

# BGW magazin

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

Barrierefreie  
Arbeitsplätze  
Gute Lösungen gestalten  
Seite 20

## Verstecktes Risiko?



### BETRIEBSKLIMA

So klappt es mit der  
Personalbefragung

### RESILIENZ

Was Teams stark  
macht

### BERICHT

Erfolgreiches Doppel?  
Sport und Inklusion



## Gut zu gebrauchen

Manche Geräte erweisen sich im Arbeitsalltag als unpraktisch. Mangelnde Ergonomie kann zu Fehlern führen – bei spitzen und scharfen Instrumenten gegebenenfalls mit schlimmen Folgen. Die hohe Zahl von Nadelstichverletzungen im Gesundheitswesen hat dazu geführt, dass in bestimmten Einsatzbereichen Geräte mit Sicherheitsmechanismen vorgeschrieben sind. Doch auch diese sollten vor der Beschaffung gründlich auf ihre Gebrauchstauglichkeit geprüft werden.

In der Reihe „BGW test“ hat die BGW jetzt einige Produkte unter die Lupe genommen, die Sicherheit bieten sollen. Manche ließen sich nur schlecht bedienen, andere zeigten sogar gravierende Sicherheitsmängel. Die Details können Sie in unserem Titelthema ab Seite 6 nachlesen.

Was Sie unabhängig von den konkreten Tests mitnehmen sollten: Es lohnt sich, vor der Beschaffung von Medizinprodukten diese auf ihre Gebrauchstauglichkeit zu untersuchen. Wichtige Impulse kommen dabei von denjenigen, die sie im Arbeitsalltag einsetzen sollen. Beziehen Sie die Beschäftigten ein und prüfen Sie, welche Produkte sich für den jeweiligen Einsatzbereich eignen – und zugleich ergonomisch und sicher zu nutzen sind.

Jörg Schudmann  
Hauptgeschäftsführer der BGW

### BGW magazin nach Wahl

Viermal jährlich auf den Tisch – oder per Newsletter über die neue Online-Ausgabe informiert werden.

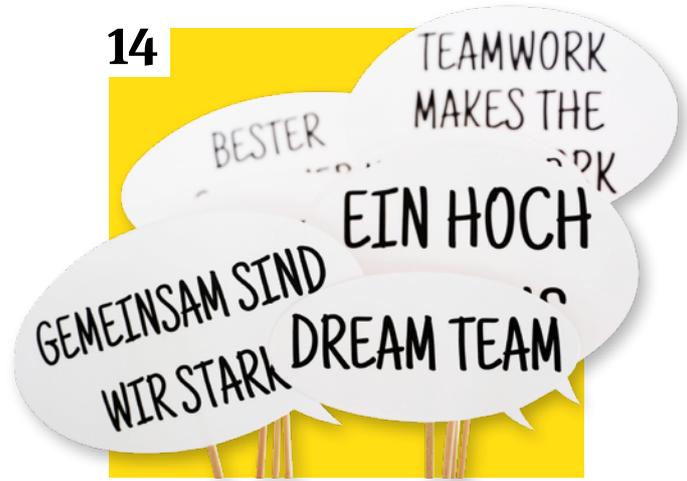


Abo pflegen:  
[www.bgw-online.de/magazin-abo](http://www.bgw-online.de/magazin-abo)





6



14



10

# Themen

## Aktuell notiert

- 4 Zukunftsweisende Pflege
- 5 Sifa-Fachtagung 2025: Arbeitsschutz umsetzen – auf neuen Wegen?

## Titelthema

- 6 **Verstecktes Risiko? Sicherheitsgeräte und Abwurfbehälter auf dem Prüfstand**  
Sichere Produkte helfen, Nadelstichverletzungen zu vermeiden.

## Gesund im Betrieb

- 10 **Betriebsklima und Gesundheit auf der Spur**  
Wie Unternehmen mit dem BGW-Betriebsbarometer Personalbefragungen durchführen.
- 14 **„Krise? Unsere Stärke ist unser Team!“**  
Tipps für mehr Resilienz.
- 18 Inklusion in der Sportwelt: Chancen noch besser nutzen
- 20 Gemeinsam zu barrierefreien Lösungen

## Ihre BGW

- 23 Gemeinsam für die Prävention
- 24 Wichtige Termine für Unternehmen

## Service

- 25 Gut informiert

## Dies & Das

- 27 Berufsgesundheit im Blick
- 27 Impressum



Der Pokal ging an eine Einrichtung der DRK Kliniken Berlin (kleines Foto). Großes Lob gab es aber für alle Gewinnerinnen und Gewinner des BGW-Gesundheitspreises 2024.



# Zukunfts- weisende Pflege

Wie sich die Gesundheit am Arbeitsplatz zum Erfolgsfaktor machen lässt, zeigen drei Pflegeeinrichtungen, die mit dem BGW-Gesundheitspreis 2024 ausgezeichnet wurden. Alle drei legen besonderen Wert darauf, Mitarbeitende konsequent einzubeziehen.

**Z**um dritten Mal vergab die BGW den Gesundheitspreis als Kategorie „Guter Arbeitsplatz“ des Deutschen Pflegepreises. Die Preisverleihung fand am 7. November 2024 in Berlin statt.

## 1. Preis:

### DRK Kliniken Berlin Pflege und Wohnen Mariendorf, Berlin

In der vollstationären Pflegeeinrichtung kümmern sich 102 Mitarbeitende um 142 Bewohnerinnen und Bewohner. Die Fluktuation ist gering und auch ohne große Anzeigenkampagnen können freie Stellen schnell nachbesetzt werden. Die Jury sah in der Einrichtung ein „Überraschungsjuwel“, das auf ganzer Linie überzeuge. Sie hob unter anderem das durchdachte Ausfallmanagement hervor. Auch bei kurzfristigem Personalausfall muss meist niemand aus dem „Frei“ geholt werden. Darüber hinaus entlastet eine Arzthelferin in der Verwaltung die Mitarbeitenden in der Pflege durch Übernahme organisatorischer Aufgaben rund um ärztliche Verordnungen, Visiten und Krankentransporte. Ein Konfliktmeldesystem und Deeskalationsschulungen sind etablierte Bausteine des betrieblichen Gesundheitsschutzes – ebenso wie die verbindliche Hilfsmittelnutzung, gesunde Pausen und eine Kinder-Notfallbetreuung. Zentrale Praxisanleiterinnen arbeiten Auszubildende und neue Mitarbeitende ein und können dafür ein eigens umgestaltetes Zimmer nutzen. Wie gut das betriebliche Vorschlagswesen funktioniert, konnte die Jury beim Besuch vor Ort selbst erleben: In der Einrichtung wurden gerade Kühltücher für den Hitzeschutz getestet. Der Vorschlag war aus der Belegschaft gekommen.

Neben dem 1. Preis wurden diesmal zwei 2. Plätze vergeben.

#### 2. Preis:

##### **St. Nikolausstift Caritas Pflege GmbH, Papenburg**

175 Mitarbeitende sind in der Einrichtung im niedersächsischen Emsland in den Bereichen ambulante Pflege, vollstationäre Dauerpflege, Tagespflege sowie Kurzzeitpflege tätig. Die Unternehmenskultur zeichnet sich insbesondere durch gegenseitige Wertschätzung aus. Dazu tragen auch Aktionen wie „Jammerfasten – wir sagen nur Positives“ oder „Komplimente schenken“ bei. Die Führung hat sich vorgenommen, die Werte „Gesundheit“ und „Wohlbefinden“ vorzuleben, und unter anderem eine Fortbildung zu Resilienz und einer positiven Grundhaltung absolviert. Von der Offenheit für Neues zeugen die digitale Dokumentation auch per Sprachaufzeichnung, ein digitales Übergabebuch und die Teilnahme an einem Projekt zur Telemedizin im stationären Pflegebereich. Das Feedback von Beschäftigten hat außerdem dazu geführt, dass es im ambulanten Bereich eine eigene Tour gibt, die sich nur um Verordnungen und Kontakte zu ärztlichen Praxen kümmert.

#### 2. Preis:

##### **Mobile Haus-Krankenpflege Kröber GmbH, Zittau**

Sicherheit und Gesundheit sind wesentliche Pfeiler aller Geschäftsprozesse in dem ambulanten Pflegedienst, der auch Tagespflege bietet. Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements beschränken sich nicht auf isolierte Aktionen, sondern orientieren sich am Arbeitsalltag und den Bedürfnissen der 72 Mitarbeitenden. Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit werden dabei nicht als „Entweder – oder“ verstanden. Transparenz und eine offene Fehlerkultur sind ebenso wichtig, wie neue Wege zu gehen – zum Beispiel bei der ergonomischen Umgestaltung der Arbeitsplätze oder bei der digitalen Kommunikation per App. Alle Mitarbeitenden unterschreiben Spielregeln zum gesunden Verhalten und bestätigen ihre Bereitschaft, sich persönlich weiterzuentwickeln. Die Einrichtung versteht Führung als Dienstleistung – und lehnt mit Blick auf die personellen Kapazitäten und die Arbeitsbelastung des Teams auch Aufträge ab. ■

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

## Sifa-Fachtagung 2025: Arbeitsschutz umsetzen – auf neuen Wegen?

Zum achten Mal lädt die BGW Akademie Dresden zur Sifa-Fachtagung ein. Am 8. und 9. Mai erhalten Fachkräfte für Arbeitssicherheit fachliche Impulse und Gelegenheit zur Vernetzung.

**D**ie komplexen Veränderungen durch den digitalen Wandel, der Fachkräftemangel und der Klimawandel stellen Unternehmen vor eine Vielzahl an Herausforderungen. In diesen Zeiten hinsichtlich sicherer und gesunder Arbeitsplätze zu beraten, fordert Fachkräften für Arbeitssicherheit („Sifa“) einiges ab. Manchmal braucht es dafür „neue Wege“ und andere Beratungsansätze als bisher.

