

Die gesetzliche Unfallversicherung als Teil der Sozialversicherung

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

für die



Ruth Giersch
Aufsichtsperson nach SGB VII
BGW/Bezirksstelle Hamburg

Breklum, den 19.03.2025

Die BGW als Partnerin



© pressmaster / fotolia.com

2. Die BGW – Ihre Partnerin für Sicherheit und Gesundheit

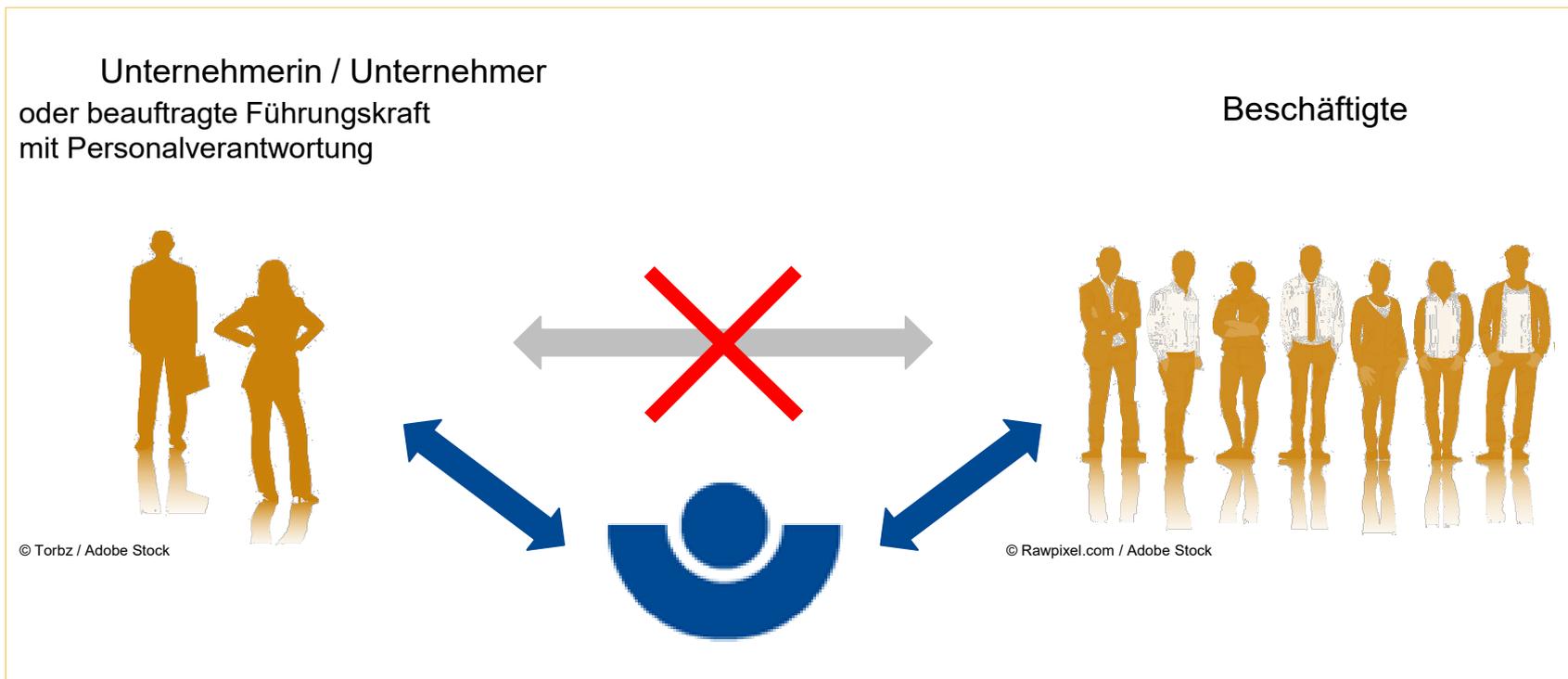
- **Versicherungsschutz**
- **Prävention**
- **Rehabilitation**



