

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 3/2024

Gegen Gewalt im Job

Gewalt lässt sich nicht aus der Welt schaffen. Leider nimmt sie im Berufsalltag sogar zu: Beschäftigte erleben Beleidigungen oder sogar Handgreiflichkeiten. Zum Opfer solcher Übergriffe sollte niemand werden. Deshalb brauchen – Beschäftigte und Betriebe TOP-Maßnahmen.

Gewalt gehört zunehmend zum Alltag gerade in helfenden Berufen – Rettungsdienste, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Polizei und Feuerwehr, öffentlicher Nahverkehr und Ämter sind Beispiele. Seit den Angriffen gegen Einsatzkräfte in der Silvesternacht 2022/2023 macht die gesetzliche Unfallversicherung mit der Kampagne **#Gewalt-Angehen** darauf aufmerksam, dass Übergriffe – mit Worten oder sogar körperlich – nicht hinzunehmen sind.

Tip: Lesen Sie das Interview mit Chefarzt Prof. Dr. Gösling auf Seite 3.

Eine der Stimmen dieser Kampagne ist Sara Schätz, Rettungssanitäterin bei den Johannitern. Auf die Frage, ob sie sich ausreichend gegen Gewaltattacken geschützt sieht, erklärt die 22-Jährige: „Ich würde mir schon ein wenig mehr Vorbereitung, mehr Angebote wünschen, obwohl ich nicht weiß, wie man solche Situationen verhindern könnte. Im Nachgang von belastenden Einsätzen gibt es bei uns Johannitern in Ostbayern ein Kriseninterventionsteam, das nicht nur Betroffenen, sondern auch Einsatzkräften zur Seite steht. Insgesamt bleibt einfach ein ungutes Gefühl.“

Die Kampagnenbotschaft „Es geht Euch alle an, wenn man mich angeht“ unter-

streicht, dass die Prävention von Gewalt bei der Arbeit eine Aufgabe ist, zu der auch die Betriebe selbst etwas beitragen müssen. Es geht darum, etwas zu unternehmen, bevor es zu Gewalt kommt – und wenn es doch Angriffe gibt, handlungsfähig zu sein und Unterstützung zu bekommen.

Die gute Nachricht: Es gibt ein Instrument, mit dem Betriebe ihre Beschäftigten gegen Gewalt von außen wappnen können. Es heißt Gefährdungsbeurteilung (GBU). Ihr systematisches Vorgehen eignet sich auch dazu, der Gefährdung Beschäftigter durch Gewalt etwas entgegenzusetzen. „Diese Maßnahmen sind nach dem sogenannten TOP-Prinzip abzuleiten. Das heißt, technische Maßnahmen sollten vor organisatorischen und diese wiederum vor personenbezogenen Maßnahmen umgesetzt werden“, sagt Anne Gebhardt vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG).

Noch nicht viele Betriebe gehen das Thema Gewalt systematisch an. Ein

Grund dafür ist Unsicherheit. War das jetzt nur nervig oder schon Gewalt? Diese Frage stellen sich viele Beschäftigte, wenn sie im Job blöd angemacht oder sogar angefasst werden – beleidigende Worte eines Fahrgasts oder der Schubser einer Patientin. Eine erste Reaktion Betroffener ist häufig, Kolleginnen und Kollegen davon zu erzählen.

Abhängig davon, welche „Kultur“ im eigenen Hause herrscht, fällt die Reaktion aus. Entweder wird das Erlebnis nach dem Motto „Das ist halt so“ vom Tisch gewischt. Oder es wird gemeinsam über eine angemessene Reaktion gesprochen. Deshalb ist der erste Schritt gegen Gewalt, eine gemeinsame Haltung dazu zu finden. Sicherheitsbeauftragte können dabei als Teammitglieder eine wichtige Rolle spielen, indem sie dazu motivieren, Gewalterlebnisse anzusprechen, eine GBU anzuregen und daran mitzuwirken.

Wichtig: Arbeitgebende sind zur Gefährdungsbeurteilung in ihrem Betrieb verpflichtet und müssen dabei auch Gewaltaspekte berücksichtigen.



Foto: Halpoin/Adobe Stock

Ist das schon Gewalt?

Die meisten Menschen, die Gewalt erleben, würden das am liebsten ignorieren. Doch oft gelingt das nicht, denn Gewalt hinterlässt Spuren – psychische, manchmal sogar körperliche.

