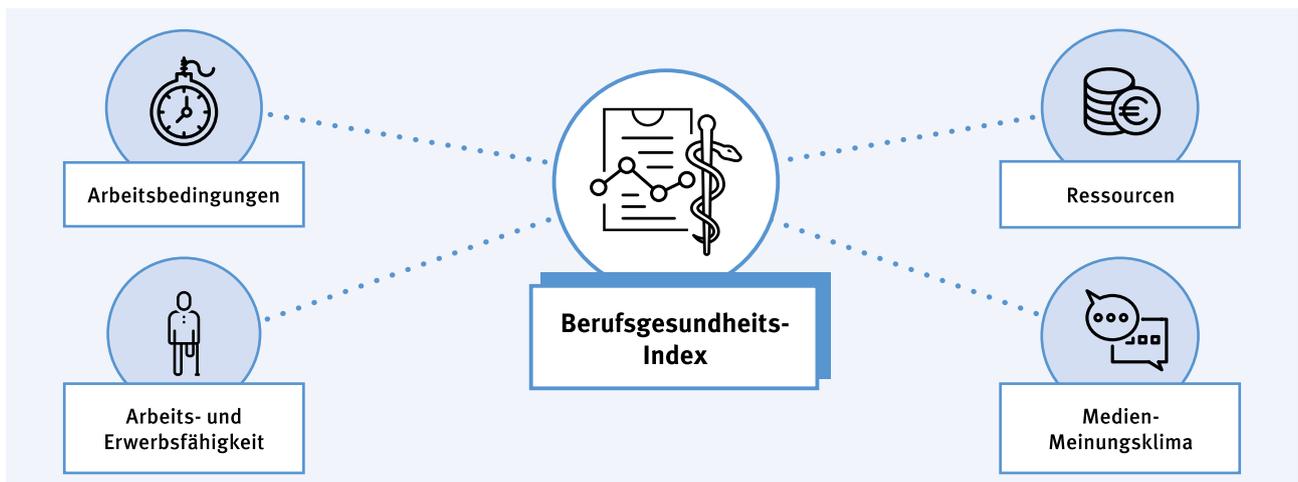
Am negativsten hat sich 2020 in der Alten- und Krankenpflege der Wert für „Arbeits- und Erwerbsfähigkeit“ entwickelt. Das liegt vor allem daran, dass aufgrund der Corona-Pandemie deutlich öfter der Verdacht auf eine Berufskrankheit gemeldet wurde. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage ist zugleich aber noch kaum gestiegen. Es bleibt abzuwarten, wie sich Berufskrankheiten und Krankheitstage beim Pflegepersonal im weiteren Verlauf der Pandemie entwickeln. Schon jetzt ist klar: Die

Zahl der Verdachtsmeldungen von Berufskrankheiten hat nach 2020 nochmal rasant zugenommen.

Im Bereich „Berufsansehen/Medien-Meinungsklima“ gab es 2020 unterschiedliche Trends in den Bereichen Alten- und Krankenpflege: Besonders stark im Fokus der Öffentlichkeit stand die Krankenpflege. Medien berichteten überwiegend positiv und anerkennend über die Arbeit auf den Intensivstationen. Deutlich schlechter wurde das

Medien-Meinungsklima dagegen in der Altenpflege. Besonders negativ wirkte sich die Berichterstattung über erhöhte Sterberaten durch Corona-Ausbrüche in Pflegeheimen, über Besuchssperren und verzweifelte Angehörige aus.

Einige Belastungsfaktoren für die Arbeitssituation von Beschäftigten in der Pflege haben sich 2020 positiv entwickelt: Weniger Pflegekräfte machen sich Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Auch gab es immer weniger befristete Arbeitsverhältnisse. Positiv ist zudem, dass sich die Verhandlungsposition der Pflegekräfte auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Diese Entwicklungen sind allerdings als Ergebnis des sich verschärfenden Fachkräftemangels in der Pflege zu bewerten. Er führt zu einer höheren Arbeitsverdichtung, die wiederum die Pflegequalität und die Zufriedenheit im Job negativ beeinträchtigt. Im Langzeitrend, also seit 2013, hat die Zufriedenheit mit dem Einkommen in der Altenpflege um 15 Prozent zugenommen, in der Krankenpflege um sechs Prozent. Die Anstrengungen aus Politik und Branche kommen offenbar bei den Beschäftigten an. Trotzdem ist das Pflegepersonal weniger zufrieden mit dem Einkommen als Beschäftigte in anderen Berufsfeldern.





► **Pandemie trifft auf Personalnotstand**

Eines ist jetzt schon klar: Die Corona-Pandemie stellt für die Berufsgesundheit von Pflegenden eine Zäsur dar. Erste negative Auswirkungen der Pandemie auf die Situation in der Pflege konnte der BeGX bereits andeuten. Es ist davon auszugehen, dass sich diese in den nächsten Jahren verstärken werden.

Tiefere Einblicke ermöglicht der Bericht „**Pandemie trifft auf Fachkräftemangel: Überlastung verstärkt Ausstiegstendenz**“, den die BGW ergänzend zum BeGX veröffentlicht hat: Was sagen die Beschäftigten über die Auswirkungen von Corona? Wie haben Einrichtungsleitungen die Zeit erlebt? Befragungen von Mitgliedern der Pflegekammer Rheinland-Pfalz liefern ein Meinungsbild der Beschäftigten, qualitative Interviews zeigen die

Erfahrungen von Führungskräften. Auch BGW-Expertinnen und -Experten für Berufsgesundheit beschreiben ihre Erfahrungen.