Bei der Veranstaltung geht es insbesondere um die Rolle der Sifa bei Digitalisierungsprozessen und künstlicher Intelligenz, die Integration ausländischer Fachkräfte und den Aufbau von Beratungskompetenzen. Zusätzlich werden Themen wie Gefahrstoffe, Exoskelette, Gewaltprävention und ein Erfahrungsaustausch zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angeboten. ■

### Anmeldung

Interessierte können sich für eine Teilnahme-Variante entscheiden: zwei Tage vor Ort in Dresden (145 Euro) oder zwei Tage kompakt online (kostenfrei). Die Online-Variante umfasst einen Livestream von der Hauptbühne. Am zweiten Tag wird ein eigenes Streamingprogramm mit Vorträgen und Gesprächsrunden übertragen, während vor Ort Workshopsessions stattfinden. Programm und Buchungsmöglichkeit stehen voraussichtlich ab 6. Februar zur Verfügung.

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



# Verstecktes Risiko?

## Sicherheitsgeräte und Abwurfbehälter auf dem Prüfstand

Sichere Produkte helfen, Nadelstichverletzungen zu verhindern. In vergleichenden Tests hat die BGW Venenverweilkanülen, Blutentnahmesysteme und Abwurfbehälter unter die Lupe nehmen lassen. Sowohl Beschäftigte, die im Arbeitsalltag solche Produkte anwenden, als auch Fachexpertinnen und Fachexperten bewerteten die ergonomische Gestaltung. Bei einigen Produkten stießen die Fachleute auf gravierende Sicherheitsmängel.

Von: Lorenz Müller und Dr. Niels Hinricher

**T**ag für Tag legen Beschäftigte im Gesundheitsdienst Gefäßzugänge für Infusionen und nehmen Blut für Untersuchungen ab. Dabei arbeiten sie mit spitzen Kanülen. Das birgt die Gefahr, sich versehentlich zu stechen. Kommt es zu Nadelstichverletzungen, besteht das Risiko, sich eine durch Blut übertragbare Infektionskrankheit wie Hepatitis B, Hepatitis C oder HIV zuzuziehen.



### Unfallrisiken auf der Spur

Trotz dieser Vorgaben registrierte die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) im Jahr 2023 rund 45.000 Stich- und Schnittverletzungen. Die Dunkelziffer liegt vermutlich höher; längst nicht jede Nadelstichverletzung wird gemeldet.

Die Gründe für Nadelstichverletzungen sind vielfältig: Unvorhersehbare Bewegungen von Patienten oder Patientinnen, Müdigkeit, der hohe Zeitdruck im Gesundheitswesen und die unsachgemäße Entsorgung der Instrumente zählen zu den Ursachen.

Die hohen Zahlen an Nadelstichverletzungen trotz vorhandener Sicherheitsmechanismen werfen jedoch auch Fragen zum Produktdesign auf: Wie benutzerfreundlich und praxistauglich sind Sicherheitsgeräte und Abwurfbehälter tatsächlich?

Um diese Fragen zu klären und Nadelstichverletzungen nachhaltig zu reduzieren, hat die BGW in drei vergleichenden Produkttests die ergonomische Gestaltung von Venenverweilkanülen, Blutnahmesystemen und Abwurfbehältern untersucht.

### Sicher entsorgen

Unfälle ereignen sich aber nicht nur bei der direkten Anwendung an Patientinnen und Patienten. Spitze und scharfe Gegenstände müssen nach der Benutzung in sogenannten Abwurfbehältern entsorgt werden, um das Verletzungsrisiko zusätzlich zu senken.

Abwurfbehälter sind fest verschließbare Einwegbehältnisse, die durchdringfest, feuchtigkeitsbeständig und in ihrer Form, Farbe sowie Beschriftung eindeutig als Abfallbehältnisse zu erkennen sind. Um eine Überfüllung zu verhindern, muss auf dem Behälter die maximale Füllmenge deutlich gekennzeichnet sein.

Um Nadelstichverletzungen zu verhindern, fordert die Technische Regel für biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen (TRBA 250) den Einsatz von Instrumenten mit Sicherheitsmechanismus, auch als „Sicherheitsgeräte“ bezeichnet. Diese Sicherheitsgeräte schützen die Nadel nach dem Gebrauch durch eine Abdeckung, um Verletzungen zu vermeiden. Der Sicherheitsmechanismus kann selbstauslösend (passiv) oder mit einer Hand aktivierbar sein (aktiv). Er soll einen erneuten Gebrauch des Produkts unmöglich machen und muss haptisch, optisch oder akustisch zu erkennen sein.

**BGWtest**

**FÜR SIE  
GEPRÜFT**

Alle Ergebnisse im Detail und weitere Ausgaben von BGW test:

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

## ► Die Ergebnisse im Überblick



### Blutnahmesysteme:

Größtenteils sehr gut bis gut zu bedienen, aber nur mäßig zufriedenstellend in der Anwendung

Insgesamt wurden 10 von 16 getesteten Produkten mit „gut“ beurteilt, 4 mit „befriedigend“ und 2 mit „ausreichend“. Kein Produkt bekam die Gesamtnote „sehr gut“ – jedoch auch keines ein „mangelhaft“.

Das am schlechtesten bewertete Produkt wurde aufgrund von Gestaltungsmängeln um eine Notenstufe abgewertet. Der Sicherheitsmechanismus könnte leicht abfallen oder abgenommen werden.

### Venenverweilkanülen:

Passive Sicherheitsmechanismen sind aktiven Systemen überlegen

Der Test zeigt eine große Bandbreite in Bezug auf die Gestaltungsqualität der getesteten Venenverweilkanülen, mit Gesamtbewertungen von „sehr gut“ bis „mangelhaft“.

Immerhin 7 der getesteten 17 Sicherheitsgeräte kamen auf ein „sehr gutes“ oder „gutes“ Gesamtergebnis. Genauso viele Venenverweilkanülen erhielten aber aufgrund schwerwiegender Sicherheitsmängel die Note „mangelhaft“ (Note: 5,0).

Drei weitere Produkte wurden aufgrund von Sicherheitsmängeln um eine Notenstufe abgewertet. Gründe für die Abwertungen bei passiven Sicherheitsmechanismen waren, dass diese nicht auslösten oder Sicherungen leicht wieder von der Kanüle entfernt werden konnten. Solche Produkte können ein falsches Sicherheitsgefühl vermitteln.

Besondere Bedenken zur Praxis-tauglichkeit von Venenverweilkanülen bestehen bei aktiven Sicherheitsmechanismen. Beim Testen wurde vergessen, sie zu aktivieren, oder sie wurden unbeabsichtigt zu früh ausgelöst. Beim Sichern der Nadel kam es zudem zu Blutspritzern.



### Abwurfbehälter:

11 mit Sicherheitsmängeln – 4 „gute“

Die Studie zeigt große Unterschiede in der Benutzerfreundlichkeit und Sicherheit der 20 getesteten Abwurfbehälter. Die Gesamtnoten reichen von „gut“ bis hin zu „mangelhaft“. Einige bergen Sicherheitsrisiken.

Elf Produkte erhielten aufgrund von Sicherheitsmängeln eine Abwertung der Noten – was bei acht der Produkte zu einer „mangelhaften“ Bewertung führte. Gründe hierfür waren Deckel, die sich nicht endgültig verschließen ließen, sich bei Druck oder Stoß öffneten oder bei denen eine schwere Montage den sicheren Verschluss beeinträchtigte. Aber auch bei der Kennzeichnung von Kapazitätsgrenzen gab es Mängel.

Die Ergebnisse des Produkttests zeigen im Durchschnitt eine „ausreichende“ Bewertung für die Gestaltung der Abwurfbehälter. Besonders auffällig waren Handlungsprobleme beim Aufsetzen des Deckels auf den Eimer sowie beim Abwerfen von Produkten wie Insulinpens.

## Tipps für die Produktauswahl

Die Testergebnisse zeigen, dass einige Produkte Mängel aufweisen, die potenziell zu Stichverletzungen führen können. Die BGW wird das Gespräch mit den Herstellern suchen und darauf hinwirken, dass die Produkte nachhaltig sicher gestaltet werden.

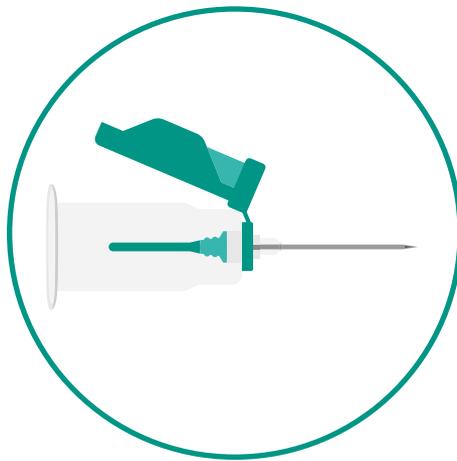
Um Nadelstichverletzungen zu reduzieren, sollten Gesundheitseinrichtungen die folgenden Aspekte berücksichtigen:

### Allgemein

- ▶ Auf die Risiken von Nadelstichverletzungen hinweisen und Schulungen zur sicheren Anwendung und fachgerechten Entsorgung durchführen.
- ▶ Beschäftigte bei der Auswahl einbeziehen.
- ▶ Produkte vor der Beschaffung testen und bewerten.

**Tipp:** Bewertungsbogen der BGW nutzen!

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



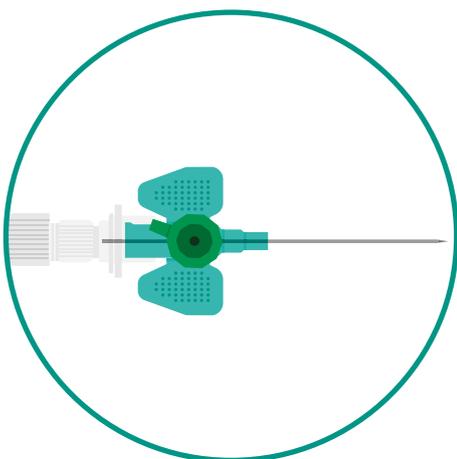
### Venenverweilkanülen und Blutentnahmesysteme

- ▶ **Verpackung:** Sollte leicht zu öffnen sein, ohne dass die Kanüle versehentlich herausfällt.
- ▶ **Schutzkappe:** Sollte eine ausreichende Grifffläche bieten und darf nicht zu fest sitzen, um ein einfaches Abziehen zu ermöglichen.
- ▶ **Erfolgskontrolle:** Sichtfenster oder ähnliche Funktionen ermöglichen sofortiges Feedback über die korrekte Lage der Kanüle. Fehlt diese Funktion, kann das die Beurteilung erschweren, was zu wiederholten Punktionsversuchen führen kann.
- ▶ **Flügel:** Hilfreich beim Fixieren und Greifen; sie sollten weder zu klein noch zu hart oder unflexibel sein.
- ▶ **Sicherheitsmechanismus:** Muss zuverlässig funktionieren und darf die Bedienung nicht behindern. Passive Mechanismen reduzieren Anwendungsfehler.
- ▶ **Handhabung bei der Punktion:** Das Punktieren einer Vene ist eine feinmotorisch anspruchsvolle Aufgabe. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass gut gestaltete Flügel dazu beitragen können, einen sicheren Griff der Venenverweilkanüle zu gewährleisten. Dies wiederum erleichtert die erfolgreiche Punktion der Vene.
- ▶ **Rückschlagventil:** Bei Venenverweilkanülen verhindert ein Rückschlagventil den Rückfluss von Blut aus der Kanüle und sorgt für mehr Sicherheit.