Aber wann spricht man von Gewalt? Die International Labour Organization (ILO) beschreibt Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als Verhaltensweisen und Praktiken, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben – bereits die Androhung gilt als Gewalt. Es gibt zum einen externe Gewalt, verursacht durch Kundschaft

oder Besuchende, zum anderen interne Gewalt, die von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten ausgeht. Eine besondere Ausprägung interner Gewalt am Arbeitsplatz ist Mobbing.

Was hat meine Unfallkasse damit zu tun?

Wenn Betroffene infolge von Gewalt unter körperlichen und/oder psychischen Beeinträchtigungen leiden, kann – unter weiteren Voraussetzungen, die im Einzelfall geprüft werden müssen – ein Arbeitsunfall vorliegen. Hat die zuständige Unfallkasse ein Gewaltereignis als Arbeitsunfall anerkannt, steht für

Betroffene ein Spektrum von Hilfsangeboten bereit: von der zeitnahen psychologischen Unterstützung über die ambulante oder stationäre fachärztliche, therapeutische und rehabilitative Versorgung bis hin zur Zahlung von Renten. An erster Stelle steht jedoch die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz, wozu die gesetzliche Unfallversicherung Materialien zur Verfügung stellt.

Tip: Wenden Sie sich in puncto Gewaltprävention gerne an Ihren Unfallversicherungsträger. Auch auf den Internetseiten erfahren Sie hierzu mehr.

Weitere Informationen

Die Kampagne **#GewaltAngehen** hält sowohl übergreifende als auch auf Einsatzkräfte fokussierte Präventionsangebote bereit. Nach und nach werden die Inhalte auf weitere Berufe ausgeweitet wie Beschäftigte im Gesundheitswesen und in Kliniken, im Sicherheitsdienst, im Personenverkehr, in Behörden und Verwaltungen, in der Politik, in Bildungseinrichtungen.



gewalt-angehen.de



DGUV Information 206-015: Alles für den Kunden? Arbeitsbelastungen und Bedrohungen an Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt



Psychische Belastung, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit



Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz

Auf Konflikte vorbereitet sein

Interview mit Prof. Dr. Gössling, Chefarzt der Klinik für Unfallchirurgie und Orthopädie in Braunschweig

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

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

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

Es gibt auf jeden Fall mehr Konflikte und auch Gewaltvorfälle nehmen zu. Insbesondere in den Notaufnahmen ist das Konfliktpotential groß. Ungeduldige ge-

stresste Patienten in Ausnahmesituationen treffen auf stark belastetes Personal. Da prallen oft falsche Erwartungshaltungen und die Realität aufeinander. Und die Wirklichkeit sieht so aus, dass die Notaufnahmen häufig überfüllt sind und es zu langen Wartezeiten, Missverständnissen, Frust kommen kann. Einigen Menschen ist nicht klar, dass lebensbedrohliche und schwere Notfälle selbstverständlich immer zuerst behandelt werden. Oder Patienten kommen aus Unwissenheit mit gesundheitlichen Problemen, die absolut kein Notfall sind und mit denen sie normalerweise zum Arzt oder zur Ärztin gehen würden. Außerhalb der Sprechstunden kann man in diesen Fällen z. B. ärztliche Bereitschaftsdienste vor Ort oder die bundesweite Patientenservice-Telefonnummer 116 117 in Anspruch nehmen. Und dann gibt es noch einige Bürger und Bürgerinnen, die tatsächlich aus Bequemlichkeit in die Notaufnahme kommen, statt sich einen Arzttermin zu machen. Und das ist wirklich inakzeptabel.

Gibt es an Ihrer Klinik ein Gewaltpräventionskonzept?

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

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

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



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

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

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

Was kann jede und jeder Einzelne gegen Gewalt tun?

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

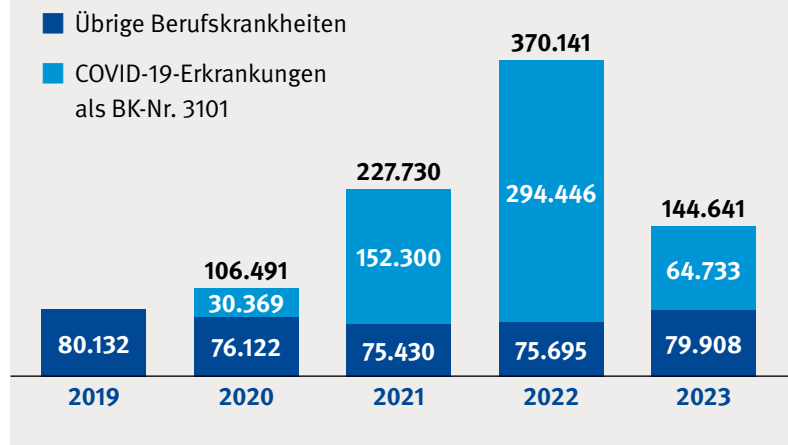
Deutlich weniger Berufskrankheiten

Die Zahl der Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit ist 2023 um mehr als 60 Prozent zurückgegangen.

