

06/2025

www.ergo-med.de



49. Jahrgang

ErgoMed

Praktische Arbeitsmedizin

BETRIEBSSICHERHEIT – BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Rechtsfragen

Arbeitszeit

Klima



Offizielles Organ von:



Arbeitskreis
Betriebs-sicherheits-
management



Qualitätszirkel
Betriebliches
Gesundheitsmanagement



Deutsche
Gesellschaft für
Arbeitshygiene e.V.



Verband Arbeits-
medizinisches
Fachpersonal – VAF e.V.



In Zusammenarbeit mit:



Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Fachverband
Psychologie für Arbeitssicherheit
und Gesundheit e.V.





+++ Wissensmagazine +++ Planen, Bauen, Gestalten +++ Einrichten, Design +++ Konstruktion, Produktion, Industrieprozesse +++



+++Augenoptik +++ Einkauf, Logistik +++ Genuss, Lebensart +++ Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin+++

Diese Vielfalt finden Sie an keinem Kiosk!

direktabo.de

Entdecken Sie die Informationsvielfalt von über 40 Zeitschriften und wählen Sie aus attraktiven Angeboten Ihre Wunschprämie. Bestellen Sie Ihr Abo einfach und bequem von zu Hause unter www.direktabo.de



Risiken einer beruflichen Reiseplanung mit Hilfe künstlicher Intelligenz

Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) in der beruflichen Reiseplanung gilt als modern, effizient und kostensparend. Doch der technologische Fortschritt birgt gravierende Risiken, die weit über kleine Systemfehler hinausgehen. Statt den Menschen zu entlasten, kann KI in der Praxis zu Fehlinformationen, Datenmissbrauch und schwerwiegenden organisatorischen Problemen führen.

Ein zentrales Problem ist die **Zuverlässigkeit der generierten Informationen**. KI-Systeme basieren auf großen Datenmengen, die nicht immer aktuell oder korrekt sind. In jüngster Zeit wurde mehrfach beobachtet, dass KI-gestützte Tools Reiseziele, Hotels oder Veranstaltungsorte nennen, die gar nicht existieren – sogenannte „Halluzinationen“ der KI. Solche Falschinformationen können für Unternehmen peinlich und teuer werden: Eine Geschäftsreise, die auf nicht existierende Orte oder Verbindungen geplant wurde, verursacht nicht nur Zeitverlust, sondern untergräbt auch die Glaubwürdigkeit der Verantwortlichen.

Hinzu kommt die **mangelnde Transparenz und Kontrolle**. Die meisten KI-Systeme arbeiten nach undurchsichtigen Algorithmen. Nutzer wissen weder, auf welchen Daten die Empfehlungen beruhen, noch ob wirtschaftliche Interessen Dritter – etwa von Fluggesellschaften oder Hotelketten – die Vorschläge beeinflussen. Dadurch wird eine objektive und faire

Reiseplanung faktisch unmöglich. Das Vertrauen in automatisierte Systeme ersetzt zunehmend menschliche Prüfung und kritisches Denken – mit potenziell gravierenden Folgen.

Ein weiteres Risiko betrifft den **Umgang mit sensiblen Daten**. KI-basierte Plattformen sammeln und analysieren persönliche Informationen, Reisedaten, Unternehmensziele und Zahlungsdaten. Werden diese intransparent verarbeitet oder an externe Anbieter weitergegeben, drohen Datenschutzverletzungen und wirtschaftlicher Schaden. Besonders bedenklich ist, dass viele Systeme ihre Daten auf Servern außerhalb der EU speichern – häufig ohne dass Nutzer davon wissen.

Darüber hinaus besteht die Gefahr einer **technologischen Abhängigkeit**. Je stärker Unternehmen ihre Reiseorganisation an KI-Systeme auslagern, desto weniger Kompetenz bleibt intern erhalten. Bei Systemfehlern, Cyberangriffen oder Internetausfällen steht dann nicht selten der gesamte Reisebetrieb still.

Schließlich ist die **fehlende Kontextsensibilität** ein gravierender Schwachpunkt: Eine KI kann zwar Preise vergleichen, aber keine kulturellen Unterschiede, Sicherheitslagen oder ethischen Erwägungen richtig einordnen. Sie handelt rein datenbasiert – nicht verantwortungsbewusst.

Insgesamt zeigt sich: Die Risiken überwiegen derzeit oft die Vorteile. Solange KI-Systeme Orte erfinden, Informationen halluzinieren und sich menschlicher Kontrolle entziehen, sollte ihre Rolle in der beruflichen Reiseplanung kritisch hinterfragt werden. Technische Bequemlichkeit darf niemals wichtiger sein als Verlässlichkeit, Transparenz und menschliche Urteilskraft.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr






21



30



36

BsAfB-News

05 BsAfB e. V.-Kurzportrait

06 BsAfB-News

Silvester Siegmann

07 Bewährtes und Neues für den arbeitsmedizinischen Berufsalltag

PD Dr. rer. nat. habil. Cara Bieck (BGW)

09 Die Arbeitsmedizin

Betriebliches Gesundheitsmanagement

10 Entgeltfortzahlung bei Krankheit kostet 82 Milliarden Euro

Jochen Pimpertz

Arbeitsschutz

12 Risiken im Fleischbetrieb frühzeitig erkennen

DGUV

14 Kontrollen in der Friseurbranche: Gravierende Mängel und illegale Beschäftigung aufgedeckt

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

16 Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in der Gebäudereinigung

MAGS NRW

Arbeitszeit

18 Sonn- und Feiertagsarbeit

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

19 Wöchentliche Arbeitszeit in der EU

Statistisches Bundesamt (DESTATIS)

21 Checkliste Arbeitszeit

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Psychische Einwirkungen

23 Hohe Arbeitsplatzunsicherheit, aber auch hohe Arbeitszufriedenheit

BAuA

Aktuelles aus dem Recht

24 Einzelfragen zur Beendigung von

Arbeitsverhältnissen

Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag

Schüler und Studierende

28 Gut versichert im Unterricht und auf dem Weg

DGUV

Aktuelles aus dem Recht

29 Aktuelle Rechtsprechungen zum Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag

30 Amts- und nicht Privathaftung für etwaige Impfschäden nach einer bis zum 7. April 2023 vorgenommenen Corona-Schutzimpfung

BGH Urteil vom 9. Oktober 2025 – III ZR 180/24

Biologische Einwirkungen

32 Bericht zur OKaPII-Studie

Robert-Koch-Institut (RKI)

32 Von Chikungunya bis KI

Fachgesellschaft für Reisemedizin (DFR)

34 BGW veröffentlicht „Datenbank Desinfektionsmittel“

BGW

34 VHA-Liste online

Arbeitsschutz

35 Gefahrgut-Datenbank jetzt kostenfrei online

BG Verkehr

35 WHO und WMO veröffentlichen Bericht und Leitlinien zum Schutz der Arbeiter vor zunehmendem Hitze-stress

Klimawandel

36 Zustand der Umwelt bleibt besorgniserregend

Europäische Kommission

37 Schutz der Beschäftigten vor Infektionen durch hochpathogene aviäre Influenzaviren

38 Klimawandel am Arbeitsplatz

VDSI e.V.

39 Klimaforschende wenden sich an die deutsche Politik

Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG), Deutsche Meteorologische Gesellschaft (DMG)

Arbeitszeit

41 Arbeitszeiterfassung in drei Viertel der Unternehmen

Bitkom

Public Health

42 Spot an für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)

BIÖG

43 BAuA setzt Zeichen für gelebte Inklusion und Diversität

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Chemische Einwirkungen

44 Verwechslungen können tödlich sein

Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

45 GMK-Beschlüsse stärken Prävention und Gesundheitsförderung

Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V. (bvpg)

Schüler und Studierende

46 Zahl der Schulwegunfälle gestiegen

DGUV

Si-Akademie

48 Traumberuf Sifa?

Interview mit Matthias Klagge

49 Termine

50 Hinweise für Autoren

50 Impressum

Der BsAfB e. V. im Kurzportrait

- Wir sind der Berufsverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte
- Unsere berufspolitischen Ziele liegen darin, die Stellung der selbstständigen Betriebsärztinnen und -ärzte zu stärken
- Unsere Stärke ist die lokale Präsenz unserer Mitglieder und die Kontinuität der Betreuung durch eine Ärztin oder einen Arzt des BsAfB
- Wir verstehen uns als der kompetente Partner für KMU
- Wir versenden regelmäßig einen kostenlosen Arbeitsmedizin-Newsletter
- Wir setzen uns für die Förderung eines hohen Qualitätsstandards auf den Gebieten Arbeitsmedizin, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement u. v. a. bei unseren Mitgliedern ein
- Im Rahmen von Forschungsaufträgen entwickelten wir das Verbundzertifikat (Osnabrücker Quality Assurance Management Modell – OsQa) mit der Hochschule Osnabrück
- Wir stehen im Gedankenaustausch in Qualitätszirkeln – via E-Mail und im öffentlichen Arbeitsmedizinforum (<http://www.arbeitsmedizinforum.de>). Wir möchten keine Einzelkämpfer sein
- Wir streben die synergistische Zusammenarbeit mit anderen Verbänden, wie z. B. der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) und dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW) als Dachverband DIE ARBEITSMEDIZIN, der Deutschen Fachgesellschaft Reisemedizin (DFR), dem Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI), dem Bundesverband freiberuflicher Sicherheitsingenieure und überbetrieblicher Dienste e.V. (BFSI) und der Aktion gesunder Rücken e.V. (AGR).
- Seit der Satzungsänderung vom 05. Februar 2005 können auch angestellte Ärzte, Sicherheitsingenieure oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit (außerordentliche) Mitglieder werden



Silke Kretzschmar
Vorsitzende BsAfB e. V.



Bundesverband selbstständiger
Arbeitsmediziner und freiberuflicher
Betriebsärzte e. V. – BsAfB

Gartenstr. 29
49152 Bad Essen
Telefon: (0) 5472 / 94 33 25
Fax: (0) 5472 / 94 44 20

www.bsafb.de
info@bsafb.de



Foto: © saiko3p - stock.adobe.com

BsAfB News

Am 07. und 08. März 2026 trifft sich die Fachwelt der Arbeits- und Betriebsmedizin zum „22. Bundesweiten Betriebsärztetag – Das Original“ in Mainz. Veranstaltungsort ist die Akademie der Ärztekammer in Mainz.

Dieses Jahres-Highlight bietet eine Plattform für den Austausch zu aktuellen Themen aus Forschung, Lehre, Gesetzgebung und praktischer Umsetzung. Der Kongress wendet sich an Betriebsärzt:innen, Arbeitsmediziner:innen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, betriebliche Gesundheitsmanager, Arbeits- und Organisationspsychologen sowie Fachkollegen aus Gesundheit, Verwaltung und Unternehmen. Neben Vorträgen und Podiumsdiskussionen sind auch Workshops und Praxisforen geplant, die den Blick auf neueste Trends in der Arbeits- und Gesundheitsförderung im Betrieb richten.

Der Titel „Das Original“ verdeutlicht, dass dieser Bundesweite Betriebsärztetag als etablierte, unverwechselbare Veranstaltung verstanden werden will. Schon in der Ankündigung der Veranstalter wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Format – mit seiner langjährigen Tradition und Ausrichtung – als Referenzkongress in der Szene gelten soll. Der genaue Zeitrahmen ist von 9:00 Uhr am ersten Tag bis etwa 17:00 Uhr am zweiten Tag angekündigt.

Am Sonntag findet von 09:00 bis 10:00 Uhr die Mitgliederversammlung des BsAfB statt.

Mainz – die Gastgeberstadt im Überblick

Mainz, Landeshauptstadt von Rheinland-Pfalz, ist eine Stadt mit reicher Geschichte und lebendiger Gegenwart. Mit rund **224.000 Einwohner:innen** gehört Mainz zu den mittelgroßen deutschen Städten. Die Stadt liegt markant am Rhein gegenüber Wiesbaden, wo der Main in den Rhein mündet.

Seit Jahrhunderten spielt Mainz eine wichtige Rolle in Kultur, Wissenschaft und Medien. Unter anderem ist sie eng verbunden mit dem Erfinder Johannes Gutenberg – das Gutenberg-Museum zählt zu den bedeutenden Sehenswürdigkeiten der Stadt. In Mainz finden sich römische Spuren, mittelalterliche Bauten, barocke Ensembles und moderne Architektur – besonders in der Altstadt kann man die historische Vielfalt entdecken.

Zudem ist Mainz als Mitglied im internationalen Verbund der **Great Wine Ca-**

pitals bekannt – Weinbau und kulinarische Genüsse sind Teil des lokalen Lebensgefühls („mainzgefühl“) und bereichern jeden Besuch.

Für Kongressteilnehmende ist Mainz ein idealer Ort: gute Erreichbarkeit über Bahn und Straße, vielfältige Übernachtungsangebote und ein attraktives kulturelles Rahmenprogramm. Wer etwas Zeit mitbringt, kann Spaziergänge in der historischen Altstadt machen, den Dom St. Martin besuchen oder an Weinführungen teilnehmen.

Mit seiner Mischung aus Fachprogramm, Networking und gastfreundlicher Stadt bietet der 22. Bundesweite Betriebsärztetag in Mainz eine hervorragende Gelegenheit für Fachleute, sich weiterzubilden, zu vernetzen und neue Impulse zu setzen.

Insbesondere die hohe Qualität der Beiträge zeichnet diese traditionsreiche Veranstaltung aus. Als Beispiel hier der Beitrag von PD Dr. rer. nat. habil. Cara Bieck (BGW) vom 21. Betriebsärztetag in Dresden.