- **12 Standorte**
- **10 Schulungs- und Beratungszentren**
- **2 BGW Akademien**
- **BGW studio78 – Friseurhandwerk**

- **Über 9 Millionen Versicherte**

2. Ablösung der Unternehmerhaftpflicht



2. Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung – *“mit allen geeigneten Mitteln“*



2. Wer ist versichert?

- **Alle abhängig Beschäftigten**
z.B. therapeutisches oder medizinisches Personal, Haustechniker, Reinigungs- u. Küchenpersonal, Praktikant/innen, ...
- **Pflichtversicherung**
- **Freiwillig Versicherte**
- **Personen, die im Interesse der Einrichtung unentgeltlich tätig werden**
Ehrenamtlich tätige Personen

[Hier geht's zu den Leistungen der BGW!](#)



© TV-GVO-E_RZ/1805_300 dpi / Bilddatenbank BGW

2. Was ist versichert?

Versicherungsschutz besteht bei:

- „Normaler“ Arbeitsverrichtung vor Ort
- Ausflügen*
- Besichtigungen*
- Sportfesten*
- Feiern*
- Ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Auf direkten Wegen von und zur Einrichtung

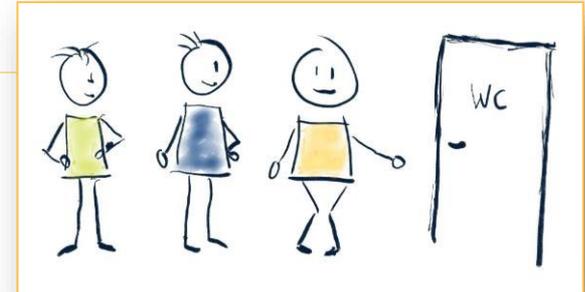
* Unter bestimmten Voraussetzungen individuell mit [Bezirksverwaltung](#) klären!



© Heime und Tagesstätten_13GU / Bilddatenbank BGW

2. **KEIN** Versicherungsschutz besteht bei ...

- ... **privaten Verrichtungen**,
z.B. Einnahme des Essens in Pausen,
Toilettengang
- ... **privaten Umwegen zur
oder von der Arbeitsstätte**,
z.B. private Einkäufe oder andere private Gründe



© BGW Warteschlange WC

2. Versicherungsfälle

- **Arbeitsunfall**
- **Weg zur Arbeit (Wegeunfall)**
- **Berufskrankheit**

2. Unfall

Unfälle sind **zeitlich begrenzte**, von **außen auf den Körper einwirkende** Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.



© Kzenon / Adobe Stock

2. Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle sind Unfälle von **Versicherten** infolge einer **versicherten Tätigkeit**.

[Zu den Arbeitsunfällen](#)



© BGW Online Screen Unfallanzeige

2. Wegeunfall

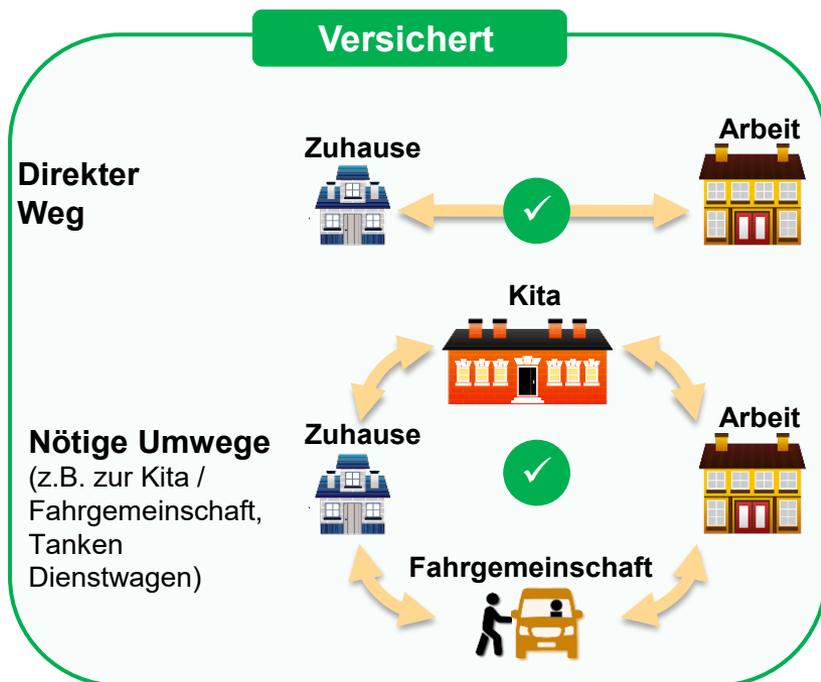
Ein **Wegeunfall** liegt vor, wenn eine **versicherte Person auf einem versicherten Weg** einen Unfall erleidet, der zu einem Körperschaden führt.