Das Pflegepersonal fühlt sich – so die Umfrageergebnisse – durch die Corona-Krise stärker belastet als die übrige Bevölkerung. Dies gilt besonders für Beschäftigte in Altenheimen und in der Intensivpflege. Als belastend empfanden sie die Kontaktbeschränkungen und den verstärkten Zeitdruck. Beschäftigte in der stationären Altenpflege und auf Intensivstationen erlebten vor allem in der ersten und zweiten Infektionswelle ungewohnt viele Sterbefälle. Das alles führte zu einem Gefühl der Hilflosigkeit und zu dem Eindruck, nicht so gut pflegen zu können, wie man das selbst wollte. Auch die Furcht, sich selbst oder die Familie anzustecken, belastete die Pflegenden.

In Interviews bestätigten Führungskräfte die Umfrageergebnisse unter den Beschäftigten. Darüber hinaus erlebten sie, dass sich die Corona-Pandemie und deren Folgen stark auf die Abläufe auswirkten. Viele kritisierten die Informationspolitik der öffentlichen Hand, insbesondere die kurzfristigen Aktualisierungen der Regelungen.

In Gesprächen mit BGW-Expertinnen und -Experten kommt zum Ausdruck, dass die Pandemie vorhandene Probleme, zum Beispiel Personalmangel oder Defizite bei Führung, Kultur, Kommunikation und Dienstplangestaltung, verstärkt hat. Auch auf das Miteinander von Leitung und Beschäftigten wirkte sich die Pandemie aus ihrer Sicht erheblich aus. Insgesamt habe sich eine Verschärfung der Personalknappheit ergeben – aufgrund von Faktoren, die man nicht kontrollieren konnte.

Das größte Problem: Fachkräftemangel

Die Summe der Belastungserfahrungen hat dazu geführt, dass Pflegepersonal häufiger als noch vor der Pandemie bereit ist, aus dem Beruf auszusteigen. 38 Prozent der Befragten geben dies inzwischen an, im Jahr 2019 lag der Wert noch bei 30 Prozent. Bei Beschäftigten unter 30 Jahren ist der Anteil mit knapp 44 Prozent besonders hoch. Auch die Interviews mit Führungskräften bestätigen: Das Problem der Nachwuchssicherung ist trotz der Eingriffe der Gesundheitspolitik noch nicht gelöst. Es kristallisiert sich heraus, dass der Fachkräftemangel das drängendste Problem der Pflegebranche ist – und das wird durch Corona noch verschärft. Fachkräftemangel ist und bleibt zugleich das Kernhindernis für gesundes Arbeiten in der Pflege. ■



Gut aufgestellt in der Pflege

Wie können Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels Personal finden und halten? Eine wichtige Rolle spielt die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Drei Pflegeeinrichtungen erhielten für ihr vorbildliches Engagement den BGW-Gesundheitspreis 2022.



Die Preisverleihung fand am 6. Oktober 2022 in Berlin statt. Zum zweiten Mal vergab die BGW den Gesundheitspreis dabei als Kategorie „Guter Arbeitsplatz“ des Deutschen Pflegepreises. Das Preisgeld in Höhe von insgesamt 45.000 Euro wird zwischen den siegreichen Unternehmen aufgeteilt und kann für weitere Gesundheitsprojekte genutzt werden.

1. Preis **Bodenschwing-Heim am Schlosspark, Weinheim**

- ▶ Senioren- und Pflegeheim aus Baden-Württemberg mit 191 Beschäftigten
- ▶ vorbildliche Ausstattung mit kleinen und großen Hilfsmitteln
- ▶ Ergocoaches zeigen Umgang mit Hilfsmitteln
- ▶ Beschäftigte im Arbeitsvertrag verpflichtet, die Hilfsmittel einzusetzen
- ▶ bezahlte Gesundheitspausen, Willkommenskultur für Neulinge im Team, Extras wie ein Massagesessel im Gesundheitsraum ...
- ▶ Festlegung von Gesundheitszielen mit Mitarbeitenden als Teil des Zielvereinbarungssystems
- ▶ Erfolg: sehr geringe Fluktuation und Krankheitsquote, nur wenig Überstunden, vollbesetzte Stellen

2. Preis **„Wohl-gepflegt“, Wohn- und Lebensräume e.V., Plauen**

- ▶ ambulanter Dienst aus Sachsen mit 41 Mitarbeitenden
- ▶ Neuaufnahmen nur bei gesicherter Betreuung, gegebenenfalls erst Neueinstellung
- ▶ kollegiale Fallberatungen, Supervisionsangebote, Führungskräftebildungen, Ausbildung aller Nichtfachkräfte zu Pflegeassistentinnen und -assistenten ...
- ▶ Gesundheit am Arbeitsplatz als Teil des Strebens nach einem gesunden Unternehmenswachstum

3. Preis **Mobiler Pflegedienst Koxholt, Reichshof**

- ▶ Pflegedienst aus Nordrhein-Westfalen mit 67 Mitarbeitenden
- ▶ Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen als Bestandteil des Personalkonzepts
- ▶ beachtliche jährliche Investitionen in Gesundheitsmaßnahmen
- ▶ schnelle Hilfe für Betroffene bei verbalen Aggressionen, Gewaltvorfällen oder Ähnlichem
- ▶ halbjährliche Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung bei jedem Kunden, jeder Kundin in der ambulanten Pflege

Unterweisungen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung

Wer eine kognitive Beeinträchtigung hat, lernt oft weniger abstrakt und rational, sondern eher praktisch, haptisch und visuell. Was heißt das für die Unterweisung? Ein neuer Workshop im BGW-Seminarprogramm hilft weiter.

Von: Petra Draband und Stephanie Lux-Herberg

Große Unterschiede in Konzentrationsfähigkeit und Auffassungsgabe der Beschäftigten stellen hohe Ansprüche auch an erfahrene Unterweisende. Mit dem neuen Workshop „Unterweisungen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung – so klappt es!“ erweitert die BGW ihr Unterstützungsangebot zu diesem Themenfeld.