Silvester Siegmann

Prävention und Therapie des beruflich bedingten Handekzems (Berufskrankheit Nr. 5101) und des beruflichen bedingten Hautkrebses (Berufskrankheit Nr. 5103):

Bewährtes und Neues für den arbeitsmedizinischen Berufsalltag

Berufsdermatosen machen – ohne Einbezug von COVID-19-Erkrankungen – rund 30 % aller an die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand jährlich gemeldeten Verdachtsanzeigen aus und zählen damit zu den häufigsten Berufskrankheiten (BK) [1]. Erfreulicherweise stehen für diese heutzutage umfassende interdisziplinäre Präventions- und Therapiemaßnahmen zur Verfügung. Eine frühzeitige Meldung von Verdachtsfällen an den zuständigen Unfallversicherungsträger ist für eine erfolgreiche Behandlung von Berufsdermatosen von großer Bedeutung. Durch diese können Betroffenen zeitig die umfassenden Angebote zugänglich gemacht werden.

Autorin: PD Dr. rer. nat. habil. Cara Bieck

Affiliation / Kontaktadresse:

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Abteilung Arbeitsmedizin, Gefahrstoffe und Gesundheitswissenschaften

Bereich Arbeitsmedizin

Pappelallee 33/35/37 | 22089 Hamburg

E-Mail: cara.bieck@bgw-online.de

gung, Hautschutzseminare, stationäre Heilverfahren etc.). Diese haben sich als hoch wirksam erwiesen und in den letzten Jahrzehnten weltweit zum Paradebeispiel erfolgreicher Prävention entwickelt [4].

- Leitliniengerechte Therapie [5], einschließlich moderner Therapien, wie beispielsweise systemischen Biologika und Januskinase(JAK)-Inhibitoren oder topischen JAK-Inhibitoren [6–9].

Mit dem Wegfall des Unterlassungszwangs hat der Ordnungsgeber auch die Veranlassung gesehen, parallel die Mitwirkungspflicht von Beschäftigten für Maßnahmen der Individualprävention besonders zu betonen [10]. Neben den

Handekzeme im Sinne der Berufskrankheit Nr. 5101

Berufliche Handekzeme führten – vor der COVID-19-Pandemie – seit langem die Meldungen beruflicher Erkrankungen an und treten entsprechend häufig im arbeitsmedizinischen Berufsalltag auf [2]. In der Vergangenheit musste die schädigende Tätigkeit aufgegeben werden, bevor eine BK anerkannt werden konnte. Durch die BK-Rechtsänderungen vom 1. Januar 2021 mit dem Wegfall des Unterlassungszwangs kann eine BK 5101 („Schwere oder wiederholt rückfällige Hauterkrankungen“) auch anerkannt werden, wenn die schädigende Tätigkeit nicht aufgegeben wird [3]. Diese neue Kategorie von Beschäftigten, die mit anerkannter BK 5101 weiter am Arbeitsplatz hautschädigenden Einflüssen ausgesetzt sind stellen eine besondere Herausforderung für die arbeitsmedizinische und berufsdermatologische Versorgung dar. Nach wie vor sollte bei beruflichen Handekzemen im Vordergrund die frühzeitige Meldung von Verdachtsfällen mit dem Betriebsärztlichen Gefährdungsbericht

Haut (F6060–5101) stehen. Damit wird Beschäftigten folgendes ermöglicht:

- Zugang zu den umfangreichen für Hauterkrankte geschaffenen Möglichkeiten der Individualprävention (z. B. ambulante dermatologische Versor-



Foto: © Jackie Davies – stock.adobe.com

üblichen primärpräventiven Maßnahmen kommt nach Anerkennung einer BK 5101 Arbeits- und Betriebsmedizinerinnen und -medizinerinnen daher eine besonders wichtige Rolle bei der optimalen Umsetzung der individuellen Präventionsmaßnahmen – in enger Zusammenarbeit mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger – im betrieblichen Alltag zu.

Hautkrebs im Sinne der Berufskrankheit Nr. 5103

Zum 1. Januar 2015 wurde die BK 5103 („Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung“) als neue Berufskrankheit in die amtliche Liste der Berufskrankheiten aufgenommen [11]. In Deutschland können unter der BK 5103 seitdem diese Erkrankungen bei längerfristig Außenbeschäftigten als BK anerkannt werden [12]. Bei begründetem Verdacht auf das Vorliegen einer berufsbedingten Hautkrebserkrankung ist durch Arbeits- und Betriebsmedizinerinnen und -mediziner eine Berufskrankheiten-Anzeige mit dem Berichtsformular *Ärztliche Anzeige bei Verdacht auf eine Berufskrankheit* (F6000) zu erstatten [13, 14]. Die Anerkennung dieser BK ist nicht mit einem Unterlassungszwang verbunden. Ziel einer umfassenden Prävention ist der Schutz vor solarer UV-Exposition, die dem TOP-Prinzip folgt; d. h. technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen [15], die in dieser hierarchischen Rangfolge Anwendung finden sollen. In der Zukunft werden umfassende Überlegungen anzustellen sein, wie Präventionskonzepte für die Vermeidung der Entstehung beruflichen Hautkrebses bei Außenbeschäftigten effektiv ausgestaltet werden können, wobei auch Überlegungen zu Aspekten der Gesundheitserziehung (engl. *health education*) zur Förderung der Gesundheitskompetenz (engl. *health literacy*) zu berücksichtigen sein werden [16].

Ausblick

Nach den BK-Rechtsänderungen vom 1. Januar 2021 werden viele Betroffene mit anerkannter BK 5101 weiterhin hautbelastend tätig sein. Betroffene profitieren im Rahmen des Hautarztverfahrens der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) von einem umfangreichen Angebot von ambulanten und stationären Individualpräventionsmaßnahmen [17, 18]. Ferner ist zukünftig mit einer

weiteren Zunahme der anerkannten Fälle beruflichen Hautkrebses im Sinne der BK 5103 zu rechnen. Die Behandlung der künftigen Hautkrebsfälle wird durch deren hohe Anzahl bei nur begrenzter Anzahl von Dermatologinnen und Dermatologen eine besondere Herausforderung darstellen [19]. Wünschenswert wäre umso mehr, dass die Prävention von Hautkrebskrankungen einen höheren Stellenwert einnimmt.

Literatur

1. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2022. <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4803> (2023). Accessed 30.10.2024.
2. Symanzik C, Skudlik C, John SM. Handekzem. In: Letzel S, Schmitz-Spanke S, Nowak D, editors. Klinische Symptome in der Arbeitsmedizin 2022 Leitfadens für die Differenzialdiagnostik in Praxis und Klinik, Schwerpunktthema Jahrestagung DGAUM. Landsberg am Lech: ecomed Medizin; 2022. p. 311–34.
3. Skudlik C. Umsetzung der Berufskrankheiten (BK)-Reform: Auswirkungen in der Praxis. *Aktuelle Derm.* 2024;50(03):134–9. doi: 10.1055/a-2187-9931.
4. Schneider S, Krohn S, Drechsel-Schlund C. Individualprävention bei Hauterkrankungen – eine Erfolgsgeschichte. *Dermatologie in Beruf und Umwelt.* 2019;67(4):148–53. doi: 10.5414/DBX00365.
5. Bauer A, Brans R, Brehler R, Buttner M, Dickel H, Elsner P, et al. S2k-Leitlinie Diagnostik, Prävention und Therapie des Handekzems [S2k guideline diagnosis, prevention and therapy of hand eczema]. *J Dtsch Dermatol Ges.* 2023;21(9):1054–76. doi: 10.1111/ddg.15179_g.
6. Symanzik C, Altenburg C, Awe S, Drechsel-Schlund C, Nienhaus A, John SM. Handlungsempfehlung: Langzeittherapie des beruflichen Handekzems mit Alitretinoin im BG-lichen Heilverfahren. *Dermatologie in Beruf und Umwelt.* 2022;70(01):35–52. doi: 10.5414/dbx00430.
7. Symanzik C, Altenburg C, Awe S, Drechsel-Schlund C, Nienhaus A, Brandenburg S, et al. Neuartige systemische Präparate für die Therapie entzündlicher Hauterkrankungen, speziell der atopischen Dermatitis, im berufsgenossenschaftlichen Heilverfahren – eine Diskussionsgrundlage. *Dermatologie in Beruf und Umwelt.* 2022;70(07):97–105. doi: 10.5414/dbx00438.
8. Symanzik C, Altenburg C, Awe S, Drechsel-Schlund C, Nienhaus A, Brandenburg S, et al. Indikation und Kostenübernahme von Biologika im berufsgenossenschaftlichen Heilverfahren am Beispiel von Dupilumab: Eine Diskussionsgrundlage. *Dermatologie in Beruf und Umwelt.* 2022;70(4):61–72. doi: 10.5414/DBX00434.
9. Krohn S, Skudlik C, Bauer A, Altenburg C, Brandenburg S, Brans R, et al. Therapieformen bei der Behandlung von Berufsdermatosen der BK-Nr. 5101. Begriffsdefinitionen für die Praxis der gesetzlichen Unfallversicherung. *Dermatologie in Beruf und Umwelt.* 2023;71:137–45. doi: 10.5414/DBX00462.
10. Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1974) geändert worden ist. BGBl. I. 2009;2009(43):1974–6.
11. Bauer A. BK 5103: Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung. In: Skudlik C, Schön MP, John SM, editors. Berufsdermatologie. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg; 2023. p. 37–46.
12. Brandenburg S, Lindemann B. Berufsdermatosen – versicherungsrechtliche Grundlagen. In: Skudlik C, Schön MP, John SM, editors. Berufsdermatologie. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg; 2023. p. 3–17.
13. Skudlik C, John SM. Berufliche Hauterkrankungen. Verursachung, Klinik und Verfahrensabläufe. *Deutsche Dermatologie.* 2017. doi: 10.1007/s15011-017-1708-y.
14. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): Erläuterungen zur ärztlichen Anzeige bei begründetem Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit https://www.dguv.de/medien/formtexte/aerzte/f_6000-e/f6000-e-neu.pdf Accessed 28.01.2025 2025.
15. Deutsche Krebsgesellschaft e.V. (DKG), Deutsche Dermatologische Gesellschaft e.V. (DDG): S3-Leitlinie Prävention von Hautkrebs. Registernummer 032 – 0520L. <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/032-0520L> (2021). Accessed 24.01.2025 2025.
16. Symanzik C, Ludewig M, Rocholl M, John SM. Photoprotection in occupational dermatology. *Photochem Photobiol Sci.* 2023;22(6):1213–22. doi: 10.1007/s43630-023-00385-6.
17. John SM, Symanzik C, Skudlik C. Handekzem und Unfallversicherung – was man für die Praxis wissen sollte [Hand eczema and statutory accident insurance-what you should know for your practice]. *Dermatologie (Heidelb).* 2023;74(6):393–401. doi: 10.1007/s00105-023-05138-1.
18. DGUV, SVLFG: DGUV Verfahrensbeschreibung, Hautarztverfahren. Verfahrensbeschreibung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für das in den §§ 41 ff. des Vertrages Ärzte / Unfallversicherungsträger vereinbarte Verfahren zur Früherfassung berufsbedingter Hauterkrankungen (Hautarztverfahren) – Stand 3. Juli 2014 -. https://www.dguv.de/medien/inhalt/versicherung/berufskrankheiten/hauterkrankungen/dguv_hautarztverfahren.pdf (2014). Accessed 24.01.2025 2025.
19. Symanzik C, John SM. Hautkrebs durch solare Ultraviolettstrahlung am Arbeitsplatz [Skin cancer from solar ultraviolet radiation exposure at work]. *Dermatologie (Heidelb).* 2024;75(2):104–11. doi: 10.1007/s00105-023-05254-y.

Die Arbeitsmedizin

Drei Fachverbände für eine zukunftsfähige Gesundheitsversorgung

München, Bad Essen, Berlin. Die drei führenden arbeitsmedizinischen Fachverbände in Deutschland – der Berufsverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte (BsAfB), die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) und der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) – wollen künftig enger zusammenarbeiten. Unter dem gemeinsamen Dach „Die Arbeitsmedizin“ bündeln sie ihr politisches Engagement und ihre Kommunikation. Gemeinsam vertreten die Verbände über 6.000 Mitglieder. Ziel der Kooperation ist es, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stärker für die Bedeutung der Arbeitsmedizin zu sensibilisieren – insbesondere im Hinblick auf Prävention, Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit.

Arbeitsmedizin als systemrelevanter Pfeiler der Gesundheitsversorgung

Angesichts der wachsenden Herausforderungen in unserem Gesundheitswesen betonen die Verbände die Notwendigkeit, die Arbeitswelt stärker für Präventionsmaßnahmen zu nutzen. Die Arbeitsmedizin müsse als systemrelevanter Bestandteil des Gesundheitswesens verstanden und besser mit weiteren Sektoren vernetzt werden, so die Vertreterinnen und Vertreter der Verbände. Dies habe ebenfalls positive Auswirkungen auf das gesamte Gesundheitssystem, indem zum Beispiel kostspielige Doppeluntersuchungen vermieden würden.

Beschäftigungsfähigkeit sichern – öffentliche Gesundheit stärken

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels sehen die Verbände in einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Eine qualifizierte arbeitsmedizinische Betreuung fördere die Beschäftigungsfähigkeit und stärke die Position von Unternehmen als attraktive Arbeitgeber. Gleichzeitig könne die Arbeitsmedizin durch niedrigschwellige Angebote wie Impfungen einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Gesundheit leisten, so die Verbandsspitzen.

Prävention am Arbeitsplatz: ungenutztes Potenzial

Mit rund 46 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland ist die Arbeitswelt das größte Präventionssetting in unserer Gesellschaft und bietet ein enormes Potenzial für präventive Gesundheitsmaßnah-



Foto: © Dragana Gordic – stock.adobe.com

men. Die über 9.000 Betriebsärztinnen und -ärzte erreichen Menschen, die häufig keine regulären Vorsorgeuntersuchungen wahrnehmen. So können gesundheitliche Risiken wie Bluthochdruck frühzeitig erkannt und behandelt werden.