### Abwurfbehälter

- ▶ **Deckel:** Der Zusammenbau sollte ohne großen Kraftaufwand möglich sein. Der Deckel sollte klar erkennbar beziehungsweise deutlich hörbar fest einrasten, sodass er nicht wieder geöffnet werden kann.
- ▶ **Einfüllöffnung:** Kann durch Ausstanzungen angepasst werden.
- ▶ **Abwurfvorrichtungen:** Ermöglichen das zuverlässige und sichere Abwerfen von verschiedenen Produkten.
- ▶ **Kapazitätsgrenze:** Ist klar erkennbar – mit farbllichem Kontrast zum restlichen Behälter.
- ▶ **Temporärer Verschluss:** Bietet die Möglichkeit, den Behälter vorübergehend zu schließen, etwa für den Transport oder wenn er nicht genutzt wird. Dies sollte so gestaltet sein, dass ein versehentlicher Finalverschluss ausgeschlossen wird.
- ▶ **Finalverschluss:** Ermöglicht unwiderruflichen Verschluss. Die Bedienung ist im Idealfall per Anleitung auf dem Behälter erklärt. Punkte, die eingedrückt werden müssen, um den Behälter final zu verschließen, sollten form- oder farbcodiert sein.

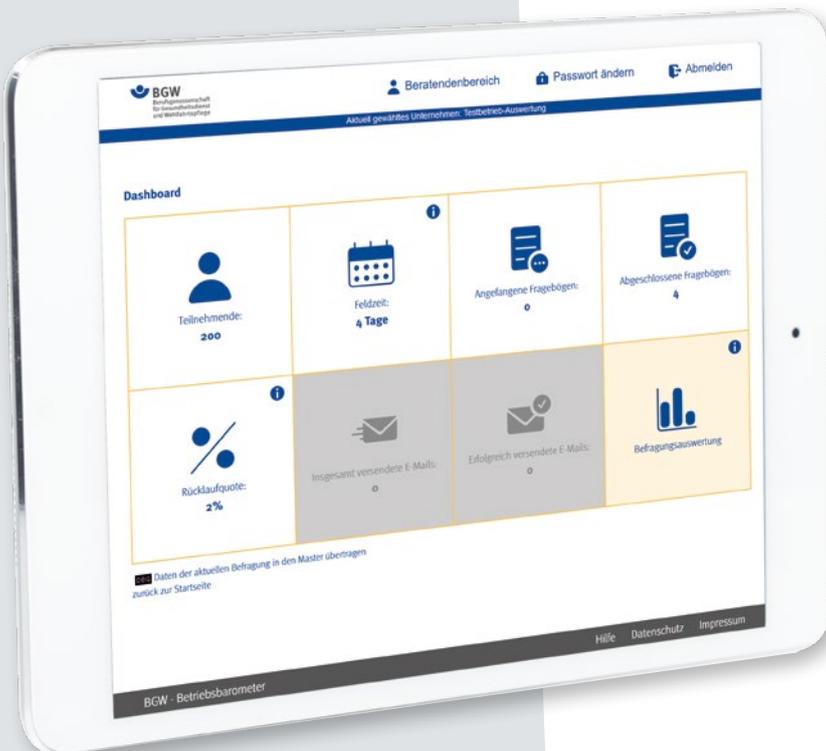




# Betriebsklima und Gesundheit auf der Spur

Personalbefragungen kommen aus gutem Grund in vielen Unternehmen zum Einsatz: Sie gewähren wertvolle Einblicke, wie es Beschäftigten geht und was sich im Unternehmen verbessern lässt. Die BGW bietet mit dem BGW-Betriebsbarometer ein qualitätsgesichertes Instrument für eine solche Befragung an.

Von: Anja Hanssen



**Wichtig:**

Alle Mitarbeitenden im Unternehmen gut informieren – über alle zur Verfügung stehenden Kanäle. Lieber einmal zu viel als einmal zu wenig!



Foto: stock.adobe.com/lizer VH/peopleimages.com; freepik.com, Montage: in.signo GmbH

**Ziele der Personalbefragung**

- ▶ Mehr über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft erfahren.
- ▶ Gemeinsam Maßnahmen entwickeln.
- ▶ Belastungen abbauen und die Zusammenarbeit verbessern.
- ▶ Gesundheit und Arbeitsmotivation fördern.
- ▶ Die Qualität der Arbeit weiter verbessern.

**M**itarbeitende sind Fachleute in eigener Sache. Wer Belastungen aufdecken oder Abläufe verbessern will, fragt am besten sie selbst. Personalbefragungen helfen, systematisch mehr über das Betriebsklima und die Gesundheit der Beschäftigten zu erfahren – vor allem auch in größeren Unternehmen. Der Ausgangspunkt kann ganz unterschiedlich sein:

- ▶ Vielleicht ist ein erhöhter Krankenstand aufgefallen oder die Effizienz hat nachgelassen.
- ▶ Die Personalbefragung kommt im Rahmen der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung zum Einsatz.
- ▶ Sie begleitet Veränderungsprojekte oder unterstützt das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Das BGW-Betriebsbarometer eignet sich für alle Einrichtungen des Gesundheitsdienstes und der Wohlfahrtspflege mit mehr als 50 Mitarbeitenden. Die Befragung ermöglicht eine Beurteilung der vorhandenen Belastungen und der Ressourcen im gesamten Unternehmen. Sie kann online, schriftlich oder hybrid durchgeführt werden und lässt sich flexibel gestalten, beispielsweise mit Zusatzmodulen.

**Gut vorbereiten**

Im Vorfeld sind Ziele, Schwerpunkte und Rahmenbedingungen der Befragung im Unternehmen zu klären. Sinnvoll ist es, eine verantwortliche Person als Projektleitung einzusetzen, die sich um die Organisation und Durchführung des gesamten Prozesses kümmert.

Eine Personalbefragung sollte immer in einen Gesamtprozess eingebettet werden. Die Befragung mit dem BGW-Betriebsbarometer ist daher nur mit Fachberatung durch die BGW möglich. Diese ist bereits in den Kosten enthalten und lässt sich auch für einen Auswertungsworkshop zu den Ergebnissen und zur Ableitung von Maßnahmen nutzen.

**Flexibel und anonym**

Die Fragebögen sind in Deutsch und acht weiteren Sprachen erhältlich. Das Ausfüllen des Basisfragebogens dauert etwa 20 bis 25 Minuten. Auch bei der Online-Variante müssen die Teilnehmenden nicht alle Fragen auf einmal beantworten, sondern können Eingaben zwischenspeichern und die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt anonym über ein von der BGW beauftragtes Institut. Der unternehmensbezogene Ergebnisbericht geht ausschließlich an das Unternehmen, das die Personalbefragung beauftragt hat. Für die Auswertung stehen Referenzwerte aus Vergleichsgruppen zur Verfügung.

Mehr zum Angebot und zu den Kosten:

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



**Lebenshilfe**  
im Kreis Pinneberg

Natürlich inklusiv.

## Aus der Praxis: Befragung mit dem Betriebsbarometer

**Thomas Bernert** ist Personalleiter der Lebenshilfe im Kreis Pinneberg. Dreimal kam dort bereits das BGW-Betriebsbarometer zum Einsatz – erstmals 2016 und danach in Folgebefragungen 2019 und 2023.

Die Lebenshilfe im Kreis Pinneberg bietet an 25 Standorten mit knapp 700 Mitarbeitenden Dienstleistungen für Menschen mit und ohne Behinderungen in jedem Lebensalter – von Frühförderung und Kitas bis hin zu Werkstätten und Wohnangeboten.

### Was war der Anlass für die Personalbefragung?

„Wir setzen das BGW-Betriebsbarometer für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ein. Wir kommen also von der Idee, Belastungsfaktoren für die Mitarbeitenden zu ermitteln und daraus Maßnahmen abzuleiten, um diese Belastungen zu verringern. Darüber hinaus wollen wir die Arbeitsbedingungen mitarbeiterfreundlich gestalten. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es entscheidend, vorhandene Mitarbeitende zu halten. Für das BGW-Betriebsbarometer als Befragungsinstrument sprach dabei auch die Möglichkeit zum Vergleich mit den eigenen Vorgängerbefragungen. So lässt sich prüfen, ob eingeleitete Maßnahmen tatsächlich wirken. Darüber hinaus erhält man einen Branchenvergleich.“

Unternehmer/-innen

### BGW-Betriebsbarometer – Basisfragebogen

#### 1 Arbeitsaufgabe und Arbeitsinhalte

##### 1.1 Abwechslungsreichtum

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1.1.1 Meine Tätigkeit ist interessant.	<input type="radio"/>				
1.1.2 Meine Tätigkeit ist abwechslungsreich.	<input type="radio"/>				
1.1.3 Bei meiner Tätigkeit kann ich immer wieder Neues lernen und mich beruflich weiterentwickeln.	<input type="radio"/>				

##### 1.2 Handlungsspielraum

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1.2.1 Ich habe Einfluss auf die zeitliche Abfolge meiner Tätigkeiten.	<input type="radio"/>				
1.2.2 Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugeteilt werden.	<input type="radio"/>				
1.2.3 Ich habe Spielraum für eigene Planungen und Entscheidungen.	<input type="radio"/>				
1.2.4 Ich kann mitbestimmen, wie viel ich zu tun habe.	<input type="radio"/>				
1.2.5 Ich kann mitbestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	<input type="radio"/>				

##### 1.3 Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1.3.1 Ich bearbeite Aufgaben von Anfang bis Ende und nicht nur einzelne Teilaufgaben.	<input type="radio"/>				
1.3.2 Ich bin auch für die Organisation meiner Arbeit zuständig, inkl. der Vorbereitung und Kontrolle.	<input type="radio"/>				

Stand 07/2023

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN

**BGW**  
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege



Der Basisfragebogen lässt sich mit Zusatzmodulen ergänzen. Die Auswertung steht über eine Online-Plattform ausschließlich dem Unternehmen zur Verfügung.