[Zu den Wegeunfällen](#)



© MEV73042 / Bilddatenbank BGW

2. WELCHER Weg ist versichert?



© Häuser: Speedy McVroom / Auto & Figuren: R. tanu / Pixabay



© Häuser: Speedy McVroom / Person beim Einkaufen: Burhan Khawaja / Pixabay

2. Was tun, wenn etwas passiert ist?

- ➔ Eintrag ins Verbandbuch!
- ➔ Ggf. Meldung an die BGW, z.B. per Unfallanzeige!

The image shows two side-by-side screenshots of the 'Verbandbuch' reporting form. The left screenshot displays the 'Angaben zur Person' section with fields for name, date of birth, and address, followed by the 'Angaben zum Unfall bzw. Gesundheitsschaden' section with fields for date, time, and location of the incident. The right screenshot displays the 'Erste-Hilfe-Leistungen/Behandlung' section with fields for the type of injury, first aid measures taken, and the name of the person providing the aid.



2. Berufskrankheit

Eine **Berufskrankheit** ist eine Krankheit, ...

- ... die durch Rechtsverordnung als Berufskrankheit bezeichnet ist
- ... und die ein Versicherter/eine Versicherte infolge einer versicherten Tätigkeit erlitten hat.

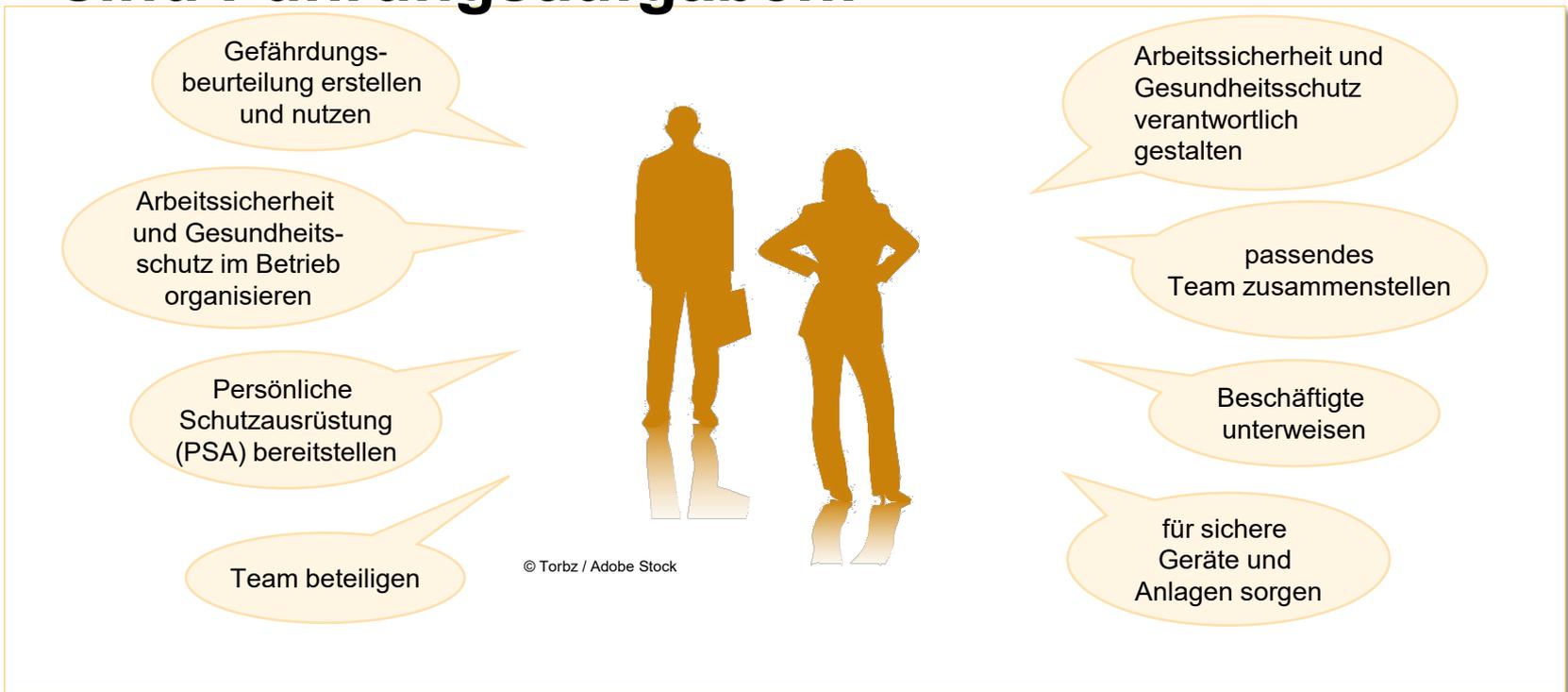
[Mehr zu Berufskrankheiten](#)