Gemeinsames Papier veröffentlicht

Im Rahmen der neuen Kooperation veröffentlichten die Verbände ein gemein-

sames Papier mit zehn Kernbotschaften zur Rolle einer modernen, zukunftsfähigen Arbeitsmedizin. Die drei Organisationen bleiben eigenständig, bündeln jedoch für zentrale politische und gesellschaftliche Aktivitäten ihre Kommunikation unter der neuen Dachmarke „Die Arbeitsmedizin“.

Weitere Informationen finden Sie unter www.die-arbeitsmedizin.org

i

Die drei Fachgesellschaften

Der Bundesverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte (BsAfB), die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) sowie der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) vertreten gemeinsam über 6.000 Mitglieder. Als führende Fachverbände der Arbeitsmedizin setzen sie sich engagiert für eine wirksame Prävention und nachhaltige Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ein. Ein zentrales Anliegen ist zudem die Stärkung der Rolle von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten in der medizinischen Versorgung und im Gesundheitssystem. BsAfB, DGAUM und VDBW stehen im kontinuierlichen Dialog mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und dem Gesundheitswesen, um die arbeitsmedizinische Versorgung zukunftsfähig zu gestalten.

Entgeltfortzahlung bei Krankheit kostet 82 Milliarden Euro

Für ihre erkrankten Mitarbeiter mussten die Arbeitgeber im Jahr 2024 geschätzt 82 Milliarden Euro aufbringen. Diese Summe übertrifft die Aufwendungen für das Krankengeld um das Vierfache und entspricht gut einem Viertel aller Aufwendungen der Gesetzlichen Krankenversicherung. Zu dem Anstieg hat auch der hohe Krankenstand beigetragen.

Fehlt ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt im Betrieb, dann verpflichtet das Entgeltfortzahlungsgesetz den Arbeitgeber zur Fortzahlung des Gehalts. Das gilt auch dann, wenn ein Unternehmen erst ab dem dritten Krankheitstag die Vorlage eines ärztlichen Attests verlangt. Für ein und dieselbe Erkrankung wird das Gehalt im laufenden Kalenderjahr für längstens sechs Wochen weitergezahlt. Erfolgt jedoch eine weitere Krankschreibung aufgrund einer anderen Diagnose, beginnt die Frist von neuem. Bei länger währenden Ausfällen zahlt die gesetzliche Krankenkasse im Anschluss das Krankengeld. Bis zum Ende der 72. Woche hat ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer Anspruch auf 70 Prozent des regelmäßigen Bruttoentgelts. Je nach Genesungsperspektive kann unabhängig davon ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente geprüft werden.

Schätzung der Arbeitgeberaufwendungen

In seinem jährlich aktualisierten Sozialbudget weist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter anderem die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Entgeltfortzahlung aus – im Jahr 2024 insgesamt 72,3 Milliarden Euro. Davon wurden 69,1 Milliarden Euro für erkrankte Arbeitnehmer gezahlt, weitere 3,2 Milliarden Euro flossen an Beschäftigte während des gesetzlichen Mutterschutzes (BMAS, 2025).

Nicht ausgewiesen werden dabei die Anteile am Sozialversicherungsbeitrag, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Bruttolohn zahlt. Die müssen hinzu geschätzt werden. Allerdings sind Sozialabgaben nur auf Bruttoentgelte bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu zahlen. Mit



Foto: © David – stock.adobe.com

hilfe einer Heuristik lassen sich die beitragsfreien Entgeltbestandteile näherungsweise bestimmen. Informationen über die Verteilung der Beitragszahler nach ihrer Entgelthöhe bietet zum Beispiel die Versichertenstatistik der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV, 2023, 73; 76). Errechnet man daraus die Lohnsumme ober- und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen, lassen sich über die Anteilswerte beitragspflichtige Entgeltbestandteile sowie die darauf zu zahlenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung berechnen.

Demnach haben Arbeitgeber im Jahr 2024 für ihre erkrankten Beschäftigten (ohne Mutterschutz) zusätzlich zu den Bruttolöhnen 13,0 Milliarden Euro an Sozialabgaben aufbringen müssen. Mit insgesamt 82 Milliarden Euro sind die nominalen Aufwendungen damit binnen drei Jahren um 10 Milliarden Euro gestiegen, seit dem Jahr 2010 sogar um das 2,2-Fache.

Einfache und komplexe Erklärungen

Bei der Summe handelt es sich um eine nominale Größe. Deshalb steigen die Aufwendungen unter anderem auch deshalb

kontinuierlich, weil mit jeder Lohn-erhöhung auch die Gehaltszahlung im Krankheitsfall steigt. Die über viele Jahre anhaltend günstige Entwicklung am Arbeitsmarkt hat ebenfalls zu der Entwicklung beigetragen. Denn selbst wenn der Anteil der erkrankten Mitarbeiter konstant geblieben wäre, haben bei steigender Beschäftigtenzahl mehr Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Pimpertz, 2024). Zudem ist aber der Krankenstand seit rund zwei Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen und trägt deshalb ebenfalls zu den höheren Arbeitgeberaufwendungen bei.

Fragt man nach den Ursachen, kommen unterschiedliche Erklärungen in Frage (Pimpertz/Holtmeyer, 2025), wie die Auswahl einiger Befunde verdeutlicht:

- Bestimmte Krankheitsbilder – zum Beispiel Muskel- und Skeletterkrankungen – treten im höheren Erwerbsalter häufiger auf und ihre Genesung beansprucht mehr Zeit. Wenn mit der demografischen Entwicklung auch die Belegschaften altern, dann liegt es nahe zu vermuten, dass bei altersabhängig höherer Erkrankungswahrschein-

Autor: Jochen Pimpertz

lichkeit damit auch die Ausfallzeiten steigen.

- Zudem haben sich die Krankheitsursachen verändert. So hat der Anteil der Ausfalltage aufgrund einer psychischen Erkrankung an allen Arbeitsunfähigkeitstagen kontinuierlich zugenommen. Auch wenn deren Anteil an allen Fällen bislang weniger als 5 Prozent ausmacht, beansprucht die Genesung in diesen Fällen besonders viel Zeit. Allerdings haben im Gegenzug andere Erkrankungen wie zum Beispiel die des Herz- und Kreislaufsystems an Bedeutung verloren.
- Für hohe mediale Aufmerksamkeit sorgen regelmäßig Atemwegserkrankungen. Mit der Erkältungssaison im Herbst und Winter sorgen diese regelmäßig für hohe Krankenstände. Deshalb zählen Erkrankungen der Atemwege zu den häufigsten Krankheitsursachen. Weil sie aber in den meisten Fällen relativ schnell auskuriert sind, ist der Anteil an allen Ausfalltagen geringer. Gegen den allgemeinen Trend weisen dabei jüngere Beschäftigte eine atypisch hohe Krankheitslast auf.
- Schließlich zeigen Auswertungen der Krankenkassenverbände, dass der Krankenstand je nach Branche und beruflicher Tätigkeit unterschiedlich hoch ausfallen kann. Wenn sich mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel auch die Belegschaften und Tätigkeitsprofile verändern, hat auch das Einfluss auf den Krankenstand.

Damit nicht genug, erschwert eine methodische Umstellung die Einordnung der statistischen Auswertungen der Krankenkassen. Denn seit dem Jahr 2022 werden die ärztlichen Atteste elektronisch erfasst. Weil krankgeschriebene Arbeitnehmer zuvor nicht immer den „gelben Schein“ an ihre Kasse weitergeleitet haben, verläuft die Quote seit der Umstellung auf einem höheren Niveau. Selbst wenn man diesen Einfluss schätzt und herausrechnet, verharrt der Krankenstand aber seit dem Jahr 2022 auf einem erhöhten Niveau (Pimpertz/Holtmeyer, 2025, 16 ff.).

Entlastung dringend geboten

Aufgrund der Vielzahl möglicher Einflussfaktoren werden einfache Zuschreibungen von Verantwortlichkeiten dem Sachverhalt nicht gerecht. So führt zum Beispiel der reflexartige Verweis auf die Verantwortung der Arbeitgeber in die Ir-

re, sie könnten durch die Gestaltung der Arbeitsbedingung für eine Reduktion der betrieblichen Fehlzeiten sorgen. Richtig ist, dass zum Beispiel das betriebliche Gesundheitsmanagement positiv auf die Gesundheit von Mitarbeitern wirken kann. Allerdings kostet das und lässt sich deshalb je nach Betriebsgröße nicht in jedem Unternehmen gleichermaßen umsetzen. Richtig ist aber auch, dass die Unternehmen im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung bereits für kontinuierliche Verbesserungen der gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen sorgen. In den öffentlichen Debatten wird dagegen kaum thematisiert, dass auch das Verhalten im privaten Lebensumfeld Einfluss auf den Gesundheitszustand hat. Vermutlich ließe sich zum Beispiel die Ansteckungsgefahr in der Erkältungssaison reduzieren, wenn erkältete Fahrgäste im öffentlichen Personenverkehr eine Maske tragen.

Jenseits der Diskussionen um die Krankenstandentwicklung drohen aber stetig steigende Lohnnebenkosten die Wachstumsperspektiven der Volkswirtschaft zu begrenzen. Dazu zählen auch Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die übertreffen die Ausgaben der Gesetzlichen Krankenversicherung für das Krankengeld um das Vierfache und entsprechen damit gut einem Viertel ihrer Gesamtausgaben im Jahr 2024 (BMG, 2025).

Um diesen Kostenfaktor zu begrenzen, werden deshalb unabhängig von der Krankenstandentwicklung unterschiedliche Vorschläge diskutiert: Im Raum stehen zum einen Karenztage. Die Gehalts-

zahlung würde zu Beginn einer Erkrankung für einige Tage ausgesetzt. Alternativ ließen sich Karenzzeiten definieren, in denen das Gehalt auf reduziertem Niveau gezahlt wird – ähnlich dem Krankengeld. Zum anderen ließe sich die Dauer der Entgeltfortzahlungsverpflichtung begrenzen. Dies gelänge zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber das Gehalt auch bei wechselnden Diagnosen insgesamt nicht länger als für sechs Wochen pro Jahr zahlen muss.

Literatur

- BMG – Bundesministerium für Gesundheit, 2025, Finanzergebnisse der GKV, Vorläufige Rechnungsergebnisse 1. – 4. Quartal, Stand: 25.3.2025, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/zahlen-und-fakten-zur-krankenversicherung/finanzergebnisse.html> [17.6.2025]
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2025, Sozialbudget 2024, Tabelle III-2, Leistungen nach Funktionen und Institutionen, 1991–2024, Referat G b 3 „Demografie, Sozialbudget, Finanzrechnungen zu Sozialleistungen“ [18.7.2005]
- DRV – Deutsche Rentenversicherung, 2025, Versicherte 2023, Statistik der Deutschen Rentenversicherung (Hrsg.), Band 232, <https://statistik-rente.de/drv/extern/> [3.7.2025]
- Pimpertz, Jochen, 2024, Kosten der Entgeltfortzahlung – binnen 14 Jahren verdoppelt, IW-Kurzbericht, Nr. 70, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/jochen-pimpertz-kosten-der-entgeltfortzahlung-binnen-14-jahren-verdoppelt.html> [3.7.2025]
- Pimpertz, Jochen / Holtmeyer, Lena, 2025, Krankenstand in Deutschland. Entwicklung und Einflussfaktoren, IW-Report, Nr. 26, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/jochen-pimpertz-entwicklung-und-einflussfaktoren.html> [3.7.2025]



Abbildung: Quelle: BMAS, 2025; eigene Berechnungen

Risiken im Fleischbetrieb frühzeitig erkennen

Die neue DGUV Branchenregel „Fleischwirtschaft – Handwerk“ informiert Unternehmen über Gefährdungen und zeigt Lösungen für guten Arbeitsschutz



Foto: © industrieblick – stock.adobe.com

Handmesser, Beile oder Wölfe – bei der Herstellung von Fleisch- und Wurstwaren kommen viele Arbeitsmittel, Geräte und Maschinen zum Einsatz, bei denen eine Verletzungsgefahr besteht. Um die vielfältigen Gefährdungen und Belastungen für die Beschäftigten auf ein Minimum zu reduzieren, hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) die neue Regel 110–011 „Branche Fleischwirtschaft – Handwerk“ veröffentlicht. Sie hilft Verantwortlichen in Fleischbetrieben, Risiken frühzeitig zu erkennen und Arbeitsplätze und Tätigkeiten sicher und gesund zu gestalten.

DGUV

Verständliches Nachschlagewerk

Die neue Regel enthält aktualisierte Anforderungen und ersetzt die DGUV Regel 110–008 „Arbeiten in der Fleischwirtschaft“. „Es handelt sich nicht um zusätzliche Anforderungen, sondern die neue Branchenregel bündelt die gesetzlichen Vorgaben und erläutert sie verständlich und praxisnah“, sagt Katja Kästner. Die Fleischermeisterin und Ingenieurin für Lebensmitteltechnologie arbeitet bei der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) und leitet das Sachgebiet Fleischwirtschaft im Fachbereich Nahrungsmittel der DGUV. Sie gehört zu den Fachleuten der gesetzlichen Unfallversicherung, die gemeinsam mit Praktikern aus der Branche die neue Regel verfasst haben. Sie alle kennen die Abläufe und Herausforderungen in Fleischbetrieben.

Die Regel informiert über die übergreifenden Anforderungen an Arbeitsstätten und Arbeitsmittel der Branche. Und sie stellt die Gefährdungen und Belastungen für alle branchentypischen Arbeitsplätze mit den entsprechenden Tätigkeiten dar: von der Schlachtung über die Fleischverarbeitung bis hin zum Verkauf. Zu jedem Thema zeigt die DGUV Regel konkrete Lösungen und sichere und gesunde Arbeitsweisen auf. Zahlreiche Fotos realer Arbeitssituationen und Beispiele von gutem Arbeitsschutz in der Praxis machen anschaulich, wie Betriebe die Vorgaben umsetzen können. Das Nachschlagewerk nützt insbesondere kleinen Handwerksbetrieben, aber auch mittlere und große Betriebe profitieren von den praxiserprobten Tipps.

Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung

In Fleischbetrieben gibt es viele unterschätzte Gefahren. Dazu zählen rutschige Böden, heiße Oberflächen und Lärm, etwa beim Kuttern. Häufiges Händewaschen oder der Kontakt mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln können die Haut belasten. Die Regel thematisiert auch psychische Belastungen, etwa durch Arbeit unter permanentem Zeitdruck oder im Verkauf durch schwierige Situationen mit Kundschaft. „Mit der Branchenregel unterstützen wir die Unternehmer und Unternehmerinnen dabei, die vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen“, sagt die BGN-Expertin. Dadurch identifizieren sie die konkreten Gefahren im eigenen Betrieb, können gezielt handeln und ihre Beschäftigten aktiv einbeziehen.

Investitionen in den Arbeitsschutz rechnen sich

Gute Lösungen sind nicht immer teuer: So ermöglichen etwa Schneidbretterhöhen großen Beschäftigten ergonomisches Arbeiten. Bei langem Stehen entlasten rutschfeste Anti-Ermüdungsmatten das Muskel-Skelett-System. „Investitionen in den Arbeitsschutz rechnen sich“, weiß Katja Kästner. „Das Ergebnis sind nicht nur weniger Arbeitsunfälle und Krankheitstage, sondern auch motivierte und engagierte Beschäftigte.“ Ein gesundes Arbeitsumfeld fördere Produktivität und Zufriedenheit. Nicht zuletzt spielen Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden eine Rolle, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, Fachkräfte im Betrieb zu halten und Nachwuchs zu gewinnen.

Die Branchenregel richtet sich zwar vorrangig an Unternehmerinnen und Unternehmer, eignet sich aber auch für Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebs-

ärztinnen und -ärzte. Die DGUV Regel „Branche Fleischwirtschaft – Handwerk“ gibt es in der DGUV Publikationsdatenbank kostenfrei zum Herunterladen: www.dguv.de/publikationen, Webcode: p110011.

Umsetzung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben leichtgemacht

Die Branchenregeln der gesetzlichen Unfallversicherung setzen kein eigenes Recht, sondern fassen das vorhandene komplexe Arbeitsschutzrecht für eine bestimmte Branche verständlich zusammen. Sie dienen Verantwortlichen als praxisbezogenes Präventionswerkzeug: Symbole vereinfachen das Auffinden von Informationen, konkrete Beispiele und Fotos veranschaulichen die Handlungsanweisungen. Infografiken und Hinweise auf weiterführende Dokumente erleichtern die korrekte Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben.

Adventskalender auf sifa-sibe.de

- Jeden Tag Türchen öffnen und tolle Preise entdecken

Mitmachen und gewinnen!

www.sifa-sibe.de/adventskalender

Sicherheitsbeauftragter | Sicherheitsingenieur | Si-Akademie für Sicherheit und Gesundheit

Adventskalender

13	21	9	18	5	8
23	12	3	24	14	7
19	6	15	1	11	16
10	20	2	22	4	17

Kontrollen in der Friseurbranche: Gravierende Mängel und illegale Beschäftigung aufgedeckt

- Kontrollen in der Friseurbranche: Gravierende Mängel und illegale Beschäftigung aufgedeckt
- Über 400 Friseursalons und Barbershops bei gemeinsamer Kontrollaktion in Nordrhein-Westfalen überprüft

Im Schulterschluss gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung haben das Arbeitsministerium, das Wirtschaftsministerium und die Generalzolldirektion landesweite Aktionstage im Friseurhandwerk durchgeführt.

Vom 23. bis 27. September 2024 kontrollierten dabei knapp 1000 Einsatzkräfte Friseursalons und Barbershops in Nordrhein-Westfalen: Beteiligt waren Beschäftigte der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls, Aufsichtsbeamtinnen und -beamte der Arbeitsschutzverwaltung, Bedienstete der Kommunen sowie anderer Behörden (zum Beispiel Polizei, Ausländerbehörden und in Einzelfällen auch Gesundheitsbehörden). Die gemischten Kontrollteams überprüften insgesamt 414 Betriebe mit mehr als 880 Beschäftigten.

Die Arbeitsschutzverwaltung prüfte insbesondere, ob in den Betrieben die Bestimmungen des Arbeitsschutzes umgesetzt werden. Hierzu gehören unter anderem die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Durchführung der arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge. Außerdem wurden der Reinigungszustand des Betriebes und die Sicherheit der Arbeitsmittel überprüft. Darüber hinaus wurde auch kontrolliert, ob die Arbeitszeiten eingehalten wurden.

In über 90 Prozent der geprüften Betriebe wurden Mängel festgestellt. Dies betraf sowohl Betriebe mit Meisterbrief als auch solche ohne.

Der überwiegende Teil der kontrollierten Betriebe konnte keine Gefährdungsbeurteilung vorlegen. Dies spiegelte sich in der hohen Anzahl festgestellter Arbeitsschutzmängel wider (zum Beispiel fehlen-



Foto: © Yakobchuk Olena - stock.adobe.com

de Kennzeichnung von Flucht- und Rettungswegen, fehlende elektrische Prüfung von u.a. Haartrocknern und abgelaufene Feuerlöscher sowie falsche Lagerung von Gefahrstoffen). In einem Fall mussten die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten der Arbeitsschutzverwaltung direkt vor Ort das Betreten eines Lagerraums aufgrund hohen Schimmelbefalls untersagen.

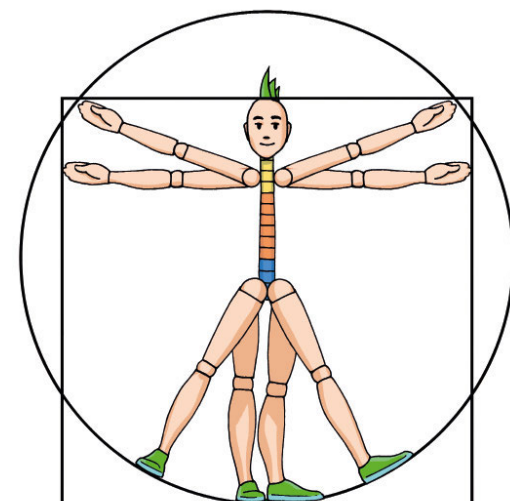
„Es darf nicht sein, dass in so vielen Betrieben Mängel herrschen. Alle Beschäftigten haben gute Arbeitsbedingungen verdient. Mit den gemeinsamen Kontrollen möchten wir Betriebe, die gesetzeskonform handeln und für gute Arbeit stehen, schützen und uns für eine gerechte, transparente und gesunde Arbeitswelt einsetzen. Die erschreckenden Ergebnisse der gemeinsamen Kontrollen zeigen, dass es wichtig und richtig ist, dass wir bei den Aktionstagen jährlich gemeinsam und ganzheitlich Branchen unter die Lupe nehmen“, so Arbeitsminister Karl Josef Laumann. „Mit guten Arbeitsbedingungen in Betrieben, die die Hygieneanforderungen erfüllen, tragen wir auch dazu bei,

Fachkräfte in den Betrieben zu halten oder für diese zu gewinnen.“

Die Bediensteten der FKS prüften unter anderem, ob Arbeitgeber ihre Beschäftigten ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet haben, Sozialleistungen zu Unrecht bezogen werden oder wurden, Ausländer die für die Aufnahme einer Beschäftigung erforderlichen Arbeitsgenehmigungen beziehungsweise Aufenthaltstitel besitzen und auch, ob die Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden.

In insgesamt 18 Fällen wurden dabei Strafverfahren eingeleitet, unter anderem wegen des Verdachts der Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen oder des illegalen Aufenthalts bzw. der Beihilfe hierzu. Zudem erfolgte in insgesamt 26 Fällen die Einleitung von Ordnungswidrigkeitenverfahren. Letztere wurden dabei unter anderem wegen des Verdachts der unerlaubten Ausländerbeschäftigung sowie Melde- und Aufzeichnungspflichtverstößen eingeleitet.

Neben den bereits eingeleiteten Ermittlungsverfahren ergaben sich während der



Prüfungen insgesamt 301 Sachverhalte, die weitere Prüfungen durch die FKS erfordern. So bedarf es in 112 Fällen genauere Prüfung, ob der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wurde und in 60 Fällen, ob Unternehmen die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge korrekt abgeführt haben. Darüber hinaus befinden sich 81 Fälle hinsichtlich eines möglichen Sozialleistungsmissbrauchs und fünf Fälle mit mutmaßlichen aufenthaltsrechtlichen Verstößen in Klärung. Zudem wurden weitere 43 Fälle mit Anhaltspunkten für weitere Rechtsverstöße, wie etwa Zuwiderhandlungen gegen sozialversicherungsrechtliche Meldevorschriften oder Ausweismitführungspflichten, festgestellt.

Constanze Voß, Direktionspräsidentin der FKS unterstreicht: „Die Ergebnisse der Aktionstage in Nordrhein-Westfalen zeigen erneut, wie wichtig die behördenübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung ist. Auf Basis des risikoorientierten Ansatzes, den die FKS bei ihren Prüfungen verfolgt, ist das gezielte Zusammenwirken maßgeblich für wirkungsvolle, ganzheitliche Maßnahmen. Die Aktionstage entfalten aus meiner Sicht zugleich spürbar präventiven Charakter; durch sie wird das gemeinsame Ziel besonders deutlich: Wir wollen gemeinsam gegen Schattenwirtschaft vorgehen und damit ein klares Zeichen für ehrliche Unternehmen und faire Arbeitsbedingungen setzen.“

Kernaufgabe der kommunalen Schwarzarbeitsbekämpfungsbehörden sind Überprüfungen im Hinblick auf die Einhaltung von handwerks- und gewerberechtlichen Regelungen, insbesondere im Friseurhandwerk. Von den kommunalen Schwarzarbeitsbekämpfungsbehörden sind rund 100 Verfahren wegen Ordnungswidrigkeiten eingeleitet worden. Bei der Hälfte dieser Verfahren ging es um die fehlende Eintragung in die Handwerksrolle.

Für die Ausübung des Friseurhandwerks bedarf es eines Meistertitels oder einen angestellten Betriebsleiter, der dem Betrieb im gleichen Umfang zur Verfügung steht, wie ein Handwerksmeister als Inhaber seines Betriebes. In mehr als 50 weiteren Fällen besteht aufgrund der durchgeführten Kontrollen der Verdacht auf eine Scheinselbstständigkeit der Betriebsleitung. Diese werden einer Nachkontrolle unterzogen.

In vier besonders schweren Fällen wurde die sofortige Betriebsschließung ange-

ordnet, in einem weiteren Betrieb erfolgte eine Türversiegelung.

Wirtschaftsministerin Mona Neubaur bekräftigt die Notwendigkeit der flächendeckenden Kontrollen: „Die gemeinsamen Kontrollen im Friseurhandwerk sind unsere Reaktion auf zahlreiche Beschwerden aus der Branche, die uns in den letzten Monaten vermehrt erreicht haben. Die Auswertung der Aktionstage zeigt die Notwendigkeit der intensiven Zusammenarbeit der Vollzugsbehörden in Nordrhein-Westfalen zum Schutz eines fairen Wettbewerbs und der überwiegenden Zahl von Betrieben, die sich an die gesetzlichen Rahmenbedingungen halten. Ich danke allen Einsatzkräften, die bei den diesjährigen Aktionstagen mitgewirkt haben und die geltenden Gesetze umsetzen.“

Im Rahmen dieser Kontrollaktion hat die Polizei Nordrhein-Westfalen über 730 Identitätsfeststellungen durchgeführt und acht Strafanzeigen sowie sechs Ordnungswidrigkeitsanzeigen gefertigt. Zudem wurden drei Personen vorläufig festgenommen.

Nähere Auskünfte zu den Ergebnissen in den einzelnen Regionen geben gerne die Pressestellen der Bezirksregierungen sowie der Hauptzollämter.

Hintergrund

Die Landesregierung und die Generalzollverwaltung haben 2018 in Münster die gemeinsamen Aktionstage zur Bekämpfung von Schwarzarbeit vereinbart, die jährlich in wechselnden Branchen stattfinden. Ziel ist es, die vernetzte Zusammenarbeit der Behörden zu stärken. Bisher wurden schwerpunktmäßig folgende Branchen im Rahmen dieser Aktionstage gemeinsam überprüft: das Bauhaupt- und Baunebengewerbe (2019, 2021), das Wach- und Sicherheitsgewerbe (2020), die Fleischindustrie (2021, 2022) sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe (2023).

Online-Seminar

Ergonomie-Coach

Verwaltung

Dieses Seminar vermittelt

- umfassendes Ergonomie-Know-how
- Argumentationshilfen für eine gelungene Kommunikation

Nächste Termine:

24.-25.06.2026

11.-12.11.2026

Kursgebühr 940,- € netto pro Person

Anmeldung und weitere Informationen:

Si-Akademie für Sicherheit und Gesundheit

Martina Langenstück

Phone +49 711 7594-4607

In Kooperation mit:



Sicherheits-
beauftragter



Sicherheits-
ingenieur

Jetzt
anmelden!

Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in der Gebäudereinigung

146 Betriebe und mehr als 500 Beschäftigte bei Kontrollaktion überprüft

Im Schulterchluss gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung haben das Arbeitsministerium und die Generalzolldirektion ihre diesjährigen landesweiten Aktionstage durchgeführt. Vom 1. bis 5. September kontrollierten mehr als 300 Einsatzkräfte landesweit insgesamt 146 Betriebe und mehr als 500 Beschäftigte aus der Gebäudereinigungsbranche. In über 80 Prozent der geprüften Betriebe wurden Mängel festgestellt: Diese betrafen vor allem den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aber auch die Anmeldung zur Sozialversicherung war in vielen Fällen nicht ordnungsgemäß. Größere Unternehmen wiesen insgesamt deutlich weniger Mängel auf als Betriebe mit einer geringeren Anzahl von Beschäftigten.