**Wie sind Sie vorgegangen?**

„Wir sind den Empfehlungen der BGW gefolgt. Dazu gehört, ein Projektteam einzurichten, das die unterschiedlichen Beteiligten im Betrieb zusammenbringt und das Vorhaben begleitet. In unserem Projektteam sind insbesondere auch die Geschäftsführung, Führungskräfte aus verschiedenen Standorten sowie der Betriebsrat vertreten.“

**Wie haben Sie die Mitarbeitenden erreicht?**

„Unser Kommunikationskonzept hat alle Kanäle einbezogen. Wir haben laufend im Intranet berichtet und Mailingaktionen durchgeführt. Wobei wir gerade im pädagogischen Bereich viele Mitarbeitende ohne Büroarbeitsplatz haben, die nicht so gut per E-Mail erreichbar sind. Umso wichtiger waren Flyer und die Plakate, die wir an schwarzen Brettern vor Ort platziert haben. Regelmäßig haben dort neue Querbanner über den aktuellen Stand informiert. Also: ‚Die Befragung läuft bis ...‘ oder ‚Die Auswertung erfolgt dann und dann‘ oder auch ‚Vielen Dank für Ihre Beteiligung‘.“

**Und wie lief die Befragung?**

„2023 haben wir erstmals eine Online-Befragung durchgeführt. Eingegangen sind Rückmeldungen von über 300 Mitarbeitenden. Da wir noch etwas weniger Beschäftigte hatten als jetzt, war das eine Rücklaufquote von 52 Prozent. Damit haben wir aussagekräftige Ergebnisse erhalten. Hilfreich war, dass man während der Online-Befragung unmittelbar die aktuelle Quote sehen konnte. Wir haben den vorgesehenen Befragungszeitraum von drei Wochen kurzfristig verlängert. Bei der Wahl eines Befragungsweges ist einiges zu bedenken: Wie sind die Strukturen in der Einrichtung? Was passt zeitlich und organisatorisch gut? Ist der Herbst/Winter besser oder vielleicht doch der Frühling?“

**Was hat die Befragung ergeben?**

„Zwei Schwerpunkte zeichneten sich ab: Zum einen ging es um organisatorische Fragestellungen – so wurde unter anderem mehr Klarheit in Abläufen und Zuständigkeiten gewünscht. Eine Maßnahme war daher, Verfahrensweisungen zu kommunizieren. Zum anderen sahen unsere Mitarbeitenden insgesamt Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich Kommunikation und Information. Sie hatten beispielsweise das Gefühl, von der Geschäftsführung nicht so richtig gehört zu werden.“

**Haben Sie hier auch Maßnahmen eingeleitet?**

„Ja, das konnten wir sofort aufgreifen, indem die Geschäftsführung mit den Befragungsergebnissen auf Tournee durch die Standorte gegangen ist. Und das kam sehr gut an. Nun ist die zweite Tournee geplant. Beim ersten Mal ging es um Ergebnisse und Maßnahmenvorschläge – jetzt wollen wir kommunizieren, was daraus geworden ist, und Feedback einholen.“

**Sind weitere Befragungen angedacht?**

„Personalbefragungen in regelmäßigen Abständen sind sinnvoll. Ich sehe das auch als Möglichkeit, Maßnahmen nachzuhalten und auszuwerten. Und es gibt Raum fürs Einholen von konstruktiver Kritik von den Mitarbeitenden. Je offener man Themen angeht – und zugibt, wo etwas noch nicht gut ist –, desto positiver wird das gesehen.“

**Welche Erfahrungen haben Sie noch gemacht?**

„Dass die Ergebnisse in verschiedenen Bereichen sehr heterogen sein können. Entsprechend differenziert sollten Maßnahmen ausfallen. Das BGW-Betriebsbarometer ist für unsere Größe und dezentrale Struktur jedenfalls eine gute Wahl – speziell als Instrument für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.“ ■

**Tipp für kleinere Betriebe:****Arbeitssituationsanalyse**

Einen schnellen Überblick über zentrale Herausforderungen am Arbeitsplatz, gesundheitliche Belastungen und ungenutzte Ressourcen der Mitarbeitenden gibt die BGW-Arbeitssituationsanalyse. In moderierten Workshops besprechen Teams, was gut läuft und wo Verbesserungen möglich sind. Das Verfahren ist ideal für kleine Betriebe und Teams, in denen keine umfassende Personalbefragung möglich ist – oder es ergänzt diese. Besonders geeignet ist die Arbeitssituationsanalyse zudem für Werkstätten für Menschen mit Behinderungen: Eine Variante in einfacher Sprache sorgt dafür, dass sich auch Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen beteiligen können.

**Gut zu wissen:** Die BGW-Arbeitssituationsanalyse wurde kürzlich weiter optimiert und lässt sich jetzt noch einfacher und flexibler auch in digitalen Workshops nutzen.

 [www.bgw-online.de/arbeits-situationsanalyse](https://www.bgw-online.de/arbeits-situationsanalyse)

**„Krise?  
Unsere Stärke ist  
unser Team!“**

BESTER

TEAM  
MAKE

EIN HO

GEMEINSAM SIND  
WIR STARK

DREAM TEA

Ob ein Team gut zusammenarbeitet und sich gegenseitig unterstützt, zeigt sich besonders in Krisenzeiten und bei hoher Arbeitsbelastung. Umso wichtiger ist es, dass Führungskräfte gemeinsam mit ihren Teams eine gute Ausgangsbasis schaffen. Das Stichwort lautet „Teamresilienz“.

Von: Kajsa Johansson

**D**ie Krise ist gefühlt zum „neuen Normal“ geworden. Der Blick in Kitas, Stationen, Werkstätten, Salons und andere Arbeitsbereiche offenbart, dass Beschäftigte ständig vielfältigen Belastungen ausgesetzt sind, bis hin zur Überlastung. Vieles ist auf politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zurückzuführen und wenig beeinflussbar. Doch einige Teams können besser als andere mit den Herausforderungen umgehen. Was lässt sich von solchen „resilienten“ Teams lernen?

Teamresilienz bezeichnet die psychische Widerstandskraft und Fähigkeit eines Teams, mit widrigen Umständen am Arbeitsplatz umzugehen und gestärkt daraus hervorzugehen. Teams oder Systeme, die resilient sind, können Krisen, Belastungen und Veränderungen besser bewältigen. Teamresilienz ist dabei keine feste Größe, sondern ein dynamischer Prozess. Die gute Nachricht: Sie kann jederzeit entwickelt und gestärkt werden – unabhängig von Branchen oder Tätigkeitsbereichen.

### Was machen resiliente Teams anders?

Mit Herausforderungen am Arbeitsplatz sind alle Teams konfrontiert. Was macht also den Unterschied aus? Noch sind nicht alle Einflussfaktoren abschließend erforscht. Die Praxis zeigt aber, dass resiliente Teams einen Weg gefunden haben, wie sie bei der Bearbeitung von Aufgaben realistisch, offen und klar miteinander kommunizieren. Sie reflektieren, wie sie konkret mit Aufgaben umgehen. Und das klappt auch bei unterschiedlichen Meinungen.

Die Teams klären, was geht und was nicht. Dazu gehört, zu akzeptieren, dass es Veränderungen gibt. Und zu wissen, dass jede Person im Team wertgeschätzt wird – auch wenn sie Fehler macht, Kritik übt oder auf Probleme hinweist.

Um das zu erreichen, räumen Führungskräfte zum Beispiel gezielt Zeit in Teambesprechungen ein. Auch externe Beratung wird in Anspruch genommen, um zu Absprachen im Team zu kommen. Welche Fragen dabei eine wichtige Rolle spielen und welche Stolpersteine es gibt, zeigen die Übersichten 1 und 2 auf Seite 16.

Es mag wie eine Formel aus einem Psychologie-Lehrbuch klingen. Doch tatsächlich trägt dieses Vorgehen nachweislich dazu bei, Krisenzeiten oder Überlastung konstruktiv zu bewältigen.



**Praxistipps gibt es auch im BGW-Podcast:**

- ▶ Folge 109 stellt einen innovativen Ansatz vor, die Resilienz im Team zu stärken – ein Spiel!
- ▶ Folge 93 beleuchtet die Dilemmakompetenz von Führungskräften am Beispiel der Pflege.

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

**Mehr wissen**

Die BGW-Website bietet Infos und Handlungshilfen

- ▶ zum Themenfeld psychische Belastung:

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

- ▶ zu Führung und Gesundheit:

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

**1 Bausteine für Teamresilienz**

- ▶ **Klarheit über Rollen und Aufgaben schaffen:** Wer ist wofür verantwortlich? Wofür nicht? Was passiert dann?
- ▶ **Aufgaben lösungsorientiert steuern und gestalten:** Wie können wir das schaffen? Bis wann? Was brauchen wir dazu von wem?
- ▶ **Unterschiede anerkennen, Stärken würdigen:** Wir bearbeiten Aufgaben nicht alle in der gleichen Weise; der Beitrag von XY ist wichtig, weil ...
- ▶ **Mit Rückschlägen und Niederlagen konstruktiv umgehen:** Was können wir daraus lernen? Was war hilfreich? Was nicht? Was machen wir künftig anders?
- ▶ **Feedback und Verbesserungsvorschläge einholen:** „Ich könnte mir vorstellen, dass folgendes Vorgehen bei dieser Aufgabe besser wäre.“
- ▶ **Erfolge und Fortschritte würdigen:** Was haben wir schon geschafft? Worauf sind wir stolz?

**2 Was Teamresilienz blockiert – und was hilft**

**Verantwortungsdiffusion:** „Jemand wird es schon machen ...“

**Das hilft:** Dahinter stehen oft unklare Rollen oder Aufgabenzuteilungen sowie fehlende Transparenz (Warum überhaupt? Warum so?). Hier lässt sich ansetzen.