Adobe Stock

© Ольга Тернавская / Adobe Stock

3. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind Führungsaufgaben!



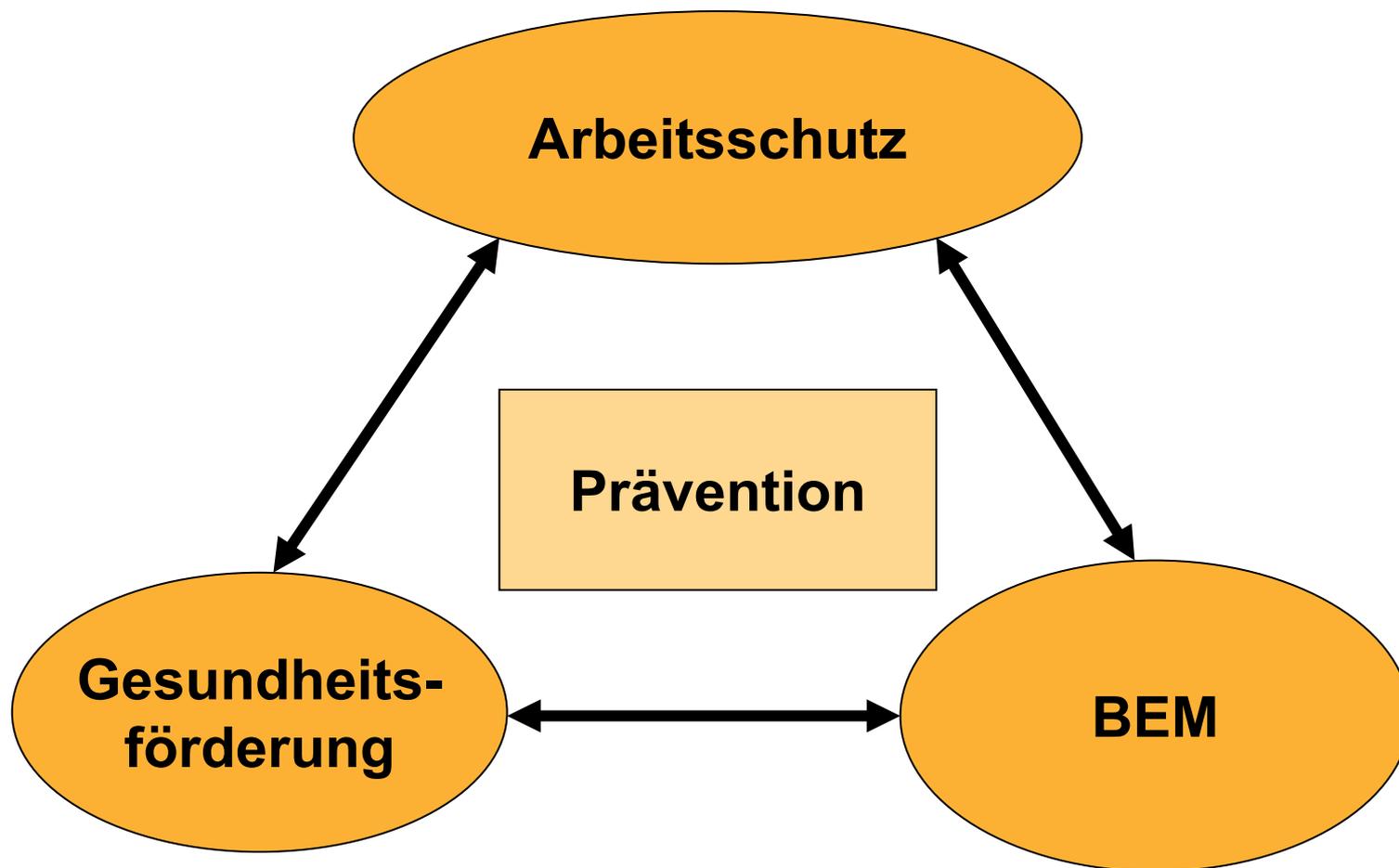


**Eine weitere
Führungsaufgabe ist das
Betriebliche
Eingliederungsmanagement
(BEM)**

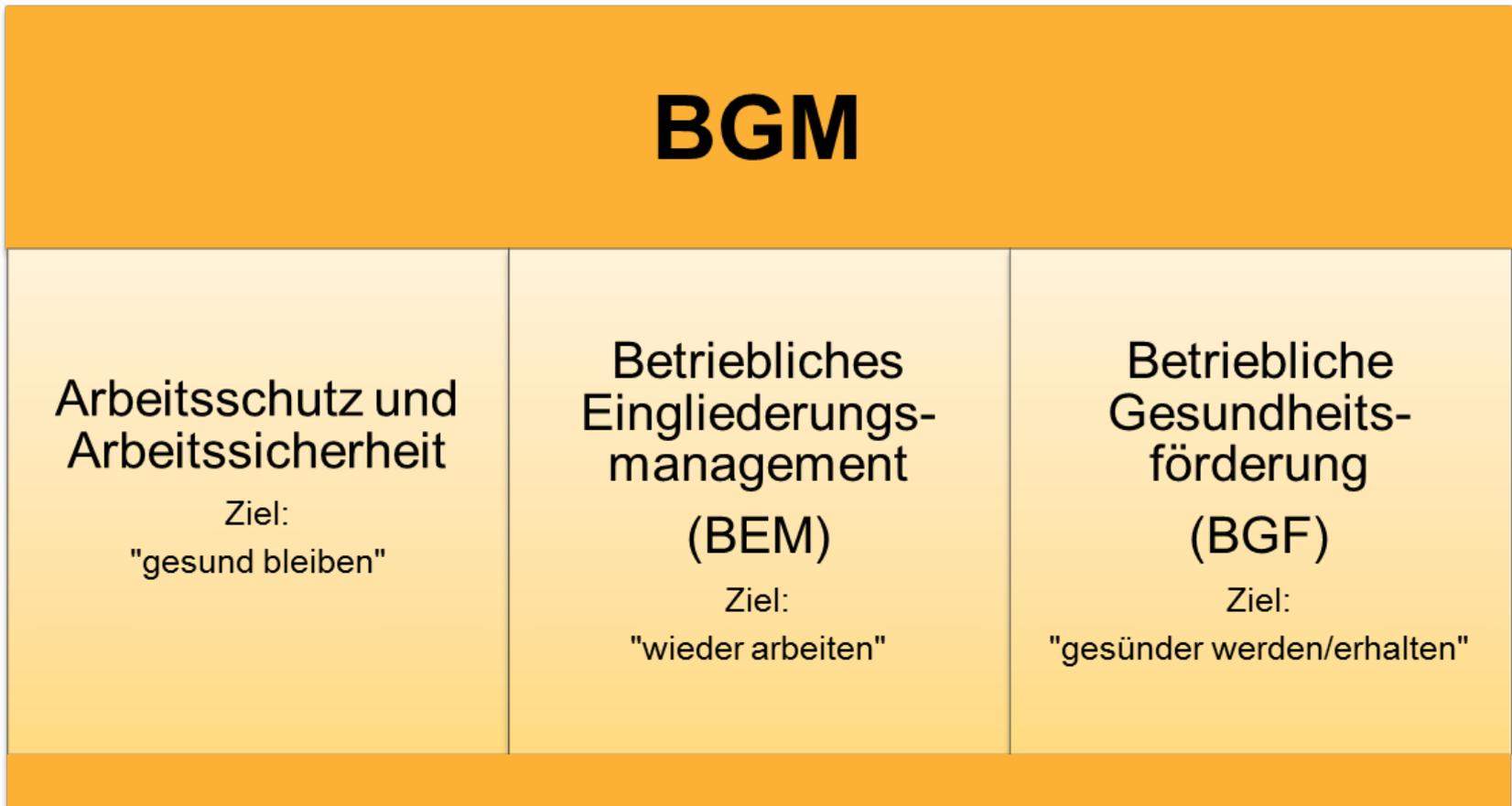


Quelle: Trüffelpix Fotolia

BEM – Bestandteil betrieblicher Prävention



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) & Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



BEM als gesetzlich geregelter Bestandteil betrieblicher Gesundheitsförderung

Mit Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) wird der Arbeitgeber verpflichtet, im Einzelfall alle Möglichkeiten zu ergreifen, um

- Arbeitsunfähigkeit zu beenden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
- den Arbeitsplatz zu erhalten.

Es verpflichtet den Arbeitgeber gesetzlich

- zu geeigneter Gesundheitsförderung