„Die Beschäftigten in der Gebäudereinigung erbringen tagtäglich hochwertige Dienstleistungen und tragen zur Sauberkeit und Sicherheit unserer Lebens- und Arbeitsräume bei. Da sie einer harten körperlichen Arbeit ausgesetzt sind und viel mit Chemikalien arbeiten, ist es besonders wichtig, sie vor arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. **Mit den jährlich stattfindenden Aktionstagen schauen wir zum einen genau hin und sorgen so dafür, dass wichtige Beschäftigungsstandards eingehalten werden, zum anderen schützen wir die Wettbewerbsfähigkeit verantwortungsvoll wirtschaftender Unternehmen**“, so Arbeitsminister Karl-Josef Laumann.

Die Arbeitsschutzverwaltung prüfte insbesondere, ob an den Orten, an denen Reinigungskräfte zum Einsatz kommen, Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt werden. Die Kontrolleure achteten zum Beispiel darauf, ob die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die unterschiedlichen Einsatzbereiche vorhanden ist oder die arbeitsmedizinische Pflichtvorsorge bei der Arbeit durchgeführt wurde. Außerdem wurde geprüft,

ob die Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit unterwiesen wurden. Auch wurde kontrolliert, ob die technischen Arbeitsschutzmaßnahmen korrekt umgesetzt werden: dazu gehören beispielsweise die Lagerung von Gefahrstoffen, das Vorhandensein von Hautschutzplänen, der Zustand und die Prüfung der Arbeitsmittel (zum Beispiel Rollwagen, Kehrmaschinen und ähnliches) und die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen.

Insgesamt wurden 851 Arbeitsschutz-Mängel festgestellt, die meisten im Bereich der Gefahr- und Biostoffe (zum Beispiel falsche oder unsachgemäße Lagerung von Putzmitteln) und in der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (zum Beispiel fehlende Schutzbrillen oder Handschuhe). In einigen Fällen leitete die Arbeitsschutzverwaltung unmittelbar Bußgeldverfahren ein. Darunter sind Betriebe, die Arbeitsschutzbestimmungen nicht beachten oder sehr große Mengen von Gefahrstoffen unzureichend gelagert haben.

Die Bediensteten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls prüften unter anderem, ob Arbeitgeber ihre Beschäftigten ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet haben und ob Sozialleistungen zu Unrecht bezogen werden oder wurden. Außerdem kontrollierten die Einsatzkräfte, ob Ausländer die für die Aufnahme einer Beschäftigung erforderlichen Arbeitsgenehmigungen beziehungsweise Aufenthaltstitel besitzen und auch, ob die Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden.

In insgesamt 20 Fällen wurden dabei Strafverfahren eingeleitet, unter anderem wegen des Verdachts der Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen oder des illegalen Aufenthalts. Zudem erfolgte in insgesamt 55 Fällen die Einleitung von Ordnungswidrigkeitenverfahren. Letztere wurden dabei unter anderem wegen des Verdachts der unerlaubten Ausländerbeschäftigung sowie wegen des Verdachts von Melde- und Ausweismitführungspflichtverstößen eingeleitet.

Dazu Arbeitsminister Karl-Josef Laumann: **„Prekäre Arbeitsverhältnisse und illegale Beschäftigung schaden den betroffenen Beschäftigten und verzerrten den Wettbewerb zulasten derjenigen Unternehmen, die sich an Recht und Gesetz halten“**.

Neben den bereits eingeleiteten Ermittlungsverfahren ergaben sich während der Prüfungen insgesamt 116 Sachverhalte, die weitere Prüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls erfordern. So bedarf es in 59 Fällen der weiteren Prüfung, ob der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wurde und in 13 Fällen geht es darum, ob Unternehmen die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge korrekt abgeführt haben. Darüber hinaus befinden sich 17 Fälle hinsichtlich eines möglichen Sozialleistungsmissbrauchs und 11 Fälle mit mutmaßlichen aufenthaltsrechtlichen Verstößen in Klärung. Zudem wurden weitere 16 Fälle mit Anhaltspunkten für weitere Rechtsverstöße, wie etwa Zuwiderhandlungen gegen sozialversicherungsrechtliche Meldevorschriften oder Ausweismitführungspflichten, festgestellt.

Constanze Voß, Direktionspräsidentin der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, unterstreicht: „Die enge Zusammenarbeit der beteiligten Behörden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für eine effiziente und nachhaltige Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Mit dem gemeinsam abgestimmten, gezielten Vorgehen im Rahmen der Aktionstage senden wir im Schulterchluss ein starkes Signal der Prävention und nutzen zugleich die Synergien der behördenübergreifenden Zusammenarbeit gezielt, um kriminelle Strukturen konsequent aufzudecken. Unsere gemeinsamen Aktionstage leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Stabilität der Sozialsysteme und zur Sicherung fairer Wettbewerbsbedingungen.“

Nähere Auskünfte zu den Ergebnissen in den einzelnen Regionen geben die Pressestellen der Bezirksregierungen sowie der Hauptzollämter.

MAGS NRW

BsAfB e.V.

Aufnahmeantrag



Eine Aufnahme ist nur mit Einzugsermächtigung möglich!
Wer kann Mitglied werden? www.bsafb.de » BsAfB-Mitglied werden

Gartenstr. 29
49152 Bad Essen
Telefon 05472 / 94 33 25
Fax 05472 / 94 44 20
info@bsafb.de
www.bsafb.de

Vorab auch per Fax 05472 / 94 44 20

Titel	Name	Vorname
Gebietsbezeichnung		
Zusatzbezeichnung(en)		
Straße, Hausnummer	PLZ	Ort
Telefon	Fax	
E-Mail	Homepage	

Bitte jeweils ankreuzen!

- Ich möchte die BsAfB-Rundschreiben an obige Faxnummer gesandt bekommen
- an folgende Faxnummer:
- nur per E-Mail - bitte beachten Sie die Konsequenzen für Ihre Beiträge (siehe unten!)
- per E-Mail und Fax

Ich möchte im Mitgliederverzeichnis auf der BsAfB-Website unter Betriebsarztsuche bzw. FASI-Suche aufgeführt werden.

- Ja Nein
- Ich strebe die außerordentliche Mitgliedschaft an.

Ort, Datum	Unterschrift
------------	--------------

Einzugsermächtigung (obligat)

Hiermit erteile ich dem BsAfB die widerrufliche Abbuchungsgenehmigung des satzungsgemäßen Vereinsbeitrages von zur Zeit:

- 150 EUR pro Jahr bei Rundschreiben und Vereinsmitteilungen an E-Mail-Anschrift
- 170 EUR pro Jahr bei Rundschreiben per Fax (erheblicher Mehraufwand)
- 130 EUR pro Jahr für außerordentliche Mitglieder (z. B. angestellte Ärzte/-innen)

ggf. Stempel

Im Mitgliedsbeitrag ist die kostenlose Zusendung der ErgoMed / Prakt. Arb.med. enthalten.
Die Beiträge werden üblicherweise Anfang des Jahres für das jeweilige Kalenderjahr abgebucht.
Erreicht uns ein Aufnahmeantrag im laufenden Jahr, wird anteilmäßig nur der Betrag für die verbleibenden Monate abgebucht.

Kontoinhaber	Name und Ort des Kreditinstituts
IBAN	BIC
Ort, Datum	Unterschrift



Foto: © interstid - stock.adobe.com

Sonn- und Feiertagsarbeit

Bei der ersten landesweiten Aktion zur Überwachung der Sonntagsruhe um Mai 2023 wurde kontrolliert, ob Sonntagsarbeit stattfindet und wenn ja, ob diese illegal ist oder ausnahmsweise gesetzlich oder aufgrund einer behördlichen Bewilligung erlaubt ist. Dabei haben die Bezirksregierungen landesweit über 650 Betriebe unterschiedlicher Branchen aufgesucht.

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, prekäre Arbeitsbedingungen zu bekämpfen und die Beschäftigten vor (Selbst-)Ausbeutung zu schützen. Hierzu gehört auch, illegale Sonntagsarbeit zu verhindern. Durch die landesweite und branchenübergreifende Überwachungsaktion wird das im Koalitionsvertrag vereinbarte politische Anliegen der Landesregierung umgesetzt, Sonn- und Feier-

tagsarbeit auf das Notwendige zu begrenzen und Unternehmen für die Thematik Sonntagsruhe zu sensibilisieren.

Demnach wurde in insgesamt 88 Betrieben – darunter auch Baustellen – sonntags illegal gearbeitet. In diesen Fällen liegt ein Verstoß gegen § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vor. Gegen 86 Betriebe werden Bußgeldverfahren eingeleitet, ein Fall wurde dem Zoll übergeben. Insgesamt waren knapp 600 Beschäftigte von dieser illegalen Sonntagsarbeit betroffen. In 42 Betrieben wurde den Beschäftigten die Sonntagsarbeit direkt vor Ort untersagt.

Die meisten Verstöße fanden die Kontrolleurinnen und Kontrolleure der Arbeitsschutzverwaltung auf:

- Baustellen (Innenausbau, Dach- und Fassadenarbeiten),
- in der Reinigungsbranche (Gebäudereinigung),
- in metallverarbeitenden Betrieben und
- in der Veranstaltungsbranche (Aufbau von Bühnen und Technik).

Darüber hinaus meldeten die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten auch weitere Arbeitsschutzmängel, wie zum Beispiel

- unzureichende Lagerung von Gefahrstoffen (etwa Gasflaschen),
- verstellte Notausgangstüren,
- mangelhafte Leitern oder
- nicht geprüfte Feuerlöscher.

In Einzelfällen erfolgte aufgrund des Verdachts von Schwarzarbeit eine Abgabe an die Steuerfahndung und die Zollbehörden (Finanzkontrolle Schwarzarbeit).

Hintergrund Grundsätzliches Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich ist Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 9 ArbZG verboten. Von diesem Grundsatz ausgenommen sind einige genau definierte Branchen und Tätigkeiten, die in § 10 ArbZG aufgeführt sind (zum Beispiel Notfälle, Gesundheitsbranche, Verkehrsbetriebe, Presse, Gastronomie und unter engen Voraussetzungen auch Produktion).

Wöchentliche Arbeitszeit in der EU

Statistisches Bundesamt (DESTATIS)

Die Arbeitszeit ist ein wesentliches Merkmal für die Qualität der Arbeit. Steht sie in einem angemessenen Verhältnis zur Bezahlung und Arbeitsbelastung? Ermöglicht sie den Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Belangen?

2022 arbeiteten Vollzeitbeschäftigte in der EU 40,5 Stunden pro Woche

Vollzeitbeschäftigte in der EU arbeiteten 2022 durchschnittlich 40,5 Stunden pro Woche. Teilzeitbeschäftigte kamen auf 21,4 Stunden. Im Durchschnitt betrug die gewöhnliche Wochenarbeitszeit aller EU-Erwerbstätigen damit 37,0 Stunden.

Vollzeitbeschäftigte arbeiten etwas weniger

Über die Jahre ist die durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit in der EU leicht gesunken. 2011 lag sie noch bei 37,6 Stunden. Separat betrachtet sank die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zwischen 2011 und 2022 von 41,4 Stunden auf 40,5 Stunden. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten stieg hingegen im selben Zeitraum von 20,2 Stunden auf 21,4 Stunden.

Der Rückgang der gewöhnlichen Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen basiert auch auf einem steigenden Anteil von Erwerbstätigen in Teilzeit. Die Teilzeitquote in der EU stieg zwischen 2011 und 2022 leicht von 18,3 % auf 18,5 % an. Da im selben Zeitraum aber die durchschnittlich gearbeitete Wochenstundenzahl von Teilzeitbeschäftigten stieg, fiel der Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen relativ gering aus.

Wöchentliche Arbeitszeit im EU-Vergleich

Im EU-Vergleich am längsten arbeiteten 2022 die Erwerbstätigen in Griechenland (41,0 Wochenstunden). Deutschland gehörte mit 34,7 Wochenstunden mit weiteren sechs Mitgliedsstaaten zu der Gruppe, in denen die wöchentliche Arbeitszeit etwas unter dem europäischen

Durchschnitt von 37,0 Stunden lag. Der geringste Wert wurde mit 31,3 Wochenarbeitsstunden für die Niederlande ausgewiesen. Dieser Wert wird vom hohen Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit beeinflusst: Die Niederlande verzeichneten 2022 mit 43,4 % die höchste Teilzeitquote der EU unter den Erwerbstätigen ab 15 Jahren.

Wöchentliche Arbeitszeit in Deutschland

Wie viele Stunden arbeiten die Erwerbstätigen gewöhnlich pro Woche in Deutschland? Die Gruppe der Erwerbstätigen setzt sich aus Arbeitnehmern, Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen zusammen.

2024 arbeiteten Vollzeitbeschäftigte 40 Stunden pro Woche

34,3 Stunden betrug die gewöhnliche Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen in Deutschland 2024. Da die Arbeitszeit er-

heblich von dem Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit abhängig ist, sollten Vollzeitbeschäftigte (40,2 Stunden pro Woche) und Teilzeitbeschäftigte (20,9 Stunden) jedoch getrennt voneinander betrachtet werden.

Arbeitszeit seit 1991 rückläufig

Insgesamt hat die gewöhnliche Wochenarbeitszeit seit 1991 (38,4 Stunden) um 4,1 Stunden abgenommen. Bei separater Betrachtung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten fällt auf, dass die Arbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten in den letzten zehn Jahren um 1,3 Stunden abgenommen hat. Davor war die gewöhnliche Wochenarbeitszeit über die Jahre relativ konstant (1991: 41,4 Stunden). Bei den Teilzeitbeschäftigten ist von 1991 (20,0 Stunden) bis 2004 (17,4 Stunden) ein Rückgang zu verzeichnen. Danach stieg die wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten im Zeitverlauf wieder an (2024: 20,9).