**Empfundene Unausgewogenheit:** „Ich leiste mehr als die anderen!“

**Das hilft:** Führungskräfte und Teammitglieder achten gemeinsam darauf, dass auch unbeliebte Aufgaben möglichst gleichmäßig verteilt werden. Gegebenenfalls sorgen Losverfahren oder rotierende Zuständigkeit für eine Einigung – und Erledigung.

**Empfundene relative Unwichtigkeit des eigenen Beitrags:** „Ob ich hier mein Bestes gebe oder nicht, interessiert doch eh niemanden.“

**Das hilft:** Die Führungskraft gibt Mitarbeitenden individuelles Feedback – und fragt zuvor, in welcher Form das gewünscht ist. Vor allem sollte sie konkret darstellen, warum die Einzelleistung bedeutsam ist: „Dein Umgang mit den dementen Patientinnen und Patienten ist wirklich wichtig für unser Team. Dir gelingt es durch deine Erfahrung und dein Auftreten besonders gut, auch aufgebrachte Personen schnell zu beruhigen.“

**Unsicherheit:** „Wenn ich etwas falsch mache oder eine andere Meinung äußere, ernte ich nur Kritik, darum lass ich es lieber.“  
**Das hilft:** Die Führungskraft macht anhand von Beispielen deutlich, dass auch unterschiedliche Meinungen und Arbeitsweisen wertvoll und erwünscht sind.



Fotos: stock.adobe.com/Jacob Lund

**Teamressourcen entdecken**

Die Ressourcen eines Teams sind jene Eigenschaften, die es unabhängig von einer Krise auszeichnen. In jedem Team schlummern dabei oft unausgenutzte Stärken.

Es lohnt sich, als Führungskraft auf die Suche zu gehen – vor allem auch gemeinsam mit dem Team: Wer ist besonders gut bei einer bestimmten Aufgabe? Wem fällt es leicht, diese Aufgabe oder einen Teil davon zu bewältigen? Welche Kompetenzen bringt diese Person ein? Was schätzen Kolleginnen und Kollegen aneinander? Zum Beispiel:

„Frau R. ist richtig gut darin, in Problemsituationen andere zu beruhigen und den Überblick zu behalten.“

„Herr S. fasst bei der Übergabe immer mit wenigen Worten blitzschnell das Wichtigste zusammen – da weiß ich sofort, was Sache ist ...“

**Krisenalarm? Frühzeitig Prioritäten setzen!**

Wenn alle Aufgaben gleich wichtig sind und es überall gleichzeitig „brennt“, müssen Führungskräfte

und Teams zwangsläufig priorisieren: Was wird gezielt weggelassen? Welche Abstriche müssen bei der Bearbeitung gemacht werden? Warum?

Solche Fragen lassen sich schon besprechen, bevor es zu einer Krise kommt. Sind die Prioritäten allen klar, trägt diese Transparenz dazu bei, die psychische Belastung auch im Akutfall zu reduzieren.

Bei drohender Arbeitsüberlastung helfen folgende Fragen, das weitere Vorgehen zu planen:

- ▶ Welche Handlungsoptionen habe ich beziehungsweise haben wir?
- ▶ Was ist jetzt am wichtigsten?

Je konkreter die Beteiligten die Rahmenbedingungen vereinbaren, desto besser:

- ▶ Ich brauche XY, um die Aufgabe zu erledigen.
- ▶ Ich kann bis dann und dann XY schaffen, mit folgenden Abstrichen ...
- ▶ Das kann ich tun, das aber nicht: ...



**„Willst du mein Ohr sein?“**

Soziale Unterstützung ist nachweislich ein Puffer gegen psychische Belastung. Darum ist es gut, wenn sich die Teammitglieder für schwierige Situationen jeweils eine Partne-

rin, einen Partner suchen – im Team oder außerhalb. Ziel ist es, dass diese bei akutem Stress und Überlastung unkompliziert angesprochen werden können. Sie bieten dann beispielsweise für fünf bis acht Minuten ein „Ohr zum Jammern“ oder geben kurz eine Einschätzung zur Situation. Diese niedrigschwellige Unterstützung kann bereits helfen, akute Überlastung besser zu bewältigen.

„Krisenpartnerschaften“ können zum Beispiel in Teamsitzungen vereinbart werden:

- ▶ Wer möchte sich gegenseitig unterstützen?
- ▶ Wer bietet was an? – „Ich höre zu, wenn jemand etwas Dampf ablassen muss.“

**Klein anfangen geht auch**

Mit solchen Bausteinen lässt sich Teamresilienz im Arbeitsalltag nach und nach stärken. Schon die ersten Schritte können dabei wichtige Veränderungen bewirken. Auch wenn sich Teams zunächst nur bei einer Aufgabe über die Priorisierung und Lösungsorientierung austauschen, strahlt das oft bereits positiv in andere Bereiche aus. ■

**Tipp**

**Soziale Unterstützung entdecken**

**Denkanstoß geben:**

„Erinnern Sie sich doch mal an eine Situation, in der Sie selbst soziale Unterstützung durch jemand aus dem Team oder die Führungskraft erhalten haben.“

**Einander davon berichten:**

- ▶ Was genau war für mich hilfreich?
- ▶ Was war mir dadurch möglich?

# Inklusion in der Sportwelt: Chancen noch besser nutzen

Wie selbstverständlich ist Inklusion im Sport? Zu dieser Frage läuft aktuell ein Forschungsprogramm der BGW in Kooperation mit Special Olympics Deutschland. Jetzt ist ein zweiter Bericht erschienen, der insbesondere tiefere Einblicke in die Wünsche und Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen gibt. Auch Social-Media-Aktivitäten zu Teilhabe, Inklusion und Sport sowie die Medienberichterstattung wurden weiter ausgewertet.

Von: Jutta Hinsch

## Special Olympics World Winter Games

Vom 8. bis 15. März 2025 steht in Turin ein sportliches Großereignis an: die Weltwinterspiele von Special Olympics International.

[www.turin2025.org/en](http://www.turin2025.org/en)

**D**er zweite Forschungsbericht „Mittendrin statt nur dabei“ stellt unter anderem die Ergebnisse einer Umfrage unter 1.185 Menschen mit Behinderungen vor (siehe Seite 19 oben). Demnach sind sie vorwiegend sportlich aktiv, um etwas für ihre Gesundheit zu tun, Spaß zu haben und Stress abzubauen. Dies sollte der Breitensport als klaren Auftrag verstehen, seine Angebote anzupassen und besser zugänglich zu machen.

Viele Menschen mit Beeinträchtigungen, die in Einrichtungen der

Eingliederungshilfe leben, sind auf Unterstützung angewiesen, um sportlich aktiv zu sein. Deshalb haben Fach- und Assistenzkräfte eine wichtige Rolle, wenn es um die Umsetzung von Sport- und Bewegungsangeboten in den Einrichtungen geht. Die neuen Forschungsergebnisse legen nahe, dass die Qualifizierung der Mitarbeitenden und deren eigenes Interesse an körperlicher Aktivität eine entscheidende Auswirkung darauf haben, in welchem Umfang Sport- und Bewegungsangebote stattfinden.

## Die Rolle von Social Media

Die Hoffnungen auf einen Schub in Richtung gleichberechtigter Teilhabe über Social Media erfüllen sich bislang nur bedingt. So besteht zwar die Chance, auf diesen Kanälen Informationen über Behindertensport einer großen Öffentlichkeit zugänglich zu machen und über Angebote zu informieren. Gleichzeitig zeigt aber auch die neue Untersuchung, dass viele Informationsangebote nach wie vor auf wenig Resonanz stoßen. Ausnahme ist die Social-Media-Kommunikation der



### Sport für alle – Dokumentation des BGW-Sportsymposiums

Am 13. März 2024 fand in Berlin das BGW-Sportsymposium mit 150 Gästen aus Sportverbänden, Politik, Verbänden und Eingliederungshilfe statt. Das Thema: Wie wird der Breitensport inklusiv? Inzwischen liegt eine Dokumentation der Vorträge und Gesprächsrunden vor. Sie zeigt Problemstellungen, Lösungsansätze und gute Praxis auf. Insgesamt wurde bei der Veranstaltung deutlich, dass auf allen Ebenen Handlungsbedarfe bestehen: bei der Gesetzgebung, in den Sportstrukturen und in den Kommunen.

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

#### Gut zu wissen:

Zu den bei der BGW versicherten Unternehmen gehören rund 700 Träger anerkannter Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, über 1.000 Einrichtungen für sucht- und psychosozial gefährdete Menschen und etwa 450 Bildungseinrichtungen. Auch Inklusionsbetriebe sowie Träger mobiler Teilhabe- und Inklusionsdienste für Menschen mit Beeinträchtigungen und für psychisch erkrankte Menschen sind bei der BGW versichert.

### Wie sehen Menschen mit Behinderungen ihre Teilhabemöglichkeiten beim Sport?\*

- ▶ 62,5 Prozent sind sportlich aktiv.
- ▶ Sportlich aktive Menschen mit Behinderungen erleben die Beeinträchtigungen im Alltag als geringer.
- ▶ Sport findet hauptsächlich selbst organisiert ohne feste Angebote statt.
- ▶ Der Gesundheitszustand, zu wenig Zeit und zu wenig Geld hindern am häufigsten daran, sportlich aktiv zu sein.

\* Umfrage des Forschungsinstituts für Inklusion durch Bewegung und Sport (FIBS) unter 1.185 Menschen mit Behinderungen.

### Forschung zu Teilhabe im Sport

Seit Anfang 2021 kooperiert die BGW mit Special Olympics Deutschland (SOD). Die Zusammenarbeit umfasst auch ein gemeinsames Forschungsprogramm zu Teilhabe im Sport. Unter dem Titel „Mittendrin statt nur dabei“ sind bislang zwei Forschungsberichte verfügbar.

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

Direkt zum neuen Bericht:

[www.bgw-online.de/sport-und-inklusion-2](http://www.bgw-online.de/sport-und-inklusion-2)



Special-Olympics-Bewegung: Ihr gelingt es, größere Aufmerksamkeit für ihr Anliegen zu generieren. Dabei steht nicht die sportliche, sondern die soziale und integrierende Komponente des Wettbewerbs im Vordergrund.