- um das Arbeitsverhältnis im Einzelfall möglichst dauerhaft zu sichern.

Ausgangspunkt – Gesetzesgrundlage

§ 167 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX



Quelle: Trüffelpix Fotolia

„Sind **Beschäftigte** innerhalb **eines Jahres** länger als **6 Wochen** ununterbrochen oder wiederholt **arbeitsunfähig**, klärt der **Arbeitgeber** [...] mit **Zustimmung** und **Beteiligung** der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die

- ① **Arbeitsunfähigkeit** möglichst **überwunden** werden und
- ② mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter **Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt** und
- ③ der **Arbeitsplatz erhalten** werden kann.“

Rehabilitation – Prävention – Integration (Inklusion)

Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Kurzfristige Ziele	Langfristige Ziele
<ul style="list-style-type: none">● Überwindung von Arbeitsunfähigkeit● Prävention vor erneuter Arbeitsunfähigkeit● Arbeitskraft der Mitarbeitenden nutzen● Vermeidung von krankheits-bedingten Kündigungen● Rechtssicherheit	<ul style="list-style-type: none">● Erhalt und Förderung von Gesundheit● Vermeidung chronischer Erkrankungen● Dauerhafte Sicherung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit● Integration der BEM-Prozesse in betriebliches Präventionskonzept● Leistungsfähigkeit des Betriebes erhalten und erhöhen

Krankenstand - lediglich die Spitze des Eisbergs



Direkte Kosten

- Entgeltfortzahlungskosten
- + Zusatzkosten für Ersatzpersonal
- + Ausfallzeiten von Maschinen
- + Mehraufwand wegen gestörter betrieblicher Prozesse
- + ...

Indirekte Kosten

- Innere Kündigung
- Fehlerquote
- weniger Verbesserungsvorschläge
- Konflikte
- Sabotage und Fluktuation
- ...

Zahlen, Daten, Fakten: Was kostet ein AU-Tag?