Im Workshop lernen Unterweisende verschiedene Methoden und Medien kennen, mit denen sie Unterweisungen abwechslungsreich, ansprechend und verständlich gestalten können – passgenau für ihre Zielgruppe. Die Workshop-Teilnehmenden arbeiten gemeinsam an

Beispielen aus der betrieblichen Praxis und sammeln kreative Ideen für die nächste eigene Unterweisung. Wie lässt sich beispielsweise mit Störungen oder Widerstand umgehen? Wie können Wiederholungsthemen attraktiv gestaltet werden? Dabei bleibt ausreichend Zeit für den Erfahrungsaustausch.

Auch die vielfältigen Unterweisungsmaterialien der BGW für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen werden kurz vorgestellt und erprobt. Sie lassen sich individualisieren und auf den jeweiligen Arbeitsbereich anpassen, zum Beispiel durch Fotos aus der eigenen Werkstatt.



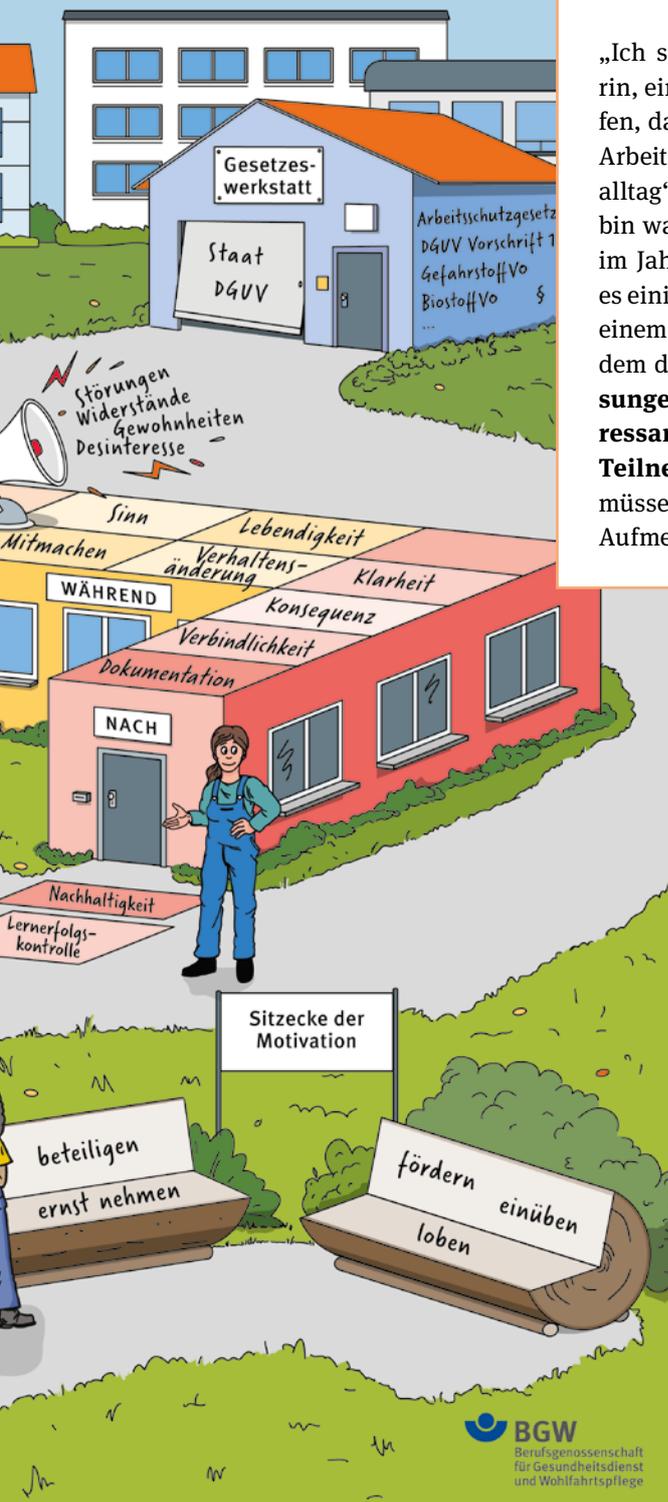
Mehr wissen

Der dreitägige Workshop findet in Präsenz statt. Er beginnt und endet jeweils mittags. Weitere Informationen und Anmeldung:

www.bgw-online.de/aub 

ttwelt

Die Werkstatt der professionellen Unterweisung



Tipps und Eindrücke von Teilnehmenden der Pilot-Workshops

„Ich sehe die Herausforderung darin, eine **Vertrauensbasis** zu schaffen, da ich als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit keinen ‚Werkstattalltag‘ mit den Menschen habe. Ich bin wahrscheinlich nur 2- bis 3-mal im Jahr da. Daher glaube ich, dass es einige Zeit dauern wird, bis ich zu einem vertrauten Gesicht werde. Zudem denke ich, dass die **Unterweisungen abwechslungsreich, interessant und unter Einbezug der Teilnehmenden** gestaltet werden müssen, damit man entsprechende Aufmerksamkeit bekommt. (...)

Neu war für mich im Prinzip alles, da ich bislang keinen Kontakt mit Unterweisungen für Menschen mit Handicap hatte. Für mich persönlich mitgenommen habe ich vor allem die **verschiedenen Methoden, wie man eine Unterweisung gestalten kann**. Zum Beispiel die Videos mit Nils, die Suchbilder, mit Anschauungsmaterial arbeiten (PSA), eine Werkstattbegehung mit den Teilnehmenden (...).“

(M., Fachkraft für Arbeitssicherheit bei einem überbetrieblichen Dienst seit April 2022)

Das sagt eine Dozentin:

„Ich finde es immer wieder bewundernswert, mit welchem Engagement die Unterweisenden in den Werkstätten ihre Unterweisungen gestalten. Viele kreative Ideen werden in den Workshops ausgetauscht, ausprobiert und weiterentwickelt. Wir begleiten und unterstützen die Teilnehmenden beim Erfahrungsaustausch und Kennenlernen der BGW-Materialien und machen Mut, auch mal etwas anders zu machen oder tatsächlich wegzulassen. Manchmal sind es nur Kleinigkeiten, die die Vorbereitung und Durchführung der Unterweisungen wesentlich erleichtern.“

(Mareike Friedl)





„Ich glaube, die größte Herausforderung ist meist die Zeit beziehungsweise das **Zeitmanagement**. Oft sind Unterweisungen geplant und dann kommt doch irgendetwas dazwischen. Da hilft es, schon vorher **alternative Termine** in der Hinterhand zu haben.