#### Medienberichterstattung

Ähnlich durchwachsen ist das Bild im Bereich der Medienberichterstattung. Der Fortschritt in puncto Medienpräsenz konzentriert sich ebenfalls auf Special Olympics – 2023 fanden die Weltspiele in Berlin statt.

Mit Blick auf den sonstigen Breitensport von Menschen mit Beeinträchtigungen sind dagegen noch deutliche Anstrengungen von Vereinen

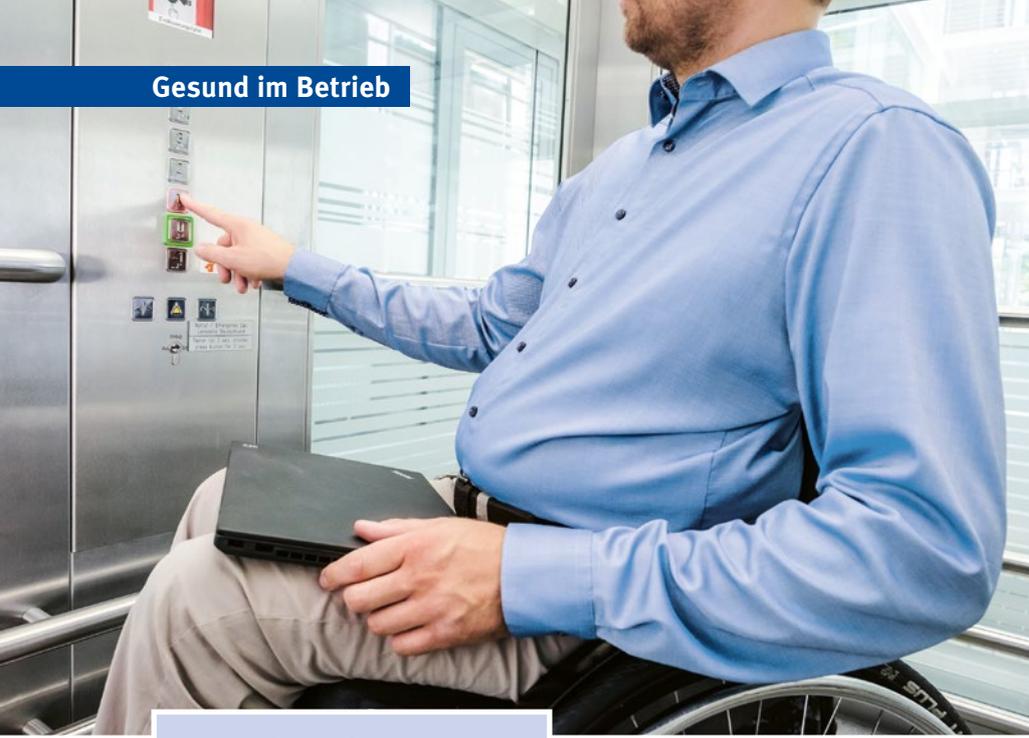
und Verantwortlichen notwendig, um diesen Sport als Teil einer inklusiven Gesellschaft erkennbar werden zu lassen. ■

”

*Sport hält fit. Sport ermöglicht soziale Teilhabe: Dabei sein, in Kontakt mit anderen treten, gemeinsam im Team Spaß haben und Ziele erreichen – Sport eröffnet Menschen die Möglichkeit, ihr Potenzial zu entdecken und zu entfalten. Ein wichtiges Gefühl, um sich in unserer Gesellschaft nicht abgehängt zu fühlen.*

Jörg Schudmann, BGW-Hauptgeschäftsführer

“



*Zu einem barrierefreien Arbeitsplatz gehören Zugänge ohne Barrieren, etwa über einen Fahrstuhl.*

*Inklusion hat viele Aspekte. Wer einen Rollstuhl nutzt, braucht nicht nur ausreichend Platz. Gleichberechtigte Teilhabe heißt auch, dass zum Beispiel Besprechungen im Sitzen erfolgen.*



# Gemeinsam zu barrierefreien Lösungen

Auf einen Rollstuhl angewiesene Beschäftigte brauchen einen barrierefreien Arbeitsplatz. Welche Aspekte dabei beachtet werden müssen.

Von: Mirko Heinemann  
Nachdruck aus top eins 2/2024

**M**anche Barrieren sind offensichtlich und werden doch erst als solche wahrgenommen, wenn Betroffene darauf hinweisen. Für Beschäftigte, die einen Rollstuhl nutzen, kann es schon eine Herausforderung sein, zum Gebäude zu kommen und hinein. „Ideal wäre es sicherlich, wenn sich eine barrierefreie ÖPNV-Haltestelle vor dem Betriebsgebäude befindet, sodass Rollstuhl fahrende Personen auch mit dem öffentlichen Nahverkehr zur Arbeit kommen können“, sagt Jürgen Meß, Leiter des Sachgebiets Barrierefreie Arbeitsgestaltung der DGUV.



Fotos: Gesellschaftsbilder.de/Andi Weiland

### Bei Parkplätzen ausreichend Raum zum Ein- und Aussteigen lassen

Für Beschäftigte, die mit dem Pkw zur Arbeit fahren, gilt es, einen Stellplatz mit ausreichend Bewegungsraum und einem Schutz vor Witterung zur Verfügung zu stellen. Wie viel ausreichend ist, hängt von der Art und Weise des Aus- und Einsteigens in den Wagen ab. „Manche fahren ihren Pkw selbst, lagern ihren Rollstuhl auf dem Beifahrersitz oder auf dem Rücksitz“, erläutert Meß. „Manche heben ihn mit Körperkraft heraus, andere nutzen einen Kran. Wieder andere werden von einer Assistenzperson gefah-

ren. Sie bleiben im Rollstuhl und verlassen den Wagen seitlich oder nach hinten per Lift oder Rampe.“

Das zeigt: Keine Mobilitätsbeeinträchtigung ist wie die andere, und jeder Mensch hat individuelle Bedürfnisse. Zwar werden im Arbeitsschutzgesetz unter den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) die besonderen Anforderungen für Barrierefreiheit konkretisiert. Und wer ganze Gebäude umbaut oder neu baut, orientiert sich an der DIN 18040-1 zum barrierefreien Bauen. Aber Arbeitgebende können auch andere Lösungen wählen, wenn sie damit „mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit für die Beschäftigten erreichen“, so steht es in den ASR.

Nicht alle baulichen Voraussetzungen müssten umgesetzt werden, um Personen mit Beeinträchtigungen in die betrieblichen Arbeitsprozesse zu integrieren, betont Jürgen Meß. Es gehe ja in der Regel um konkrete Personen. „Hier sind die Führungskräfte gefragt, flexibel zu agieren, um einem Menschen mit Behinderung die Arbeit im Betrieb zu ermöglichen“, so Meß. „Der beste Weg wäre, gemeinsam mit dem Menschen, den ich einstellen möchte, eine gute Lösung zu finden.“ Unterstützung dafür bieten insbesondere die Integrationsfachdienste und die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (siehe Info auf Seite 22).

Bei Personen, die auf einen Rollstuhl, einen Rollator oder auf ähnliche Hilfsmittel angewiesen sind, kommt es darauf an, dass sie ihren Arbeitsplatz erreichen und ihn barrierefrei nutzen können. Und dazu zählt auch der passende Zugang, spricht: die Tür. Hier sollten die Ver-

antwortlichen auf gleichberechtigte Teilhabe achten, also Inklusion: „Die Rollstuhl fahrende Person soll, wie alle anderen auch, die Haupteingangstür nutzen können“, sagt Jürgen Meß. Ist der Eingang nicht ebenerdig, ermöglicht eine Rampe oder ein Treppenlift den Zugang.

Als Tür bietet sich eine elektrische, sogenannte kraftbetätigte Tür an, die entweder per Lichtschranke oder mit einem Taster geöffnet werden kann. Im Gebäude, bei leichten Türen, reicht in der Regel eine manuelle Bedienbarkeit aus. Auf Möbel direkt neben den Türen sollte verzichtet werden, erklärt Meß: „Rollstuhlfahrende benötigen eine ausreichende Bewegungsfläche auf beiden Seiten der Türen und neben der Tür, um die seitliche Anfahbarkeit zu gewährleisten. Nur so kann die Tür selbstständig geöffnet werden.“

### Tipps für Leitungen und Führungskräfte

**1** Gezielt die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen planen: Das fängt bei einer Begehung des Betriebs an. Ist es möglich, ihn barrierefrei zu gestalten? Bereits im Bewerbungsprozess sollten die betrieblichen Ansprechpersonen außerdem signalisieren, dass sie Inklusion unterstützen.

**2** Offen mit dem neuen Teammitglied über seine Bedürfnisse sprechen: Was braucht er oder sie im konkreten Arbeitsalltag? Wie wäre das umsetzbar?

**3** Das gesamte Team mitnehmen: Wer transparent kommuniziert, kann so auch Gefühlen wie Neid oder Missgunst vorbeugen. Manche Menschen mit Beeinträchtigungen benötigen mehr Platz, spezielle Arbeitsmittel oder sind anders leistungsfähig. Eventuell kann die Bundesagentur für Arbeit zum Ausgleich Eingliederungszuschüsse gewähren.

**Umsetzungshilfen liefert der Leitfaden Barrierefreie Arbeitsgestaltung – Teil II: Grundsätzliche Anforderungen**

 <https://publikationen.dguv.de>, Webcode: p215112

► Ausreichend Platz in den Fluren und am Arbeitsplatz – das versteht sich von selbst. Arbeitsmittel, Schalter und Fenster müssen erreichbar und bedienbar, der Schreibtisch unterfahrbar sein. Höhenverstellbare Schreibtische, die an die individuelle Situation angepasst werden können, sind inzwischen vielerorts für alle Beschäftigten Standard.

Bei der Einrichtung einer barrierefreien Toilette gilt: „Bevor aufwendige Umbauten beauftragt werden, lässt sich mit dem oder der Mitarbeitenden besprechen, wie viel Platz sie eigentlich brauchen. Die Bedürfnisse sind da sehr unterschiedlich“, so Meß. Die Kantine, aber auch Gemeinschafts- oder Besprechungsräume müssen für Rollstuhl nutzende Personen barrierefrei und aus eigener Kraft erreichbar sein. Bei Meetings sollten Vorgesetzte darauf achten, dass alle sitzen, damit Kommunikation auf Augenhöhe stattfindet – im wörtlichen Sinn.