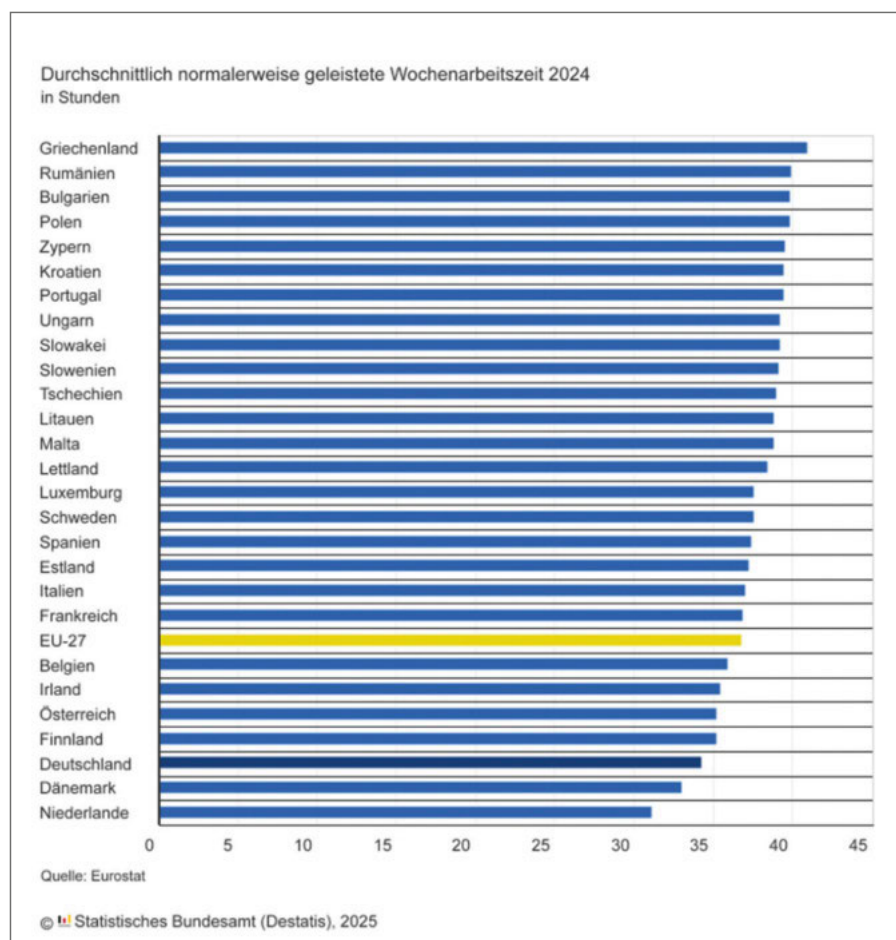


Abbildung: Quelle: Eurostat

Die mittlere Arbeitszeit aller Erwerbstätigen wird dabei von dem steigenden Anteil Erwerbstätiger in Teilzeit beeinflusst. Dieser betrug 14,1 % von allen Erwerbstätigen im Jahr 1991 und stieg bis 2024 auf 30,8 % an.

Wöchentliche Arbeitszeit liegt unter dem europäischen Durchschnitt

Deutschland lag 2024 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 34,3 Stunden unter dem europäischen Durchschnitt (36,8 Stunden). Besonders viel arbeiteten

die Erwerbstätigen in Serbien (42,2 Stunden), während die Niederlande mit 31,2 Wochenarbeitsstunden den geringsten Wert aufwies. Auch hier ist zu beachten, dass der Wert von dem Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit in einem Land beeinflusst wird. Die Niederlande weist für Voll- und Teilzeiterwerbstätige mit 39,1 (Vollzeit) beziehungsweise 21,3 Stunden pro Woche (Teilzeit) ähnliche Werte wie die Bundesrepublik auf.

Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit im Jahr 2024 in Stunden (Quelle: Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung.)

Land	in Stunden	Veränderung gegenüber 2017 in Stunden
Niederlande	31,2	0,9
Dänemark	33,1	-0,3
Deutschland	34,3	-0,7
Norwegen	34,3	0,4
Schweiz	35,2	0,5
Österreich	35,3	-1,1
Finnland	35,3	-1,4
Belgien	36,0	-1,5
Europäische Union – 27 Länder (ab 2020)	36,8	-0,3
Frankreich	36,9	-0,3
Italien	37,1	-0,1
Estland	37,3	-1,2
Spanien	37,5	-0,2
Luxemburg	37,6	0,3
Schweden	37,6	1,2
Island	37,9	-1,2
Lettland	38,5	-0,3
Litauen	38,9	0,4
Malta	38,9	0,1
Tschechien	39,0	-1,2
Slowenien	39,2	0,2
Ungarn	39,3	-0,5
Slowakei	39,3	-0,5
Kroatien	39,5	-0,1
Portugal	39,5	0,1
Zypern	39,6	0,4
Bulgarien	39,9	-0,9
Polen	39,9	-0,6
Rumänien	40,0	0,3
Griechenland	41,0	-1,0
Serbien	42,2	-0,7

Informationen zum Indikator

Beschreibung/Definition

Arithmetisches Mittel der normalerweise geleisteten Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen (ab 15 Jahre) pro Woche.

Hinweise zur Interpretation

Es wird empfohlen die Arbeitszeit differenziert nach Voll- und Teilzeittätigen zu betrachten, da der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sich auf die Arbeitszeit auswirkt.

Die Hochrechnung berücksichtigt die Bevölkerungseckwerte aus der Fortschreibung des mit Stichtag 15. Mai 2022 durchgeführten Zensus und revidiert die Ergebnisse ab dem Jahr 2021. In den Jahren 2010 bis 2020 basierten die Bevölkerungseckwerte auf der Fortschreibung der Ergebnisse des Zensus 2011.

Der Mikrozensus mit der integrierten Arbeitskräfteerhebung wurde in 2020 neugestaltet. Neben dem Fragenprogramm wurden die Konzeption der Stichprobe sowie mit der Einführung eines Online-Fragebogens auch die Form der Datengewinnung verändert. Die Ergebnisse ab Erhebungsjahr 2020 sind deshalb nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Weitere methodische Veränderungen mit Auswirkungen auf die Ergebnisse wurden darüber hinaus in den Jahren 2005, 2011 und 2021 durchgeführt. Die Ergebnisse in diesen Jahren sind daher nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.



Checkliste Arbeitszeit

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sicher beurteilen und gestalten

Die Gestaltung der Arbeitszeit hat großen Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit. Mit der Checkliste zur „Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit“ können Sie als Arbeitgeber die Qualität von Arbeitszeitmodellen sicher einschätzen, bewerten und gestalten.

Was zeichnet eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung aus? Welche Arbeitszeitmodelle sind unter gesundheitlichen Aspekten empfehlenswert? Und welche eher nicht? Wie kann den Unternehmen bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitszeit geholfen werden? Diesen und anderen Fragen rund um die Arbeitszeit gehen wir seit Jahren und im

Rahmen von zahlreichen Forschungs- und Entwicklungsprojekten nach. Die so gewonnenen Erkenntnisse gehören heute zum Standard im Bereich der Arbeitszeitgestaltung, vieles hat Eingang ins Regelwerk gefunden. In diesem Kontext ist auch die Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ zu sehen. Sie ermöglicht Arbeitgebern und betrieblichen Interessenvertretern eine praxisorientierte Einschätzung, ob die gewählten Arbeitszeitmodelle ihres Unternehmens den Anforderungen einer menschengerechten Arbeitszeitgestaltung entsprechen oder eben nicht.

Mit der Checkliste Gefährdungen identifizieren

Wie bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes geht es auch bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Grundsatz darum, Gefährdungen zu vermeiden bzw. zu mini-

mieren. Diese können für die Beschäftigten zum Beispiel durch zu lange Arbeitszeiten oder zu kurze Erholungsphasen entstehen.

Die Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

- umfasst die Vorgaben und Prinzipien einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit;
- identifiziert Mängel in Gestaltung, Organisation, aber auch im Verhalten der Beschäftigten;
- gibt Hinweise auf entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel.

In der Verantwortung der Arbeitgeber liegt es zudem, Maßnahmen in den Bereichen

- Arbeitsorganisation und -bedingungen,
- soziale Beziehungen und
- Führungsverhalten

Checkliste Arbeitszeit

Die Checkliste Arbeitszeit ist ein Verfahren zur Ermittlung von Gefährdungen aus der Arbeitszeit.

Das Ziel ist eine Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen, z.B. durch zu lange Arbeitszeiten oder zu kurze Erholungsphasen. Sie beinhaltet die Vorgaben und Prinzipien einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit, wie sie im Arbeitszeitgesetz nieder gelegt sind. Mängel in Gestaltung, Organisation, aber auch Verhalten können identifiziert werden. Es werden unmittelbar Hinweise auf entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel gegeben.

Insgesamt 55 Fragen zu Arbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Bereitschaftsdiensten, Schichtarbeit, Urlaub, Arbeitszeitkonten, Flexibilität und Belastung müssen im Hinblick auf mögliche Gefährdungen beantwortet werden.

Bei jeder Frage können Sie eine Antwortmöglichkeit anklicken. Der entsprechende Gefährdungsgrad wird in Form von Ampelfarben sofort angezeigt. Bei GELB oder ROT werden direkt Hinweise und Maßnahmen genannt. Ausführliche Erläuterungen dazu finden Sie im Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“.

Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“.

Für die Dokumentation der täglichen Arbeit, der Arbeitszeiten mit zum Beispiel Bereitschaftsdiensten sowie der Schichtpläne können Sie die entsprechenden Vorlagen nutzen.

Vorlagen zur Gefährdungsbeurteilung

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

www.baua.de

durchzuführen, wenn diese das Thema Arbeitszeit und ihre Gestaltung berühren. Darüber hinaus hat er für eine ausreichende Information, Unterweisung und Qualifikation der Beschäftigten zu sorgen.

Die Checkliste basiert auf einer detaillierten Dokumentation der geplanten und der tatsächlichen Arbeitszeiten und Dienstpläne. Mit diesen Daten lassen sich dann die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und der arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit überprüfen. Erfragt werden unter anderem

- die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit,
- die Einhaltung der täglichen und der wöchentlichen Ruhezeiten,
- die Gewährung und Einhaltung von Pausen,
- die Ausgleichszeiträume und der Grad der Flexibilität.

Zu beachten ist, dass sich durch die gesetzlich erlaubten Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen Auswirkungen in den Arbeitszeiten bzw. in der Dienstplangestaltung ergeben können, die hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit kritisch sind. Ein Beispiel dafür ist zum Beispiel die Verkürzung der täglichen Ruhezeit.

Fragenkatalog und Ampelmodell

Die Checkliste umfasst insgesamt 55 Fragen zu Arbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Bereitschaftsdiensten, Schichtarbeit, Urlaub, Arbeitszeitkonten, Flexibilität und Belastung im Hinblick auf mögliche Gefährdungen.

Die Antwortmöglichkeiten in der Checkliste „Arbeitszeit“ werden nach den Ampelfarben beurteilt:

- „grün“ ist als nicht gefährdend einzustufen,
- „gelb“ weist auf ein Gefährdungspotenzial hin und gibt Hinweise und Empfehlungen zur Vermeidung, und
- „rot“ bedeutet eine vorhandene Gefährdung, die durch entsprechende Maßnahmen beseitigt werden muss.

Branchenübergreifend und praxisnah

Die Checkliste Arbeitszeit wurde im ersten Schritt für den Krankenhausbereich entwickelt. Deshalb werden hier die Besonderheiten von Bereitschaftsdiensten, die unter anderem durch die im Arbeitszeitgesetz formulierten Öffnungsklauseln bedingt sind, besonders behandelt. Generell gelten in diesem Instrument alle Vorgaben und Rahmenbedingungen wie in anderen Branchen, jedoch

ohne tarifvertragliche Besonderheiten. Allerdings bestehen im Krankenhausbereich Einschränkungen, die in anderen Branchen weniger gelten. Da diese Gefährdungsbeurteilung für einen streng geregelten Bereich entwickelt wurde, ist sie auf andere Branchen mit zumeist weniger rigiden Vorgaben relativ einfach übertragbar.

Mehr Informationen darüber, wie Sie die Gefährdungsbeurteilung selbst konkret durchführen können, bietet der Forschungsbericht „Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit“. Unter dem Punkt „Publikationen und Dokumente“ finden Sie eine Möglichkeit zum Herunterladen.



Arbeitshilfen auf der Homepage der BAuA zum kostenlosen Download:

- Checkliste Arbeitszeit (XLSM-Datei, Datei ist nicht barrierefrei)
- Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ (PDF, Datei ist nicht barrierefrei)

Befristet Beschäftigte:

Hohe Arbeitsplatzunsicherheit, aber auch hohe Arbeitszufriedenheit



Foto: © James – stock.adobe.com

In Deutschland arbeiten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 4,57 Millionen Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Eine aktuelle Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 zeigt: Befristet Beschäftigte sind von einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit betroffen. Gleichzeitig sind sie mit ihrer Arbeit sehr zufrieden. Weitere Ergebnisse hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einem Faktenblatt zusammengefasst. So zeigen die Auswertungen der Erwerbstätigenbefragung, dass sich die Anteile befristeter Beschäftigung je nach

BAuA

Qualifikation, Wirtschaftsbereich und Berufsgruppe unterscheiden. Besonders häufig sind Beschäftigte ohne Ausbildung (16 Prozent) oder mit Hochschulabschluss (11 Prozent) von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen. Rund 41 Prozent aller befristet Beschäftigten arbeiten im öffentlichen Dienst (unbefristet Beschäftigte 22 Prozent). Hohe Befristungsanteile gibt es zudem in lehrenden und ausbildenden Berufen (33 Prozent) sowie in medizinischen Gesundheitsberufen (14 Prozent).

Hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten bewerten sowohl befristet als auch unbefristet Beschäftigte diese als überwiegend positiv. Auch in Bezug auf ihre Arbeit äußern sich beide Gruppen insgesamt sehr zufrieden. So gaben 91 Prozent der befristet und 92 Prozent der

unbefristet Beschäftigten an, mit ihrer Tätigkeit zufrieden zu sein.

Dagegen berichten befristet Beschäftigte deutlich häufiger (24 Prozent) von einer Arbeitsplatzunsicherheit als Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (3 Prozent). Die Auswertungen zum Gesundheitszustand zeigen hingegen, dass befristete Beschäftigte ihre Gesundheit deutlich besser einschätzen. 43 Prozent berichten von einem ausgezeichneten beziehungsweise sehr guten Gesundheitszustand. Bei den unbefristet Beschäftigten berichten dies nur 32 Prozent.

Das Faktenblatt „Befristete Beschäftigte: Hohe Arbeitsplatzunsicherheit, aber sehr zufrieden mit der Arbeit“ kann als PDF von der Internetseite der BAuA heruntergeladen werden: www.baua.de/publikationen.



Foto: © Charlie's – stock.adobe.com

Einzelfragen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Einleitung

An die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages wurden verschiedene Fragen zum Thema Beendigung von Arbeitsverhältnissen – insbesondere im Zusammenhang mit betrieblichen Kündigungen und Massenentlassungen – herangetragen. Diese Fragen sind insbesondere vor dem aktuellen Hintergrund des stagnierenden Bruttoinlandsproduktes¹ und massiven Stellenabbaus in verschiedensten Industriesektoren² relevant. Laut einer Umfrage des Deutschen Instituts für Wirtschaft Köln e.V. rechnen 35 % der Un-

ternehmen im Jahr 2025 mit einem Beschäftigungsrückgang. Ende 2024 rechneten zwar noch 38 % mit Entlassungen, jedoch dürfte trotz dieser inzwischen etwas positiveren Einschätzung, mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung zu rechnen sein.³ Im Jahr 2024 waren hier von besonders die Automobil- und Kunststoffindustrie mit einem Beschäftigungs-

rückgang von 2,4 %, Hersteller von elektrischer Ausrüstung mit einem Rückgang von 3,6 % sowie Hersteller von Metallzeugnissen mit einem Rückgang von 2,9 % betroffen.⁴

Zunächst stellt der Sachstand die verschiedenen Möglichkeiten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen dar und geht anschließend näher auf die staatli-

Wissenschaftliche Dienste
Deutscher Bundestag

¹ Tagesschau, Konjunkturprognose gesenkt, Bundesregierung sieht null Wachstum, Stand: 24.04.2025, online abrufbar unter: Konjunkturprognose gesenkt: Bundesregierung sieht null Wachstum | tagesschau.de.

² Im Jahr 2024 wurden in der deutschen Industrie 68.000 Stellen abgebaut. Dies entspricht einem Rückgang von 1,2 %, vgl. Zeit Online, Deutsche Industrie hat im vergangenen Jahr 68.000 Stellen abgebaut, Stand: 02.04.2025, online abrufbar unter: Industrie: Deutsche Industrie hat im vergangenen Jahr 68.000 Stellen abgebaut | ZEIT ONLINE.

³ Grömling, Kein Aufschwung in Sicht, IW-Konjunkturumfrage Frühjahr 2025, Stand: 18.04.2025, online abrufbar unter: Konjunkturumfrage: Unternehmen stecken tief in der Krise – Institut der deutschen Wirtschaft (IW), S. 5, 9.

⁴ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 127 vom 2. April 2025, online abrufbar unter: Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe zum Jahresende 2024: -1,2 % zum Vorjahr – Statistisches Bundesamt.

che Mitwirkung in verschiedenen Entlassungskonstellationen sowie staatliche und private Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitslose ein. Zuletzt skizziert er kurz die Rolle der Sozialpartner in Unternehmen.

2. Aspekte zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

2.1. Arten der Beendigung

Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Arten beendet werden. In Frage kommen eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung⁵, eine Anfechtung, ein Aufhebungsvertrag, der Tod des Arbeitnehmers, ein Vergleich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses oder die Beendigung durch Zeitablauf aufgrund einer Befristung.

2.2. Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmern im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Gesetzliche Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmern vor Entlassungen finden sich unter anderem im Kündigungsschutzgesetz (KSchG).⁶ Insbesondere existiert das Instrument der Kündigungsschutzklage.⁷

2.3. Staatliche Mitwirkung in Entlassungsverfahren

Für Fälle der Beendigung von Arbeitsverhältnissen besonders schutzwürdiger Personen hat der Gesetzgeber Schutzvorschriften geschaffen – den sogenannten Sonderkündigungsschutz. Aufgrund dieser Vorschriften werden in bestimmten Beendigungskonstellationen unter anderem staatliche Stellen in das Entlassungsverfahren eingebunden.

Vor dem Entlassungsverfahren ist beispielsweise in Fällen der arbeitgeberseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen gemäß § 168 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Die Norm

dient dem Schutz schwerbehinderter Menschen, indem durch die Sicherung der wirtschaftlichen Existenzgrundlage die selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gewährleistet wird.⁸ Außerdem dient sie dem Ausgleich der aus der Behinderung resultierenden Nachteile und damit der Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu nichtbehinderten Personen.⁹ Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist nichtig.

Daneben erfährt das Kündigungsverbot aus § 17 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Schwangere vor Entlassungen schützt, in Absatz 2 eine Einschränkung zum Schutz der Rechte des Arbeitgebers aus Art. 2 Abs. 1 (Allgemeine Handlungsfreiheit) und Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) (Berufsfreiheit). Danach kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Ohne vorherige behördliche Zulassungserklärung ist die Kündigung ebenfalls nichtig.¹⁰

Eine entsprechende Regelung existiert im Zusammenhang mit der Kündigung von Eltern in Elternzeit. Auch in diesen Fällen ist gemäß § 18 Abs. 1 Satz 4 und 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) die vorherige Zulassungserklärung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder durch eine von ihr bestimmte Stelle zwingend notwendig.

Ohne eine solche Erklärung ist eine ausgesprochene arbeitgeberseitige Kündigung nichtig. Auf diese Weise soll die Wahlfreiheit zwischen Erwerbstätigkeit und Familientätigkeit geschützt werden.¹¹

Auch für Personen, die Pflegezeit in Anspruch nehmen, gilt ein besonderer

Kündigungsschutz, der nur durch die Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise durchbrochen werden kann, § 5 Abs. 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Aufgrund der mit der Pflegetätigkeit verbundenen Belastungssituation soll der Beschäftigte auf diese Weise vor Kündigungen geschützt werden.¹²

Letztlich existieren auch Fälle, in denen die Zulassungserklärung mehrerer Behörden seitens des Arbeitgebers einzuholen ist. Beispielsweise sei der Fall eines schwerbehinderten Mitarbeiters in Elternzeit genannt, im Fall dessen arbeitgeberseitigen Kündigung es sowohl der Zustimmung des Integrationsamtes als auch der zuständigen Behörde im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 3 BEEG bedarf.¹³

Eine reine Informationspflicht gegenüber der Agentur für Arbeit besteht gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG in Fällen sogenannter Massenentlassungen. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er entweder

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer, oder
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder
- mehr als 25 Arbeitnehmer, in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.

Die Regelung dient dem arbeitsmarktpolitischen Ziel, durch die Anzeigepflicht der Agentur für Arbeit die Möglichkeit zu geben, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zeitnah in neue Arbeitsverhältnisse vermitteln zu können.¹⁴ Die Anzeige muss vor Wirksamwerden der Kündigung, also vor dem Zugang beim Arbeitnehmer im Sinne von § 130 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegan-

⁵ Hierzu ausführlich: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Sachstand, Teilaspekte zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, 23. Januar 2019, S. 5, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/627132/55e4f3cbe6178ab019111de3aa842b3f/WD-6-005-19-pdf.pdf>.

⁶ Hierzu ausführlich: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Sachstand, Teilaspekte zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, 23. Januar 2019, S. 5 ff.

⁷ Hierzu ausführlich: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Sachstand, Teilaspekte zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, 23. Januar 2019, S. 7.

⁸ Gutzeit in: BeckOK Sozialrecht, 76. Edition, Stand: 01.06.2024, § 176 SGB IX, Vorbemerkung.

⁹ BVerwG, Urteil vom 02.07.1992 – 5 C 31/91, NZA 1993, 123, 125.

¹⁰ Dahm in: BeckOK Arbeitsrecht, 75. Edition, Stand: 01.03.2025, § 17 MuSchG, Rn. 57.

¹¹ Schrader in: Beck OK Arbeitsrecht, 75. Edition, Stand: 01.03.2025, § 18 BEEG, Vorbemerkung.

¹² Novara, Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz, DB 2010, 503.

¹³ Kreitner in: juris PK-SGB IX, 4. Auflage, Stand: 01.04.2025, § 168 SGB IX, Rn. 3.

¹⁴ Volkening in: BeckOK Arbeitsrecht, 75. Edition, Stand: 01.03.2025, § 17 KSchG, Rn. 1.

gen sein. Erfolgt die Anzeige nicht oder verspätet, ist die Kündigung nichtig, wobei ein bereits vom Arbeitgeber unterzeichnetes Kündigungsschreiben und die Entschlussfassung zur Kündigung vor Anzeigerstattung unschädlich sind, soweit die Kündigung dem Arbeitnehmer erst nach diesem Zeitpunkt zugeht.¹⁵

Innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung kann sich der entlassene Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht gemäß § 4 Satz 1 KSchG gegen eine arbeitgeberseitig ausgesprochene Kündigung zur Wehr setzen und die Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung gerichtlich überprüfen und gegebenenfalls feststellen lassen.

2.4. Unterstützungsmaßnahmen für entlassene Arbeitnehmer

In Deutschland existieren vielfältige Unterstützungsmaßnahmen für entlassene Arbeitnehmer, sei es von staatlicher Seite oder von Seite des entlassenden Unternehmens:

2.4.1. Staatliche Unterstützung

Die maßgeblichen Unterstützungsmöglichkeiten sind im Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II), welches das Bürgergeld, die Grundsicherung für Arbeitsuchende, enthält und im Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), welches die Arbeitsförderung normiert, geregelt:

2.4.1.1. Arbeitslosengeld, §§ 136 ff. SGB III

Wichtige Voraussetzung für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld im Sinne von § 137 Abs. 1 SGB III ist die Erfüllung der sogenannten Anwartschaftszeit. Dies bedeutet, dass der Anspruchsteller in den 30 Monaten vor seiner Arbeitslosmeldung mindestens 12 Monate versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung war, wobei gegebenenfalls mehrere Beschäftigungen zusammengerechnet werden können, vgl. § 136 SGB III. Die Höhe des Arbeitslosengeldes wird aus dem beitragspflichtigen Teil des Arbeitsentgelts (brutto) der letzten 12 Monate berechnet.¹⁶

¹⁵ BAG, Urteil vom 13.06.2019 – 6 AZR 459/18, NZA 2019, 1638, Rn. 23 ff.

¹⁶ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosengeld: Anspruch, Höhe, Dauer, online abrufbar unter: Arbeitslosengeld: Anspruch, Höhe, Dauer | Bundesagentur für Arbeit.

2.4.1.2. Bürgergeld, §§ 19 ff. SGB II

Das Bürgergeld – auch Grundsicherung für Arbeitslose genannt – dient der Sicherung eines menschenwürdigen Existenzminimums derjenigen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen sichern können, vgl. § 9 Abs. 1 SGB II. Einen Anspruch haben alle erwerbsfähigen hilfebedürftige Personen von 15 bis 65 beziehungsweise 67 Jahren, denen keine (ausreichenden) vorrangigen Leistungen, wie beispielsweise das Arbeitslosengeld, zustehen, vgl. § 7 Abs. 1 SGB II. Die Leistung selbst wird von den örtlich zuständigen Jobcentern erbracht, die auch anderweitige Hilfen im Rahmen der Arbeitssuche und Qualifizierung von Personen anbieten.¹⁷ Sie dient der beruflichen Eingliederung und Förderung von Weiterbildung, um die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu verbessern.¹⁸ Das Bürgergeld umfasst neben dem Regelbedarf für Ernährung, Kleidung, Körperpflege, Hausrat, Haushaltsenergie (ohne die auf Heizung und Erzeugung von Warmwasser entfallene Anteile) auch Bedarfe zur Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben (sogenanntes Sozio-kulturelles Existenzminimum). Im Falle spezieller Mehrbedarfe können diese ebenfalls übernommen werden. Hierunter fallen beispielsweise Bedarfe Schwangerer oder Alleinerziehender sowie behinderter Personen. Auch Bedarfe für Unterkunft und Heizung sowie besondere einmalige Leistungen können in Höhe der angemessenen Aufwendung erstattet werden.¹⁹

2.4.1.3. Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung zugunsten entlassener Arbeitnehmer (EGF)

Auf Ebene der Europäischen Union unterstützt der EGF Arbeitnehmer sowie Selbstständige, die ihre Arbeit verloren haben, bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Dieses beschäftigungspolitische Instrument wurde geschaffen, um Arbeitnehmer sowie Selbstständige zu unterstützen, die im Rahmen von weitreichenden Umstrukturierungsmaßnahmen durch globalisierungsbedingte Herausfor-

derungen wie beispielsweise Veränderungen im Welthandelsgefüge, Handelsstreitigkeiten, Handels- oder Finanzkrisen, der Digitalisierung oder weitreichenden Änderungen in den Handelsbeziehungen der Union oder der Zusammensetzung des Binnenmarktes arbeitslos geworden sind beziehungsweise ihre Tätigkeit aufgeben mussten.²⁰ Geförderte erhalten je nach individuellem Bedarf ein möglichst passgenaues Unterstützungsangebot, das neben finanzieller Hilfe auch Fortbildungs- und Coachingangebote sowie Weiterbildungen und Gründungsförderung umfasst.²¹ Im April 2025 hat der Bundesrat einen Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EU) 2021/691, die wiederum auf europarechtlicher Ebene Regelungen zum EGF trifft, der Europäischen Kommission vorgelegt.²² Angestrebt wird, dass auch Personen, die von einem unmittelbar bevorstehenden Stellenabbau betroffen sind, einen Anspruch auf ein personalisiertes Maßnahmenpaket erhalten.²³

2.4.1.4. Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung, §§ 29 – 43 SGB III

Kernaufgabe der Bundesagentur für Arbeit ist die unentgeltliche und öffentliche Arbeitsvermittlung durch Erstellung einer Potenzialanalyse, die die für die Vermittlung erforderlichen beruflichen und persönlichen Merkmale, Fähigkeiten und Eignung analysiert, aufgrund derer zusammen mit dem Arbeitssuchenden eine Vermittlungsstrategie erarbeitet wird, die letztlich in Form einer Eingliederungsvereinbarung unterzeichnet wird. Daneben kommen auch private Vermittlungsdienstleister in Frage, deren Erfolgshonorare bis zu einem Höchstbetrag von 2.000 EUR übernommen werden können. Außerdem werden die Vermittlungstätigkeiten durch Eingliederungsleistungen unterstützt (zum Beispiel Förderung aus dem Vermittlungsbudget und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung).²⁴

²⁰ BMAS, Europäische Fonds, Informationen zum EGF, online abrufbar unter: Informationen zum EGF – BMAS.