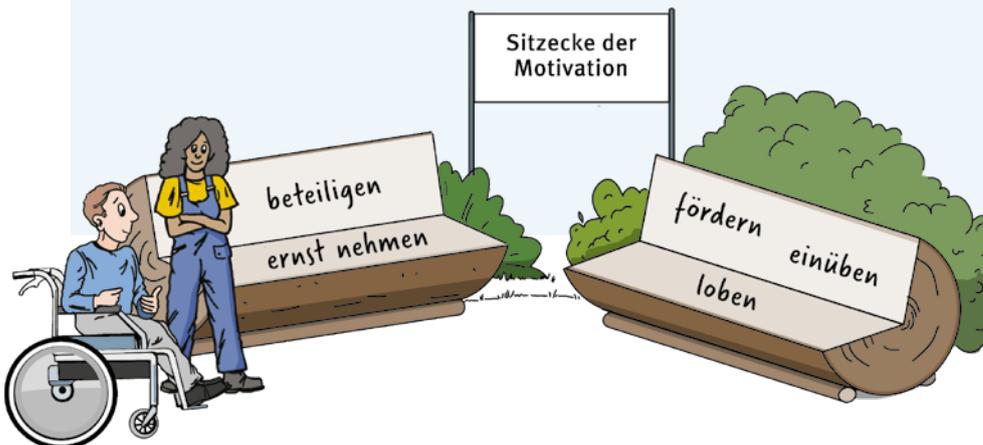
Wir unterweisen über ein **Smartboard**. Hier haben wir die Möglichkeit, zum Beispiel über YouTube, verschiedene Unterweisungsvideos von der BGW oder anderen Anbietern zu zeigen. Während der Videos wird immer wieder angehalten, um gewisse Dinge zu erläutern (...). Unsere Kollegin für Kulturtechniken wird für die Zukunft **eigene Unterweisungsvideos via Stop-Motion** erstellen. Dies natürlich zusammen mit unseren teilnehmenden Menschen mit Handicap.

An meine Grenzen komme ich beispielsweise, wenn Teilnehmende nicht in der Lage sind, sich zu äußern. So fällt es mir schwer zu messen, ob ein Verständnis für Gezeigtes vorhanden ist. Auch ein größerer

Altersunterschied – bei Quereinsteigern mit erworbenem Handicap – kann zu Grenzerfahrungen führen (...).

Ich hatte mir zwei Dinge notiert, die ich als sehr interessant und auch sehr passend für unseren Bereich empfunden habe. (...) Ich könnte mir eine **Sitzecke zum Thema Arbeitsschutz** sehr gut vorstellen. In dieser hat man dann die nötige Ruhe und Abstand zu den alltäglichen Dingen, um sich zu diesem Thema auszutauschen. Hatte mir während der Fortbildung vorgestellt, wie diese gestaltet werden kann. Zum Beispiel Fotocollagen mit den typischen Gebotszeichen, Warnhinweisen etc. an den Wänden. Hier könnten ja auch Spiele zum Thema Arbeitsschutz stattfinden. Als zweite Idee habe ich mir das Wort **„Rallye“** ganz groß aufgeschrieben. Ich fand die Idee sehr ansprechend und könnte mir vorstellen, dass unsere Teilnehmenden daran großen Spaß haben werden.“

(K., Berufsbildungsbereich)



„Meiner Erfahrung nach scheitert die Durchführung von Unterweisungen häufig, wenn Unterweisungsmaterial für die einzelnen Themenbereiche nicht in angepasster Form zu Verfügung steht. Soll heißen, die Kollegen und Kolleginnen wissen nicht genau, was zu vermitteln ist, sind unsicher und die Unterweisungen werden nicht in der geforderten Art und Häufigkeit durchgeführt. Eine nicht gelebte oder umgesetzte Arbeitsschutzorganisation durch die oberste Leitung könnte eine weitere Hürde darstellen.

Unterweisungsmaterialien können ja unterschiedlich gestaltet sein. Bei uns in der Werkstatt haben wir uns dazu entschlossen, als grundsätzliche Form die **klassische Betriebsanweisung als Unterweisungsmaterial** zu nutzen, speziell natürlich für die gefahrbringenden Tätigkeiten, wie zum Beispiel Arbeiten an Kreissägen, Gabelstaplerbetrieb, Umgang mit dem Rasenmäher, aber auch für die vermeintlich ‚banalen‘ Geräte, Werkzeuge und Tätigkeiten. (...)

Grundlage sind **die von der BGW bereitgestellten Betriebsanweisungen in Leichter Sprache** mit den bereitgestellten Piktogrammen. An dieser Stelle ein Lob von unserer Seite für die Erstellung. Bitte mehr davon! Voraussetzung für die sinnvolle Nutzung ist jedoch, dass diese Unterweisungsmaterialien auf die konkrete Tätigkeit in der Arbeitsgruppe angepasst sind.“

(H., Fachkraft für Arbeitssicherheit in einer WfbM)

Empfehlung von Hilfsmitteln durch Pflegefachkräfte möglich

Um Pflegebedürftige zügig mit Hilfsmitteln zu versorgen, wurden zum 1. Januar 2022 neue Richtlinien des Spitzenverbands der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in Kraft gesetzt. Sie ermöglichen Pflegefachkräften in der häuslichen Pflege, Hilfsmittel zu empfehlen. Eine zusätzliche ärztliche Verordnung braucht es nicht.