Ein Ausfalltag kostet den Betrieb tatsächlich den **2,7-fachen Betrag des Bruttoarbeitsentgeltes** des Mitarbeiters*

- 455 € mittelständisches Unternehmen (Metallindustrie)
- 400 € Pflegefachkraft
- Psychische Erkrankungen bedingen im Schnitt 36 Tage AU (übrige 12 Tage) lt. BKK Gesundheitsreport von 2016 (S. 47)

(*Vgl. Lehrstuhl für Arbeitsplatzbewertung TU München-Weihenstephan; Prof. Dr. Günther: Controlling und Humankapital, Vortrag RTWH Aachen 2011 und www.bgw-online.de)

Nutzen BEM für Arbeitgeber

Nutzen eines ganzheitlichen Gesundheitsverständnisses

- „Gesundheit“ ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit!
- Mitarbeiter in einer zufriedenstellenden Arbeitsumgebung sind
 - seltener krank
 - motivierter
 - produktiver
 - arbeiten effektiver und effizienter

Nutzen des BEM

- Erhalt langfristig qualifizierte Mitarbeiter (Know-how)
- Reduktion der Lohnfortzahlungskosten im Krankheitsfall (2015: 53,9 Mrd. laut Institut der deutschen Wirtschaft Köln)

Nutzen BEM für Arbeitnehmer

für gesunde Arbeitnehmer im Betrieb

- Ressourcenschonung
- Gefühl der Unterstützung durch a) wieder eingegliederten Kollegen und b) engagierte Führung

für wieder gesunde Arbeitnehmer im Betrieb

- Überwindung ihrer Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt und Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit

für erkrankte Arbeitnehmer zuhause

- Gefühl der Unterstützung durch a) Kollegen und b) Führung, die bei dem Wiedereinstieg helfen werden
- Gefühl, sich auskurieren zu können, um gesund „wieder an die Arbeit zu gehen“
→ kein Abbruch der Heilung durch zu frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz z.B. aus Angst vor negativen Folgen durch die AU

Umgang mit (sensitiven) Daten



Quelle: Trüffelpix Fotolia

Was sind sensitive Daten?

Wie lange müssen diese aufbewahrt werden?

Welche Daten werden wo abgespeichert?

Zustimmung des Mitarbeitenden?



Personalakte

- ▶ Angebot
 - Info-Schreiben
 - Einladung
- ▶ Antwort
 - Einverständniserklärung
- ▶ Ergebnis

BEM-Akte

- ▶ nach Zustimmung (freiwillig!)
- ▶ z.B. Daten zu Krankheitsursache
 - verlauf...
- ▶ BEM-Maßnahmen

BEM – Datenschutz



Quelle: Trüffelpix Fotolia

Umgang mit Gesundheitsdaten nach Abschluss des BEM

- es gibt keine spezielle gesetzliche Frist zur Löschung der Daten aus der BEM-Akte
- nach § 35 Abs. 2 Satz 2 BDSG sind Daten zu löschen, wenn sie für den Zweck, zu dem sie erhoben wurden, nicht mehr erforderlich sind (Minimum i.d.R. 1 Jahr, allgemein empfohlene Speicherdauer: 3 Jahre)

Folgen datenschutzrechtlicher Verstöße:

- Ordnungswidrigkeit nach § 43 Abs. 2 BDSG: Bußgeld von bis zu 300.000,00 EUR möglich (Art. 83 DSGVO ab 25.05.2018)
- Verletzung der Schweigepflicht ist strafbewehrt (§ 203 StGB)
- zivilrechtliche Schadensersatzansprüche möglich
- arbeitsrechtliche Folgen

Erfolgsfaktoren für eine Wiedereingliederung



Quelle: Trüffelpix Fotolia

1. Vertrauen in das BEM-Verfahren

▶ Gelingen oder Scheitern der Maßnahmen hängen wesentlich vom Vertrauen der Mitarbeiter ab!