Der Grund: Die Unfallversicherungsträger erhalten weniger Verdachtsanzeigen auf berufsbedingte Coronainfektionen von Beschäftigten. Die Verdachtsanzeigen insgesamt erreichen damit wieder das Niveau wie vor der Pandemie. Weitere Erkenntnisse aus den vorläufigen Zahlen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen für das vergangene Jahr: Die Zahl der Arbeitsunfälle sinkt leicht (minus 0,3 Prozent gegenüber 2022), eine Zunahme ist bei den Wegeunfällen zu verzeichnen (plus 6,3 Prozent).

Quelle: DGUV

Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit



Wichtiges Wissen zum Schluss ...

Unfall melden – wie geht das?

Je schneller die Unfallkasse als gesetzlicher Versicherer von einem Arbeits- oder Wegeunfall erfährt, desto früher können ihre Leistungen greifen und eine optimale medizinische Versorgung sicherstellen.

Jeder Unfall, der sich bei der Arbeit oder auf den damit verbundenen Wegen ereignet, muss gemeldet werden, wenn

- eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen vorliegt oder
- der Unfall zum Tod der versicherten Person führt.
- Unfälle von Kita-Kindern, Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden müssen gemeldet werden, sobald eine ärztliche Behandlung stattfindet.

Zu dieser Meldung beim zuständigen Unfallversicherungsträger sind Arbeitgebende innerhalb von drei Tagen nach dem Ereignis verpflichtet. Bei schweren Unfällen, Massenfällen und Todesfällen sollte der Unfallversicherungsträger möglichst schnell informiert werden.

Verantwortlich ist dafür der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Die Meldung kann auch durch eine damit beauftragte Person erfolgen, die für eine Onlinemeldung entsprechende Zugangsdaten des Betriebs braucht. Die Formulare für die Unfallanzeige und viele andere Services sind auf der Website der Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover und der Landesunfallkasse Niedersachsen unter guvh.de, wo unter „Formulare“ die „Unfallanzeige allgemein“ sowie Erläuterungen dazu zu finden sind. Eine elektronische Unfallanzeige kann ebenfalls auf dem Serviceportal der gesetzlichen Unfallversicherung serviceportal-unfallversicherung.dguv.de erfolgen. Versicherte Unternehmen können über beide Zugangswege eine Unfallanzeige abgeben.

Tipp: Einige Arztpraxen arbeiten direkt mit der gesetzlichen Unfallkasse zusammen, sodass wichtige Schritte optimal abgestimmt werden können. Direkt nach dem Unfall oder zur weiteren Behandlung ist deshalb der Besuch bei einem solchen „Durchgangsarzt“ empfohlen. Ein Verzeichnis finden Sie auf den Seiten Ihres Unfallversicherungsträgers

Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 3/2024
Der **SiBe-Report** erscheint quartalsweise. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Konzeption: KUVB • Bayer. LUK
• UK Berlin

Inhaber und Verleger:

• Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen, Konsul-Smidt-Straße 76 a, 28217 Bremen, www.ukbremen.de, E-Mail: office@ukbremen.de, Telefon: 0421 35012-0 • V.i.S.d.P.: Sven Broska

• Braunschweigischer Gemeinde-Unfallversicherungsverband, Berliner Platz 1 C, 38102 Braunschweig, www.bs-guv.de, E-Mail: info@bs-guv.de, Telefon: 0531 27374-0 • V.i.S.d.P.: Carsten Koops

• Gemeinde-Unfallversicherungsverband Hannover und Landesunfallkasse Niedersachsen, Am Mittelfeld 169, 30519 Hannover, www.guvh.de und www.lukn.de, E-Mail: info@guvh.de und info@lukn.de, Telefon: 0511 8707-0 • V.i.S.d.P. für GUVH und LUKN: Kristina Bohm

• Gemeinde-Unfallversicherungsverband Oldenburg, Gartenstraße 9, 26122 Oldenburg, www.guv-oldenburg.de, E-Mail: info@guv-oldenburg.de, Telefon: 0441 77909-0 • V.i.S.d.P.: Michael May

Redaktion: Miriam Becker, Wiesbaden; Britta König, britta.koenig@ukbremen.de.

Bildnachweis: AdobeStock, DGUV

Gestaltung: Universal Medien GmbH

Druck: Druckerei Grunenberg, Schöppenstedt