Von: Susanne Hoser

Für Menschen mit Einschränkungen bedeuten Hilfsmittel oftmals mehr Eigenständigkeit. Hilfsmittel spielen aber auch eine entscheidende Rolle für die Pflegetätigkeit: Mit ihnen lassen sich körperliche Belastungen für die Pflegenden wesentlich reduzieren. Umso bedeutsamer sind die seit 1. Januar 2022 geltenden „Richtlinien zur Empfehlung von Hilfsmitteln und Pflegehilfsmitteln durch Pflegefachkräfte“. Sie betreffen die ambulante Pflege.

Was sollten Einrichtungen und Beschäftigte beachten?

Das empfohlene Hilfsmittel muss

- ▶ zur Erleichterung der Pflege der oder des Pflegebedürftigen beitragen oder
- ▶ zur Linderung ihrer beziehungsweise seiner Beschwerden beitragen oder
- ▶ der pflegebedürftigen Person eine selbstständigere Lebensführung ermöglichen.

Das empfohlene Hilfsmittel muss in der Hilfsmittelliste des GKV-Spitzenverbands aufgelistet sein. Dort finden sich verschiedene Produktgruppen mit weiteren Unterteilungen. Zu den „Mobilitätshilfen“ zählen beispielsweise die „Umlager-/Wendehilfen“ mit so unterschiedlichen Hilfsmitteln wie Gleitmatten, Anti-Rutsch-Matten



und Aufrichthilfen. Bei der Abgabe der Empfehlung ist der konkrete Verwendungszweck zu beschreiben. Dies ist Voraussetzung für die Versorgung mit dem benötigten Hilfsmittel.

Wer darf Empfehlungen geben?

Qualifizierte Pflegefachkräfte können im Zusammenhang mit der Erbringung von häuslicher Pflegehilfe, häuslicher Krankenpflege, außerklinischer Intensivpflege und § 37-Beratungen Hilfsmittel empfehlen. Es ist keine weitere Zusatzqualifikation notwendig.

Das im Anhang zur Richtlinie veröffentlichte Formular wird ausgefüllt und der pflegebedürftigen Person ausgehändigt. Innerhalb von zwei Wochen muss das Formular über einen Leistungserbringer bei der Kranken- oder Pflegekasse eingehen. Der Kostenträger entscheidet „zügig“, das heißt innerhalb von drei Wochen. Dann kann die Versorgung durch den Leistungserbringer stattfinden. ■

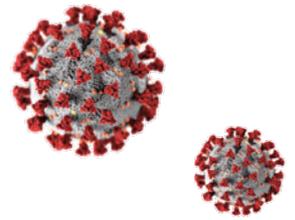
Mehr wissen

Der GKV-Spitzenverband informiert über das Thema Hilfsmittel und veröffentlicht aktuelle Richtlinien und Empfehlungen:

www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/hilfsmittel/hilfsmittel.jsp 

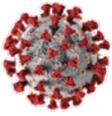
Webportal GKV-Hilfsmittelverzeichnis:

<https://hilfsmittel.gkv-spitzenverband.de> 



Corona – eine Herausforderung auch für die BGW

Unter allen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung ist die BGW am stärksten durch Verdachtsmeldungen auf Covid-19 als Berufskrankheit betroffen. Die exponentielle Entwicklung hat Auswirkungen auf die Bearbeitungsdauer und erfordert eine angepasste Priorisierung der Arbeitsprozesse sowie zusätzliche Personalressourcen.



Ein Blick auf die Zahlen: Vor der Corona-Pandemie erhielt die BGW jährlich etwa 1.000 Verdachtsmeldungen auf beruflich bedingte Infektionskrankheiten insgesamt. Aktuell sind wöchentlich mehrere Tausend Covid-19-Meldungen zu bearbeiten.

Bis Ende September 2022 wurde der BGW insgesamt rund 317.000-mal der Verdacht auf eine Covid-19-Berufskrankheit gemeldet. Das in den Jahren 2020 und 2021 schon außerordentlich hohe Meldeaufkommen ist in diesem Jahr noch weiter angestiegen. Die Meldezahlen bis Ende September 2022 lagen bereits um fast 67 Prozent über denen des gesamten Jahres 2021. Anerkannt hat die BGW eine Berufskrankheit bis zu diesem Zeitpunkt in insgesamt mehr als 200.000 Fällen.

Meldungsflut führt zu angespannter Arbeitssituation

Die hohen Meldezahlen bedeuten für die BGW ein Arbeitsaufkommen von nie dagewesenem Ausmaß. Dies führt zu Verzögerungen und das betrifft alle Vorgänge: Die zeitnahe Erfassung der Meldungen und rasche Kontaktaufnahme mit den Betroffenen gelingen nicht mehr. Die Betreuung durch das Reha-Management startet mit

Verzögerung. Versicherte warten länger auf Auskünfte oder eine individuelle Beratung. Auch die Entscheidung über Leistungen wegen der Folgen der Berufskrankheit braucht mehr Zeit als üblich.