2. Min- /Max - Prinzip

▶ nur so viele Maßnahmen wie unbedingt erforderlich

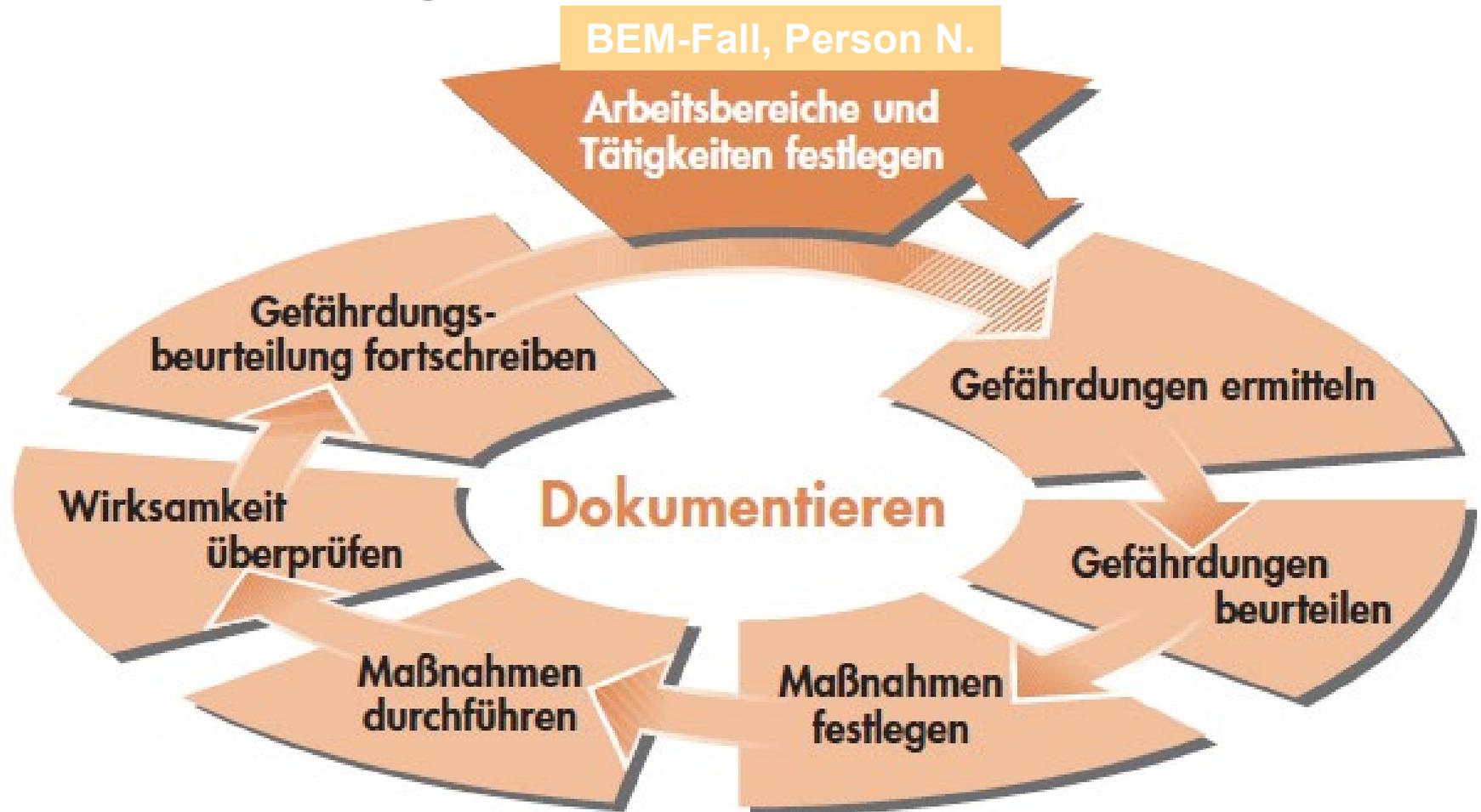
3. Engagement und Überzeugung

▶ Die beauftragten Akteure wollen und unterstützen BEM

4. Datenschutz

▶ wirksamer und sorgfältig gehandhabter Datenschutz

BEM: Gefährdungsbeurteilung - Wirksamkeit gezielt erhöhen



Viel Erfolg bei der Umsetzung!



Quelle: Trüffelpix Fotolia