



Gewalt im Job

Kränkung, Mobbing oder körperliche Übergriffe: Gewalt am Arbeitsplatz hat viele Gesichter. Der Gewaltprävention kommt daher eine hohe Bedeutung zu.

➤ [Mehr.](#)

! DIE GUTE NACHRICHT

Der sogenannte Mausarm muss nicht sein: Wie die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie betont, helfen regelmäßige Bewegung am Computerarbeitsplatz, die Hand gesund zu halten und dem weit verbreiteten schmerzhaften Leiden vorzubeugen. Gerade das Arbeiten im Homeoffice führt zu einer besonderen Belastung der Hand, da der Platz meist nur provisorisch ausgestattet ist. Die Experten raten daher: Beim Schreiben mehrmals pro Stunde die Hände und/oder Arme ausschüttern. Zudem sollten die Hände gedehnt werden: Eine Faust machen, dabei den Daumen in die Faust nehmen, kurz halten und die Hand dann wieder öffnen und Finger spreizen. Die dritte Übung: mit der Hand kreisende Bewegungen machen, abwechselnd mit gespreizten Fingern und geballter Faust.

➤ [Infos.](#)

INHALT

➤ [Seite 3](#)

Mitarbeiter auch in Coronazeiten gesucht.
Der Fachkräftemangel bleibt Herausforderung.

➤ [Seite 4](#)

Gesundheitskompetenz mangelhaft.
Viele können digitale Infos nicht richtig nutzen.

Wege aus der Gewalt am Arbeitsplatz

Seit Jahren steigt die Zahl der Fälle von Gewalt am Arbeitsplatz. Mehr als 16.000 „Gewaltunfälle“ wurden der Gesetzlichen Unfallversicherung zufolge im Berichtsjahr 2019 gemeldet. Das tatsächliche Ausmaß ist Fachleuten zufolge jedoch höher, weil nicht alle Übergriffe gemeldet werden. „Um gegenzusteuern ist es wichtig, die Ursachen von Gewalt zu verstehen“, sagt der Gewalt-Experte und Buchautor Dr. Holger Pressel.

Pressel zufolge gibt es Übergriffe, die aus einer Situation heraus entstehen und andere, die nach längerer Planung ausgeübt werden. Dazu zählen physische wie auch psychische Gewalt. Die Übergriffe finden dabei nicht nur unter Kollegen statt, sondern gehen auch von Kunden oder Patienten aus. „Um Gewalt überhaupt nicht entstehen zu lassen, kommt ihrer Prävention eine hohe Bedeutung zu“, so der Leiter der Stabsstelle Politik bei der AOK Baden-Württemberg. Die Prävention solle sich am „TOP-Prinzip“ orientieren, das aus technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutz- und Präventionsmaßnahmen besteht. Dazu zählen Zugangsbeschränkungen und Alarmknöpfe als technische Aspekte, die Vermeidung von Alleinarbeitsplätzen als organisatorische



und Deeskalationsschulungen als personenbezogene Maßnahmen. Die einzelnen Schritte sollten nicht isoliert angewandt, sondern kombiniert werden.

Für Fälle geplanter Gewalt ist das Bedrohungsmanagement das Mittel der Wahl. Dabei geht es darum, Eskalationsgefahren frühzeitig zu erkennen und abzuschätzen. Oft verhält sich der spätere Täter schon im Vorfeld kritisch und sendet Warnsignale – er droht, zeigt Waffen oder überschreitet verbale und nonverbale Grenzen. Der erste Schritt besteht darin, möglichst viele Beschäftigte für bedrohliche Verhaltensweisen zu sensibilisieren. Im zweiten Schritt werden Mitarbeiter zu Erstbewertern qualifiziert, die die Lage

einschätzen. Der dritte Schritt besteht laut Pressel darin, die Gefahr auszuschalten. Das ist meist Sache der Polizei und erfolgt im Rahmen von Gefährderansprachen.

„Ist Gewalt schon im Gange, dann können deeskalierende Maßnahmen die Aggression entschärfen, die in einer aufgeheizten Situation entsteht“, erläutert der Autor des Buches „Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz“. Solche Maßnahmen sollten in der Firmenkultur verankert werden. Deeskalation sollte zudem Bestandteil von Gefährdungsbe-

WEBTIPP

Mobbing, Aggression, tätlicher Übergriff: Die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege informiert umfassend über Gewalt am Arbeitsplatz.

[➤ Zur Website.](#)



urteilungen sein, dem zentralen Element im betrieblichen Arbeitsschutz, rät Pressel. Dabei sollten räumliche, bauliche und technische Aspekte eine Rolle spielen. Wichtig sei zudem die Qualifizierung der Beschäftigten in Bezug auf verbale und nonverbale Kommunikation.

Nur wenn Gewalt am Arbeitsplatz in all ihren Facetten enttabuisiert werde, könne Prävention greifen, betont Pressel. „Wenn Beschäftigte, die Fälle von Gewalt melden, den Eindruck haben, dass ihre Vorgesetzten sie als ängstlich, überempfindlich oder überfordert ansehen, dann fehlt die Basis für künftige Meldungen und für erfolgversprechendes, präventives Handeln.“

[➤ Infos.](#)



Fachkräfte gesucht

Der Fachkräftemangel in der Bundesrepublik bleibt auch in Zeiten der Corona-Pandemie eine Herausforderung für die deutsche Wirtschaft. Laut einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung rechnen 54 Prozent der Unternehmen 2021 mit Fachkräftengpässen. Vergangenes Jahr gaben 55 Prozent der Firmen an, über weniger Fachkräfte als benötigt zu verfügen.