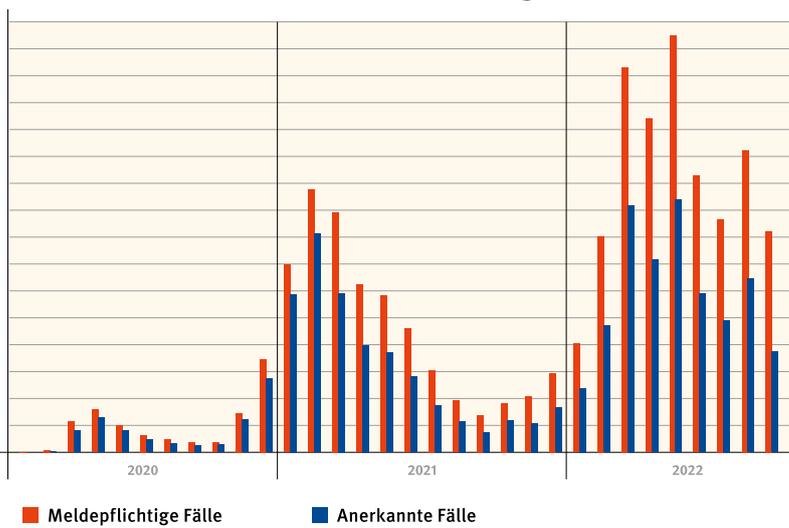
Die daraus resultierende Unzufriedenheit der Versicherten ist auch für die BGW belastend – für Beschäftigte gleich im doppelten Sinne: Einerseits ist es oft nicht möglich, dem eigenen Anspruch gerecht zu werden, schnell auf die Bedarfe von Versicherten einzugehen. Andererseits sind die BGW-Beschäftigten durch die Flut der zu bearbeitenden Meldungen außerordentlich belastet. „Wir tun, was wir können, haben uns zwischenzeitlich personell verstärkt, erhalten Unterstützung von anderen Unfallversicherungsträgern und optimieren stetig unsere Prozesse“, sagt BGW-Hauptgeschäftsführer Jörg Schudmann.

Personelle Verstärkung erforderlich

Große Unterstützung gab es dafür auch von der Selbstverwaltung, die sofort der Einstellung von zusätzlichem Personal zugestimmt hat. „Das Engagement der Beschäftigten der BGW ist außerordentlich hoch und verdient unser aller Anerkennung. Aber ohne personelle Verstärkung wäre das Arbeitsaufkommen gar nicht zu bewältigen“, ergänzt Axel Schmidt, Vorstandsvorsitzender der BGW.

Auch die Aufsichtsbehörde hat für den Stellenplan 2022 der BGW mit weiteren coronabedingten Mehrbedarfen schneller als sonst bereits eine Teilgenehmigung ausgesprochen. Trotzdem bleibt die Arbeitssituation in den Bezirksverwaltungen sehr angespannt. Die BGW kümmert sich daher zunächst vor allem um die Zahlung existenzsichernder Leistungen sowie um die Unterstützung Betroffener durch das Reha-Management (Diagnostik und Rehabilitation).

Covid-19 als Berufskrankheit: Entwicklung der Verdachtsfälle



www.bgw-online.de/corona-meldung



Gut zu wissen: Sozialwahlen

1951 wird in der gesetzlichen Unfallversicherung das Prinzip der **paritätischen Selbstverwaltung** eingeführt.
1953 finden die ersten Sozialwahlen statt.

Seit den 60er-Jahren folgen die Wahlen einem **6-Jahres-Turnus** – bis auf eine einjährige Verzögerung nach der Wiedervereinigung.

Seit 1977 regelt das 4. Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) die Sozialwahlen.

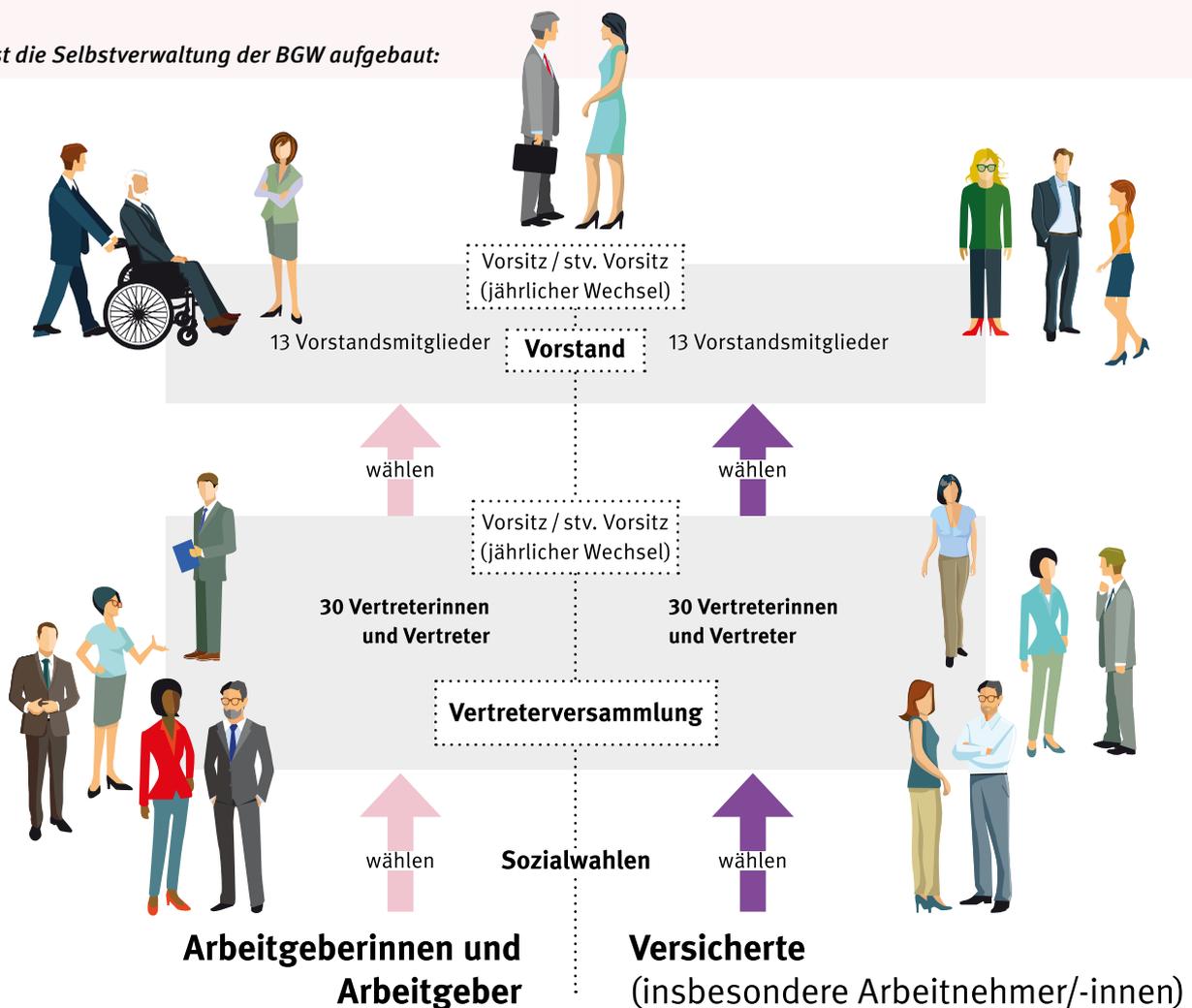
Offizieller Wahltermin für die 13. Sozialwahlen ist der **31. Mai 2023**. Die Vorbereitungen laufen schon.