**Unterstützung für die Inklusion im Betrieb**

Die Integrationsfachdienste (IFD) und die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) unterstützen bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung.

Die IFD bieten individuelle, kostenlose und neutrale Beratung vor Ort, die dem Sozialdatenschutz unterliegt und so lange wie nötig zur Verfügung steht.

Die EAA sind für Arbeitgebende kostenlos. Sie haben eine Lotsenrolle, klären allgemeine Fragen und beraten unter anderem im konkreten Fall, bei welchen Stellen welche Förderungen beantragt werden können. Die EAA kooperieren dabei – je nach Anliegen – eng mit den IFD.

Informationen zu den IFD und EAA bietet die Website der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:

 [www.bih.de](http://www.bih.de),  
Suche: Einheitliche Ansprechstellen



*Schreibtische sollten unterfahrbar, die Arbeitsmittel gut erreichbar sein.*

Ein wichtiger Aspekt ist die Vorsorge für den Fall einer Gebäudeevakuierung. Wichtig ist hier etwa, dass Fluchtwege frei von Schwellen und Barrieren sind. Im Falle einer Notsituation und bei Übungen „sind die Belange der Beschäftigten mit Behinderungen zu berücksichtigen“, heißt es in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR V3a.2. Rollstuhl nutzende Personen müssen das Gebäude eigenständig über barrierefreie Fluchtwege und Notausgänge verlassen können. Fluchtwege müssen mindestens einen Meter breit sein. Muss man damit rechnen, dass eine Begegnung mit anderen Personen mit Beeinträchtigungen stattfindet, müssen es mindestens 1,50 Meter sein.

Sind keine modernen Aufzüge oder gesicherten Bereiche vorhanden, die auch im Brandfall weiter genutzt werden können, können andere

Maßnahmen wie beispielsweise Rettungs- oder Evakuierungsstühle eingesetzt werden. Für deren Einsatz müssen Personen benannt und entsprechend geschult werden, die im Gefahrenfall die Betroffenen begleiten oder ihnen behilflich sind.

**Mit Betroffenen absprechen, welche Anforderungen erfüllt sein müssen**

Wer einen oder einzelne Mitarbeitende mit Mobilitätsbeeinträchtigung beschäftigt, könne je nach Gebäudesituation viele der Anforderungen mit wenig Aufwand erfüllen, weiß Jürgen Meß aus Erfahrung. Manches könne zudem in Absprache mit dem oder der Betroffenen geregelt werden. „Meiner Erfahrung nach ist Barrierefreiheit im konkreten Fall häufig gar nicht so schwer umzusetzen“, sagt er. „Man muss sich einen Ruck geben und sich damit beschäftigen.“ ■



Fotos: BGW/Oliver Eberhardt

## Gemeinsam für die Prävention

Erfolgreiche Prävention basiert auf eng verzahnten Angeboten und Leistungen. Erst im Zusammenspiel kann sie ihr ganzes Potenzial entfalten – und nachhaltig Unternehmen und Beschäftigte unterstützen. Was alles dazugehört, nahm die BGW-Vertreterversammlung im Dezember in Berlin in den Blick.

Von: Leonie Bauer und Joana Jäger

**Z**weimal jährlich befasst sich die Vertreterversammlung mit aktuellen Entwicklungen der BGW. Das Gremium ist das „Parlament“ der Selbstverwaltung. Durch die Dezembersitzung führte die Vorsitzende Susann Czekay-Stohldreier aus der Gruppe der Versichertenvertretung. In den Berichten von Vorstand und Ausschüssen, Hauptgeschäftsführung und Präventionsleitung ging es unter anderem um die anhaltenden Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf das Versicherungsgeschehen. Ein weiteres Thema war der Beitrag der BGW zur Gestaltung einer nachhaltigen Präventionskultur in den Mitgliedsbetrieben.

### Prävention – ein integrativer Ansatz

„Um Prävention erfolgreich in einer Organisation weiterzuentwickeln, ist es wichtig, dass die Leistungen sowohl in die Breite als auch in die Tiefe gehen und sich ergänzen, dass wir gemeinsam mit den Unternehmen ihren Bedürfnissen entsprechend ar-

beiten und sie kontinuierlich zu einer nachhaltigen Präventionskultur begleiten“, erklärte Hanka Jarisch, seit April 2024 Präventionsleiterin der BGW.

Am Beispiel Hitzeschutz machte Jarisch deutlich, wie die Devise der „sich ergänzenden Präventionsleistungen“ in der Praxis umgesetzt werden könne: So würden die hitzebeziehungsweise klimabedingten Gesundheitsgefahren beim Kontakt mit den Betrieben thematisiert – auch in Bereichen, in denen bislang noch wenig Probleme spürbar seien. Die BGW habe für ihre Branchen zudem relevante Infos zum Umgang mit Hitze zusammengestellt und kommuniziere sie auf vielfältigen Wegen an die betrieblichen Zielgruppen: auf der Homepage, im BGW-Lernportal, auf Veranstaltungen und im BGW magazin. Auch Podcastfolgen zum Thema stünden zur Verfügung.

Aus dem Angebot der BGW hob Jarisch neben der Überwachung der Betriebe die Präventionsleistung „Beratung auf Anforderung“ hervor. Hier kämen Unternehmerinnen und Unternehmer sowie weitere Beteiligte aus den Betrieben eigeninitiativ auf die BGW zu und erhielten



Hanka Jarisch



Vorsitz bei der Vertreterversammlung führte Susann Czekay-Stohldreier (Zweite von links).

eine individuelle Beratung. Eine Maßnahme, die sehr gut angenommen werde und die Motivation von Organisationen unterstreiche, sich für Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen.

#### Aktuelle Situation

Bei der Zahl der versicherten Unternehmen zeichnete sich zuletzt ein leichter Anstieg ab. Jörg Schudmann, Hauptgeschäftsführer der BGW, sprach von einem „stabilen Plateau“, das eine belastbare Grundlage für die Arbeit der BGW biete. Deutlich werde die wichtige gesellschaftliche Rolle der BGW: Auf der Basis der derzeitigen Zahl von rund 663.000 Mitgliedsunternehmen betreue die BGW fast ein Fünftel aller Unternehmen in

#### Infos zur Organisation und Arbeit der BGW-Selbstverwaltung:

[www.bgw-online.de/selbstverwaltung](https://www.bgw-online.de/selbstverwaltung)

der gesetzlichen Unfallversicherung. „Die BGW stellt damit eine wichtige Säule innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung und bei der Sicherung aller dar“, betonte Schudmann.

#### Auswirkungen von Covid-19

Die stellvertretende Hauptgeschäftsführerin Claudia Drechsel-Schlund ging in ihrem Bericht auf die mittlerweile stark rückläufigen Meldezahlen für Covid-19-Erkrankungen ein. Die außergewöhnlichen Meldezahlen der Vergangenheit und eine Vielzahl von Long- und Post-Covid-Erkrankungen führten dennoch zu anhaltend hohen Bearbeitungsständen in den BGW-Bezirksverwaltungen. Erik Bodendieck, Vorsitzender des Vorstands aus der Gruppe der Arbeitgebervertretung, verwies in diesem Zusammenhang auf den hohen Betreuungsbedarf im Reha-Management. Die hier entstandenen Kosten hätten bislang allerdings erfolgreich gestemmt werden können – bei gleichzeitiger Beitragsstabilität.

#### Haushalt für 2025 beschlossen

Der Haushaltsplan der BGW für 2025 umfasst 1,45 Milliarden Euro – 5,78 Prozent mehr als im Vorjahr. Die größte Position im Haushalt nehmen die Leistungsausgaben für Rehabilitation und Prävention mit rund 965 Millionen Euro ein. Die Vertreterversammlung stimmte dem Haushaltsplan 2025 zu. ■

Foto: BGW/Oliver Eberhardt

## Wichtige Termine für Unternehmen

### Bis 16. Februar 2025

... muss der **digitale Lohnnachweis** für das Jahr 2024 eingereicht werden. Wenn kein Personal beschäftigt wurde – auch keine Aushilfen –, entfällt die Meldung.

[www.bgw-online.de/lohnachweis](https://www.bgw-online.de/lohnachweis)

... ist die **UV-Jahresmeldung** im Rahmen des DEÜV-Verfahrens vorzunehmen.

[www.bgw-online.de/uv-jahresmeldung](https://www.bgw-online.de/uv-jahresmeldung)



Foto: freepik.com; Montage: in.signo GmbH

... müssen Unternehmen der Wohlfahrtspflege die **Meldung Ehrenamtlicher** vornehmen – also der BGW die Zahl der Personen melden, die 2024 unentgeltlich oder ehrenamtlich tätig waren.

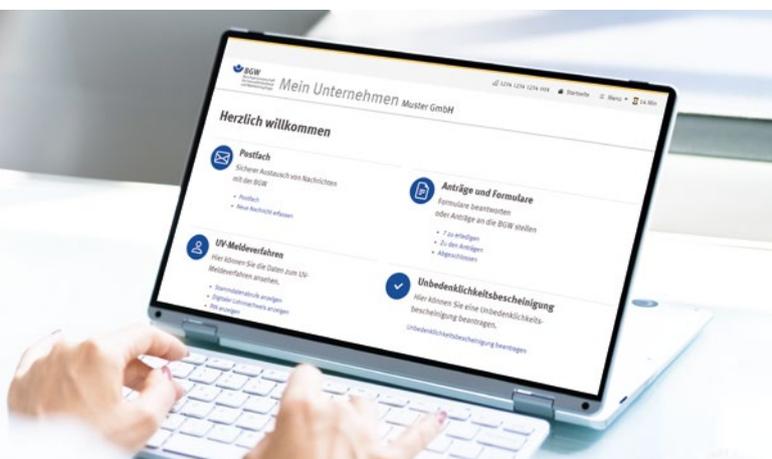
[www.bgw-online.de/anzahl-ehrenamt](https://www.bgw-online.de/anzahl-ehrenamt)

# Gut informiert

**Medien und Veranstaltungen** finden Sie stets aktuell auf unserer Website – mit vielen Extras.

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

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



## „Mein Unternehmen“

Das bietet das neue BGW-Portal zu Mitgliedschaft und Beitrag:

- ▶ Postfach: digital und sicher Nachrichten und Unterlagen mit der BGW austauschen
- ▶ Anträge stellen, Formulare bearbeiten, Unternehmensdaten ändern
- ▶ Daten des UV-Meldeverfahrens einsehen: Lohnnachweis, Stammdatenabrufe, PIN
- ▶ Unbedenklichkeitsbescheinigung beantragen
- ▶ Versicherungsfälle melden: Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten
- ▶ Arbeitsschutzbetreuung melden: betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung (BuS-Betreuung)
- ▶ Ehrenamtliche melden (für Unternehmen der Wohlfahrtspflege)

Der Zugang zu „Mein Unternehmen“ erfolgt über „Meine BGW“ und erfordert eine zusätzliche Freischaltung. Die Daten sind darüber hinaus durch 2-Faktor-Authentifizierung (2FA) geschützt.