Um dem Mangel entgegenzuwirken, setzen die Unternehmen in erster Linie auf die Ausbildung neuer Mitarbeiter und versuchen durch Weiterbildung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Personal im Betrieb zu halten. 17 Prozent gaben an, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Dabei werben sie vor allem Mitarbeiter aus der EU sowie anderen europäischen Ländern an, gefolgt von Asien und dem Mittleren Osten. Wenig Erfahrung gibt es mit Fachkräften aus Afrika.

➤ Infos.

Mehr Geld für Azubis

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland sind 2020 im Vergleich zum Vorjahr bundesweit im Schnitt um 2,6 Prozent gestiegen. Der Anstieg fiel aber geringer aus als 2019 (3,8 Prozent) und 2018 (3,7 Prozent). Dies ergab eine Auswertung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Insgesamt lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2020 in Deutschland bei durchschnittlich 963 Euro brutto im Monat.

Für Westdeutschland wurde ein durchschnittlicher Betrag von 965 Euro ermittelt, in Ostdeutschland waren es 939 Euro. Somit wurden in Ostdeutschland 97 Prozent der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht. Prozentual wurden die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2020 im Osten (3,8 Prozent) deutlicher erhöht als im Westen (2,6 Prozent). Das BIBB wertet die Azubi-Löhne jährlich zum Stichtag 1. Oktober aus.

➤ Infos.



§ JEDER TAG ZÄHLT

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist auf zwei Jahre begrenzt. Wird dieser Zeitraum um einen Tag überschritten, kann das zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag führen. Der Arbeitsvertrag eines Juristen bei einem Bundesamt sah eine befristete Beschäftigung vom 5. September 2016 bis zum 4. September 2017 vor. Da er zu Beginn seiner Tätigkeit eine Schulung besuchen sollte, reiste er dafür mit Einverständnis des künftigen Arbeitgebers schon am 4. September 2016 an. Reise- und Übernachtungskosten trug das Bundesamt. Im Februar 2017 wurde der Arbeitsvertrag bis zum 4. September 2018 verlängert. Ein Sachgrund für die erneute Befristung lag nicht vor. Der Jurist klagte auf Weiterbeschäftigung. Er war der Meinung, sein Arbeitsverhältnis sei mittlerweile unbefristet. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab ihm recht. Eine sachgrundlose Befristung sei für maximal zwei Jahre zulässig. Dieser Zeitraum sei überschritten worden. Da die Anreise des Arbeitnehmers bereits innerhalb des Arbeitsverhältnisses gelegen habe, sei sie als Arbeitszeit zu werten. Damit habe das Arbeitsverhältnis bereits am 4. September 2016 begonnen und hätte nur bis zum 3. September 2018 befristet werden dürfen.



Digitale Gesundheitskompetenz mangelhaft

Gut jedem zweiten Bürger in Deutschland fällt es schwer, gesundheitsbezogene digitale Angebote und Informationen zu finden, zu verstehen und für sich zu nutzen. Das zeigt eine bundesweite Befragung von 8.500 Frauen und Männern im Alter von 18 bis 75 Jahren durch das Institut Skopos im Auftrag der AOK.

Danach verfügt mehr als die Hälfte der Befragten (52,4 Prozent) nur über eine eingeschränkte digitale Gesundheitskompetenz. Rund 48 Prozent fällt es schwer zu beurteilen, ob die Informationen zuverlässig sind oder nicht. 40 Prozent der Befragten finden es zudem „schwierig bis sehr schwierig“ einzuschätzen, ob hinter Gesundheitsinformationen kommerzielle Interessen stehen. Frauen sowie Menschen mit höherem Einkommen und höherer Bildung zeigen den Ergebnissen zufolge tendenziell eine höhere digitale Kompetenz. Auch haben Personen mit sehr gutem oder gutem Gesundheitszustand eine ausgeprägtere digitale Gesundheitskompetenz als solche mit mittelmäßiger bis sehr schlechter gesundheitlicher Verfassung.

„Während die Digitalisierung immer weiter voranschreitet, wächst die Gefahr, dass die Bürger nicht mehr mitkommen“, warnt der Chef des AOK-Bundesverbands, Martin Litsch. Die Umfrage zeige, dass digitale Gesundheitsangebote „leicht zugänglich, verständlich und verlässlich“ sein müssten, damit alle Menschen davon profitierten. Nur so würden die Bürger in die Lage versetzt, die richtigen Entscheidungen für die eigene Gesundheit zu treffen.

Matthias Mohrmann, Vorstandsmitglied der AOK Rheinland/Hamburg und Co-Autor der Studie, verweist darauf, dass gerade in der Corona-Krise Menschen vor der Flut an Falschinformationen im Netz geschützt werden müssten. „Eine fundierte Gesundheitskompetenz kann helfen, eine Spaltung der Gesellschaft in Informierte und Uninformierte zu verhindern und damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern.“

➤ **Infos.**



! APPS & LINKS

- **Übersicht über gefährliche technische Produkte.**
- **Umfrage zur Digitalisierung in der Medizin.**

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR
Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31
www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt
Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: iStock.com/AndreyPopov, S.2: iStock.com/Tommel., S.3: AOK-Markenportal, AOK-Markenportal, iStock.com/OstapenkoOlena, S.4: AOK-Markenportal

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html