paritätisch =
gleichberechtigt, auch: zahlenmäßig gleich

Selbstverwaltung =
In der Selbstverwaltung entscheiden die Betroffenen, in der Regel Versicherte und Arbeitgebende, durch ihre gewählten Vertreterinnen und Vertreter über wesentliche Belange der Sozialversicherung.

www.bgw-online.de/sozialwahlen 

So ist die Selbstverwaltung der BGW aufgebaut:





UV-Meldeverfahren

erstmals mit neuer Unternehmensnummer

Anfang Oktober haben Mitgliedsbetriebe der BGW ein Schreiben mit ihrer neuen Unternehmensnummer erhalten. Beim Stammdatenabruf für den digitalen Lohnnachweis zum Meldejahr 2023 kommt sie in den meisten Fällen erstmals zum Einsatz.

Dieser ist ab 1. November 2022 möglich.

Von: Celine Böhm und Olivia Deseife-Reis

Die neue Unternehmensnummer ersetzt die bisherige Kundenbeziehungsweise Mitgliedsnummer von Unternehmen – einheitlich für alle Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Sie besteht aus 15 Ziffern. Betriebsstättennummern oder Kundennummern von persönlichen Versicherungen, beispielsweise freiwilligen oder Pflichtversicherungen

von Unternehmerinnen und Unternehmern, sind von der Umstellung nicht betroffen – sie bleiben unverändert.

Die neue Unternehmensnummer ist ab sofort auch im Meldeverfahren der Unfallversicherung gefragt: Mit dem digitalen Lohnnachweis übermitteln Unternehmen Informatio-

nen, die die BGW zur Beitragsberechnung benötigt. Vorgelagert ist ein Stammdatenabruf.

Was jetzt zu tun ist

Der Stammdatenabruf muss einmal jährlich über das Entgeltabrechnungsprogramm angestoßen werden. Um die Umstellung zu erleichtern, kann der Stammdatenabruf für das

Weitere Informationen

Zur neuen Unternehmensnummer:

www.bgw-online.de/unternehmensnummer 

Zum digitalen Lohnnachweis mit vorgelagertem Stammdatenabruf:

www.bgw-online.de/lohnachweis 

Zur UV-Jahresmeldung:

www.bgw-online.de/uv-jahresmeldung 

Meldejahr 2023 ab 1. November 2022 mit der bisherigen Kunden-/Mitgliedsnummer erfolgen, falls die neue Nummer nicht zur Hand ist. In diesem Fall wird mit den Stammdaten in der Regel automatisch die neue Unternehmensnummer in das zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramm übertragen. Dies ist jedoch vom jeweiligen Entgeltabrechnungsprogramm abhängig. Wird anstelle des Entgeltabrechnungsprogramms eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe genutzt, erfolgt der Stammdatenabruf unmittelbar vor Abgabe des digitalen Lohnnachweises. Auch hier kann im Zuge des Stammdatenabrufs die neue Unternehmensnummer übernommen werden.

Über die Umstellung und diese Abläufe sollten auch Steuerberatungen oder andere Bevollmächtigte informiert werden.

Tipp:

Neue Unternehmensnummer an Dienstleistungsunternehmen weitergeben! Sie wird für den Zugang zum UV-Meldeverfahren benötigt.

Termin für den digitalen Lohnnachweis zum Meldejahr 2022 ist der 16. Februar 2023. Bis dahin müssen Unternehmen unter anderem die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer melden. Die Meldung bezieht sich auf das gerade abgelaufene Kalenderjahr 2022. Wurde kein Personal beschäftigt – auch keine Aushilfen –, entfällt die Meldung.

Gut zu wissen: Alle Zugangsdaten zum UV-Meldeverfahren bleiben bis auf die Kunden-/Mitgliedsnummer unverändert. Diese wird durch die neue Unternehmensnummer ersetzt. Es sind darüber hinaus keine neuen Zugangsdaten erforderlich.

UV-Jahresmeldung

Ebenfalls bis 16. Februar 2023 muss die UV-Jahresmeldung über das DEÜV-Verfahren erfolgen. Diese Daten werden für Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung genutzt. Die Meldung kann über das Entgeltabrechnungsprogramm oder eine Ausfüllhilfe vorgenommen werden.

Zentrales Unternehmensverzeichnis und Datenschutz



Die Umstellung auf die einheitliche Unternehmensnummer – siehe auch linke Seite – dient der Einführung eines gemeinsamen Standards im Datenaustausch der gesetzlichen Unfallversicherung. Ziel ist es, dass die Interaktion zwischen Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen mit der Verwaltung künftig schneller, effizienter und nutzerfreundlicher abläuft. Dafür wurde bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ein zentrales Unternehmensverzeichnis eingerichtet. Die UV-Träger und -Trägerinnen, darunter die BGW, müssen alle relevanten Unternehmensdaten dorthin übermitteln. Die Datenerhebung beschränkt sich dabei auf die Daten, die erforderlich sind, um Unternehmerinnen und Unternehmer zu identifizieren und eine doppelte Erfassung auszuschließen.

Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO in Verbindung mit § 199 Abs. 1 SGB VII. Für die Verarbeitung der Daten nach Übermittlung ist die DGUV verantwortlich, die auf ihrer Homepage eine entsprechende Datenschutzerklärung bereithält:

www.dguv.de, Webcode: d1182814

Weitere Informationen zum Datenschutz stellt die BGW auf ihrer Website zur Verfügung:

www.bgw-online.de/datenschutz-info ■

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 barrierefrei.
- ▶ 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

Seminare für 2023 jetzt buchen

Die BGW bietet mehr als 1.000 Seminare rund um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an. Die Anmeldung für das Programm im Jahr 2023 ist bereits möglich: www.bgw-online.de/seminare

Als neues, zusätzliches Format stehen zwei Online-Seminarreihen zur Verfügung. Die bewährten Seminare finden jedoch weiterhin in Präsenz statt – ein Format, das sich nach wie vor viele Kunden und Kundinnen wünschen. Die Schulungen werden bundesweit an verschiedenen Standorten durchgeführt.

Fester Bestandteil des Seminarprogramms ist die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie wurde runderneuert und mit der digitalen „Sifa-Lernwelt“ verbunden: Verschiedene Lernorte, Lernbegleitung, Praktika sowie die Ausrichtung an konkreten Handlungssituationen ermöglichen eine effiziente Kompetenzerweiterung.

Wer sich für den Info-Service registriert, wird automatisch per E-Mail über Neuigkeiten rund um das Seminarangebot informiert:

www.bgw-online.de/seminarinfo



bpt-Kongress/Fachmesse

17.–19.11., Hannover
Kongress des Bundesverbands praktizierender Tierärzte (bpt) – geplant ist eine Präsenzveranstaltung mit digitalem Zusatzangebot – sowie Fachmesse Veterinärmedizin (17.–18.11.) mit Beratung am BGW-Stand vor Ort
www.bpt-kongress.de

Foto: istockphoto.com/mediaphotos



Krankenhäuser: Noch bis 30.11. bewerben

Die Bewerbungsfrist für den BGW-Gesundheitspreis 2023 endet am 30. November 2022. Bis dahin können Krankenhäuser und Kliniken online prüfen, ob sie die Teilnahmevoraussetzungen erfüllen. Ebenfalls online sind danach die Bewerbungsunterlagen auszufüllen. Achtung: Nicht vergessen, angefangene Bewerbungen rechtzeitig abzuschließen! Es geht um ein Preisgeld von insgesamt 45.000 Euro.

www.bgw-online.de/gesundheitspreis



KALENDER 2023

Die BGW stellt ihren Mitgliedsbetrieben wieder einige Kalender zur Verfügung. Sie können in begrenzter Menge ausschließlich online angefordert werden:

www.bgw-online.de/kalender



Aus der Praxis für die Praxis – mit dem BGW-Podcast

Fotos: privat; stock.adobe.com/Christian Horz



Krieg, Pandemie, Klimakrise – auch solche Themen können zu Konflikten im Team führen. Wie gehen Führungskräfte vor?

Andrea Beese, BGW-Krisen-Coaching:

„Führungskräfte haben hier eine große Aufgabe, indem sie zunächst mal sich selbst sammeln: Was ist meine Rolle, was ist meine Erwartung an diese Rolle, wie trete ich auf? Häufig kommen ganz viele unterschiedliche Erwartungen auf die Führungskräfte zu, von Mitarbeitenden, unter Umständen von Kunden und auch von Vorgesetzten.“

„Jeder will hören, dass er auf der richtigen Seite steht. Für die Führungskraft ist es sehr wichtig zu erkennen: Wie kann ich mich in

meiner Rolle [bei einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz] ganz neutral verhalten? Hier sind alle Meinungen wichtig. Trotzdem diese Meinungen so stehen lassen zu können und allen ihre Berechtigung einzuräumen, indem man zuhört und eben keine Partei ergreift.“

(Aus Folge 50: Herausforderungen anlässlich des Ukraine-Krieges – Wie Führungskräfte Krisenzeiten managen)

BGW-Podcast „Herzschlag – für ein
gesundes Berufsleben“:
www.bgw-online.de/podcast 

IMPRESSUM

HERAUSGEGEBEN VON:
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)
Postfach 76 02 24, 22052 Hamburg
Pappelallee 33/35/37, 22089 Hamburg
Tel.: +49 40 20207-0
Fax: +49 40 20207-2495

Verantwortlich: Jörg Schudmann,
Hauptgeschäftsführer der BGW
Redaktionsleitung: Torsten Beckel
Redaktion: Anja Hanssen
Assistenz: Sabine Kühn
Kontakt zur Redaktion:
Tel.: +49 40 20207-2727
E-Mail: magazin@bgw-online.de

Grafisches Konzept und Umsetzung:
in.signo GmbH, Hamburg
Produktionsservice: schulz + co
Titelbild: stock.adobe.com/Robert Kneschke
Druck: Evers-Druck, Meldorf
Versand: PrimaNeo, Hamburg
Erscheinungsweise: 4x jährlich/quarterweise
Nachdruck: nach Absprache mit der Redaktion
und mit Quellennachweis möglich
Beilage: BGW-Plakatkalender 2023

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 personen-
bezogener 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 **direkt über Ihrer Anschrift**
nach dem * ...

Teilen Sie uns Ihre Änderungswünsche
unter Angabe dieser Nummer mit:
▶ per Online-Formular: [www.bgw-online.de/
magazin-abo](http://www.bgw-online.de/magazin-abo)
▶ per E-Mail: magazin@bgw-online.de
▶ per Telefon: +49 40 20207-2727

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

Illustration: stock.adobe.com/Ahmet.Aglamaz; freepik.com



Gesund und sicher durch den Winter

Die Corona-Pandemie ist weiter aktuell. Welche Regelungen müssen Unternehmen in diesem Winter beachten? Wo erhalten Betroffene Hilfe bei Covid-19-Infektionen im beruflichen Umfeld? Infos und Unterstützung bietet die BGW.

www.bgw-online.de/corona