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

## Nichts verpassen

### ... mit dem BGW-Newsletter

Etwa einmal pro Monat informiert der BGW-Newsletter über Aktuelles für Mitgliedsunternehmen und Interessierte:

- ▶ Handlungshilfen für sicheres und gesundes Arbeiten
- ▶ **neue Ausgaben und Themen des BGW magazins**
- ▶ Termine und Wissenswertes rund um die Versicherung bei der BGW
- ▶ neue Medien, Podcast-Folgen und Seminarangebote
- ▶ Veranstaltungen



Newsletter abonnieren:  
[www.bgw-online.de/newsletter](http://www.bgw-online.de/newsletter)

## Bestens vernetzt

### ... per LinkedIn

Gleich loslegen und der BGW auf LinkedIn folgen! Hier lässt sich die gesetzliche Unfallversicherung ganz nah erleben:

- ▶ Gesundheitstipps
- ▶ Arbeitsschutz-News
- ▶ Eindrücke von aktuellen Events
- ▶ Einblicke in die Arbeit der BGW
- ▶ Engagement für Inklusion und Sport von Menschen mit Beeinträchtigungen

 [@Berufsgenossenschaft](http://www.linkedin.com)  
für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Jetzt folgen:



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

25.–29. März

**Internationale Dental-  
schau (IDS), Köln**

Weltleitmesse der Dentalbranche.

www.ids-cologne.de

29.–30. März

**TOP HAIR – die Messe, Düsseldorf**

Mit Beratung zum Hautschutz und zu weiteren Angeboten am Messestand von BGW und Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks.

www.top-hair-international.de

29.–30. März

**Bundesweiter Betriebsärztetag, Dresden**

Veranstaltung des Berufsverbands selbständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte (BsAfB) und der BGW.

www.bsafb.de/betriebsaerztetag

5.–7. Mai

**Hebammenkongress, Münster**

Auch die BGW bietet im Rahmen der Veranstaltung wieder Impulse für einen gesunden Arbeitsalltag.

www.bgw-online.de/hebammenkongress

7.–9. Mai

**Health in Care Professions, Erfurt**

Frühjahrskongress des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW) gemeinsam mit der BGW.

www.bgw-online.de/vdbw-fruehjahrskongress

8.–9. Mai

**BGW Sifa-Fachtagung, Dresden**

Siehe Seite 5.

www.bgw-online.de/sifa-fachtagung

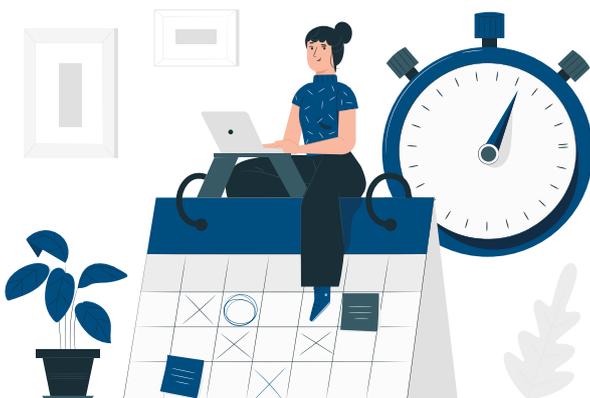


Illustration: freepik.com



## Gefährdungsbeurteilung in Kliniken / in der Tiermedizin

Die Infobroschüre „BGW check“ unterstützt Verantwortliche dabei, die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Es gibt sie für verschiedene Branchen. Zwei Ausgaben wurden jetzt aktualisiert: Kliniken und Tiermedizin. Die umfassend überarbeiteten Neuauflagen gehen auf weitere Gefährdungen und passende Schutzmaßnahmen ein. Der Stand der Technik und die Verweise auf weiterführende Informationen, Vorschriften und Regeln sowie die Tipps zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wurden angepasst.

www.bgw-online.de/bgw-check



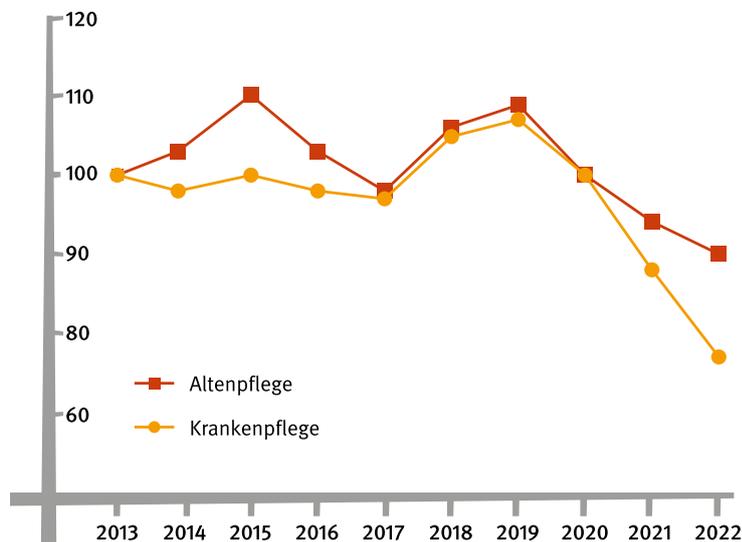
## Taschenbuch „Gefahrstoffe 2025“

Auch die neuste Ausgabe des bewährten Taschenbuchs bietet wieder Hilfestellung für ein effektives Gefahrstoffmanagement und für die Gefährdungsbeurteilung. Schwerpunktthema sind diesmal Gefährdungen der Haut und die TRGS 401. Was ist beispielsweise bei Tätigkeiten mit Feuchtarbeit zu beachten? Das Taschenbuch kann kostenlos über die BGW bezogen werden.

www.bgw-online.de/media/BGW09-19-007

# Berufsgesundheit im Blick

## Alten- und Krankenpflege – 2013 bis 2022



Datenquelle: DIW Econ. Indexierte Werte (Basisjahr = 2013) auf Basis von Daten von AOK, BGW, Deutscher Gesetzlicher Unfallversicherung, Deutscher Rentenversicherung, Media Tenor sowie des Sozio-oekonomischen Panels.

Eine neue Ausgabe des Berufsgesundheits-Index Alten- und Krankenpflege (BeGX) schreibt die Daten bis einschließlich 2022\* fort. Ermittelt hat die BGW den BeGX gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund).

Der Index sank von 2021 auf 2022

- ▶ in der **Altenpflege** um 4 Punkte von 94 auf 90 Punkte,
- ▶ in der **Krankenpflege** um 11 Punkte von 88 auf 77 Punkte.

Das fällt auf:

- ▶ Index sinkt vor allem durch mehr Arbeitsunfähigkeitstage und Verdachtsmeldungen auf Covid-19 als Berufskrankheit
- ▶ Negativtrend bei nahezu allen Dimensionen der Berufsgesundheit: Ressourcen, Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Erwerbsfähigkeit
- ▶ Medien-Meinungsklima bei der Altenpflege verbessert

Zusammenfassung der Ergebnisse und ausführlicher Bericht:

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

\* Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) liegen aktuell nur bis einschließlich 2022 vor.

## 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:** Sebastian Grimm und  
Jan Gruber  
**Redaktion:** Anja Hanssen  
**Assistenz:** Christiane Torzewski

### Grafisches Konzept und Umsetzung:

in.signo GmbH, Hamburg  
**Produktionsservice:** schulz + co  
**Titelbild:** BGW/Studio Godewind  
**Druck:** Evers-Druck GmbH, Meldorf  
**Versand:** Ohl Connect GmbH, Seevetal  
**Erscheinungsweise:** 4x jährlich/quarterweise  
**Nachdruck:** nach Absprache mit der Redaktion  
und mit Quellennachweis möglich

Das „BGW magazin“ ist das offizielle  
Mitteilungsblatt der BGW. Die Bezugskosten  
sind im Mitgliedsbeitrag enthalten.  
ISSN 2629-5113 (Print), 2629-5121 (Online)

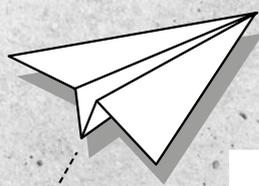
Informationen zur Verarbeitung personen-  
bezogener Daten in der BGW und weitere  
Auskünfte entsprechend Artikel 13, 14 DSGVO  
können Sie der Datenschutzerklärung unter  
[www.bgw-online.de/datenschutz](http://www.bgw-online.de/datenschutz) entnehmen.



## Service

- ▶ Änderungen bei Adresse oder Abo per Online-Formular mitteilen (bitte Bezugsnummer/Adressaufkleber bereithalten): [www.bgw-online.de/magazin-abo](http://www.bgw-online.de/magazin-abo)
- ▶ Feedback oder Fragen an die Redaktion: [www.bgw-online.de/magazin-kontakt](http://www.bgw-online.de/magazin-kontakt)
- ▶ Rückruf gewünscht? [www.bgw-online.de/magazin-rueckruf](http://www.bgw-online.de/magazin-rueckruf)

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



# Wissen, was läuft

## Mit dem BGW-Newsletter

Aktuelle Themen, Termine, Handlungshilfen

 [www.bgw-online.de/newsletter](mailto:www.bgw-online.de/newsletter)



## Auf LinkedIn

Gesundheitstipps, Events, Einblicke  
in die Arbeit der BGW

 [www.linkedin.com](https://www.linkedin.com)