²¹ BMAS, Europäische Fonds, Informationen zum EGF, online abrufbar unter: Informationen zum EGF – BMAS.

²² Bundesrat, Drucksache 163/26 vom 09.04.2025, online abrufbar unter: DIP – Expertensuche.

²³ Bundesrat, Drucksache 163/26 vom 09.04.2025, online abrufbar unter: DIP – Expertensuche.

¹⁷ BMAS, Servicestelle SGB II, Praxisblick, Bürgergeld, online abrufbar unter: Bürgergeld – SGB II.

¹⁸ BMAS, Arbeitsförderung, Leistungen und Bedarfe im Bürgergeld, online abrufbar unter: Leistungen und Bedarfe im Bürgergeld – BMAS.

¹⁹ BMAS, Arbeitsförderung, Leistungen und Bedarfe im Bürgergeld, online abrufbar unter: Leistungen und Bedarfe im Bürgergeld – BMAS.

2.4.1.5. Aktivierung und berufliche Eingliederung, §§ 44 – 47 SGB III

„Mit einer Unterstützung aus dem Vermittlungsbudget sollen flexibel, zielgerichtet und bedarfsorientiert unterschiedliche Hemmnisse beseitigt und dabei den spezifischen Bedürfnissen der Arbeit- und Ausbildungssuchenden Rechnung getragen werden.“²⁵ Ziel ist also die Beseitigung konkreter Hemmnisse im Rahmen der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Ausbildung. Übernommen werden können beispielsweise Kosten für Bewerbungsunterlagen und -fotos, Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen oder Kosten für Beglaubigungen.²⁶

Einen ähnlichen Ansatz verfolgen die sogenannten Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Diese können entweder bei einem Träger oder dem Arbeitgeber selbst in Anspruch genommen werden.²⁷ Konkrete Maßnahmen sind beispielsweise Gruppen- oder Einzelcoachings, Lehrgänge oder Trainings, die mit Hilfe eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins finanziert werden.²⁸

2.4.1.6. Berufliche Weiterbildung, §§ 81 – 87 SGB III

Auch können Kosten für Weiterbildungen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit oder zur weiteren Qualifizierung übernommen werden.²⁹

2.4.1.7. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, §§ 88 – 94 SGB III

Arbeitgeber können Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie Arbeitssuchende einstellen, deren Vermittlung erschwert ist und sie eine Förderung zur beruflichen Eingliederung benötigen. „Die Zuschüsse sollen Einschränkungen der Arbeitsleistung ausgleichen, die z.B. auf Grund längerer Arbeitslosigkeit, einer Behinderung, einer geringen Qualifikation oder des Alters wegen bestehen können. Bei den Eingliederungszuschüssen handelt es sich um sogenannte „Kann-Leistungen“, auf die kein Rechtsanspruch besteht und über deren Bewilligung die örtliche Agentur für Arbeit oder das örtliche Jobcenter im Einzelfall entscheidet[n].“³⁰

2.4.1.8. Transferleistungen, § 110 SGB III

Um den Eintritt in die Arbeitslosigkeit von vorneherein zu verhindern, besteht die Möglichkeit, in Fällen von Umstrukturierungen von Unternehmen sogenannte Transferleistungen in Anspruch zu nehmen. Leistungen können beispielsweise Bewerbungstrainings als sogenannte Transfermaßnahmen sein, aber auch das sogenannte Transferkurzarbeitsgeld, um einen Jobwechsel ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit zu ermöglichen.³¹

2.4.1.9. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, §§ 112 – 129 SGB III

Daneben existieren vielfältige besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, wie beispielsweise das Übergangsgeld, das Ausbildungsgeld und die Übernahme von Teilnahmekosten für eine Maßnahme. Diese werden insbesondere dann übernommen, wenn die Teilhabe am Arbeitsleben nicht bereits durch die allgemeinen Leistungen (siehe oben) umfassend ermöglicht werden kann.³²

2.4.1.10. Besondere Eingliederungsleistungen im SGB II

Die bisher benannten Leistungen stehen zum größten Teil auch Personen zu, die Bürgergeld beziehen und daher in den Anwendungsbereich des SGB II fallen. Außerdem stehen ihnen zusätzlich spezielle Förderungsmöglichkeiten des SGB II zur Verfügung:³³

- Kommunale Eingliederungsleistungen (wie Kinderbetreuung, Sucht- und Schuldnerberatung), § 16a SGB II
- Einstiegsgeld als Anreiz, eine Arbeit aufzunehmen, § 16b SGB II
- Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen als Anreiz, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen, § 16c SGB II
- Förderung von vorübergehender Beschäftigung in Form von Vermittlung von Arbeitsgelegenheiten, § 16d SGB II
- Förderung von Langzeitarbeitslosen durch Zahlung eines Lohnkostenzuschusses an den Arbeitgeber, § 16e SGB II
- Leistungen der Freien Förderung für flexible und individuelle Unterstützungsmaßnahmen, § 16f SGB II
- Nachgehende Betreuung, um dem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen, § 16g SGB II
- Förderung schwer zu erreichender junger Menschen durch niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote, § 16h SGB II
- Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von arbeitsmarktfremden Menschen durch Zahlung eines Lohnkostenzuschusses an den Arbeitgeber, § 16i SGB II
- Ganzheitliche Betreuung (Coaching) zur Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit, § 16k SGB II

2.4.2. Arbeitsgeberseitige Unterstützung

Daneben können Ansprüche auf Abfindungen gegen den Arbeitgeber bestehen. Bei einer Abfindung handelt es sich um eine einmalige Entschädigungszahlung

²⁴ BMAS, Arbeitsförderung, Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung, Stand: 07.09.2017, online abrufbar unter: Öffentliche und Private Arbeitsvermittlung – BMAS.

²⁵ BMAS, Arbeitsförderung, Vermittlungsbudget, Stand: 15.07.2016, online abrufbar unter: Vermittlungsbudget – BMAS.

²⁶ BMAS, Ratgeber zur Arbeitsförderung, Die Leistungen der Agentur für Arbeit, Das Nachschlagewerk zum SGB III, Stand: März 2024, online abrufbar unter: Die Leistungen der Agentur für Arbeit – BMAS, S. 66.

²⁷ BMAS, Ratgeber zur Arbeitsförderung, Die Leistungen der Agentur für Arbeit, Das Nachschlagewerk zum SGB III, Stand: März 2024, online abrufbar unter: Die Leistungen der Agentur für Arbeit – BMAS, S. 84.

²⁸ BMAS, Arbeitsförderung, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Stand: 07.09.2017, online abrufbar unter: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung – BMAS;

BMAS, Ratgeber zur Arbeitsförderung, Die Leistungen der Agentur für Arbeit, Das Nachschlagewerk zum SGB III, Stand: März 2024, online abrufbar unter: Die Leistungen der Agentur für Arbeit – BMAS, S. 84.

²⁹ BMAS, Ratgeber zur Arbeitsförderung, Die Leistungen der Agentur für Arbeit, Das Nachschlagewerk zum SGB III, Stand: März 2024, online abrufbar unter: Die Leistungen der Agentur für Arbeit – BMAS, S. 39 ff.

³⁰ BMAS, Arbeitsförderung, Eingliederungszuschuss, online abrufbar unter: Eingliederungszuschuss – BMAS.

³¹ BMAS, Ratgeber zur Arbeitsförderung, Die Leistungen der Agentur für Arbeit, Das Nachschlagewerk zum SGB III, Stand: März 2024, online abrufbar unter: Die Leistungen der Agentur für Arbeit – BMAS, S. 80 ff.

³² BMAS, Ratgeber zur Arbeitsförderung, Die Leistungen der Agentur für Arbeit, Das Nachschlagewerk zum SGB III, Stand: März 2024, online abrufbar unter: Die Leistungen der Agentur für Arbeit – BMAS, S. 49 ff.

³³ BMAS, Arbeitsförderung, Eingliederungsleistungen, Stand: 07.07.2023, online abrufbar unter: Eingliederungsleistungen – BMAS; hierzu ausführlich: Gemeinsame Erklärung des BMAS und der für die Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen Ministerien der Länder als aufsichtführende Stellen nach §§ 47, 48 SGB II zu den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im SGB II nach § 16 SGB II i.V.m. §§ 44, 45 SGB III und nach §§ 16e, § 16f und § 16i SGB II, 5. Aktualisierte Fassung vom 01.01.2022, online abrufbar unter: Gemeinsame Erklärung.

seitens des Arbeitgebers für den Verlust des Arbeitsplatzes.³⁴ Eine solche Abfindung kann einerseits freiwillig von Unternehmerseite gezahlt werden, beispielsweise im Rahmen der Schließung eines Aufhebungsvertrages, im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs und im Rahmen eines Sozialplans im Fall von Entlassungen eines erheblichen Anteils der Belegschaft.³⁵ Daneben kann der Arbeitgeber im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses gemäß §§ 9, 10 KSchG auf Antrag des Arbeitnehmers zu einer Abfindungszahlung verurteilt werden, wenn die Unwirksamkeit der arbeitgeberseitigen Kündigung festgestellt wurde und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer unzumutbar ist. Außerdem kann gemäß § 1a KSchG im Falle einer betriebsbedingten Kündigung und im Falle eines arbeitgeberseitigen Angebotes eine Abfindung als Gegenleistung zum Verzicht auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage gezahlt werden. Letztlich existiert auch die Möglichkeit einer Verur-

teilung zur Abfindungszahlung gemäß § 113 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Fällen des arbeitgeberseitigen Abweichens von einem mit dem Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich im Sinne des § 111 BetrVG oder einer Betriebsänderung im Sinne der Norm, ohne überhaupt einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben.

Neben den finanziellen Hilfen existiert außerdem das sogenannte Outplacement. Dieses meint üblicherweise die arbeitgeberfinanzierte, extern erbrachte Unterstützung zur beruflichen Neuorientierung, beispielsweise in Form von Hilfe im Rahmen der Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen oder der Simulation von Vorstellungsgesprächen.³⁶

3. Rolle der Sozialpartner im Unternehmen

Bei den sogenannten Sozialpartnern handelt es sich um Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die jeweils die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten.³⁷

Gewerkschaften verhandeln gemeinsam mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die in Form eines Tarifvertrages festgehalten werden. Daneben unterstützen sie ihre Mitglieder beispielsweise in Form von Krankheits- oder Arbeitslosenhilfe und vermitteln Rechtsanwälte in Fällen gerichtlicher Streitigkeiten. Außerdem bemühen sich Gewerkschaften, unmittelbar oder zumindest mittelbar politischen Einfluss auszuüben.³⁸

Auch Arbeitgeberverbände leisten besondere Unterstützungsarbeit gegenüber ihren Mitgliedern und betreiben Öffentlichkeits- sowie Lobbyarbeit.³⁹ Außerdem kann ein Arbeitgeberverband auf Wunsch des Arbeitgebers als Berater in bestimmten Gremien und Versammlungen hinzugezogen werden.⁴⁰ So existiert beispielsweise die Möglichkeit der Teilnahme an Betriebsratssitzungen gemäß § 29 Abs. 4 Satz 2 BetrVG.

³⁸ Esser in: Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, 2. Auflage 2014, S. 86 f.

³⁹ Funk, Rolle und Zukunft der Arbeitgeberverbände in Europa, Stand: 06.04.2006, APuZ, online abrufbar unter: Rolle und Zukunft der Arbeitgeberverbände in Europa | Verbände und Lobbyismus | bpb.de.

⁴⁰ Haufe, Arbeitsrecht, Lexikonstichwort: Arbeitgeberverband, Stand: 01.03.2024, Rn. HI657656.

³⁴ Haufe, Arbeitsrecht, Lexikonstichwort: Abfindung, Stand: 01.01.2025, Rn. LI1918497.

³⁵ Haufe, Arbeitsrecht, Lexikonstichwort: Abfindung, Stand: 01.01.2025, Rn. HI657607 f.; Haufe, Arbeitsrecht, Wann müssen Arbeitgeber eine Abfindung zahlen?, Stand: 21.02.2025, online abrufbar unter: Abfindung: Wann muss sie gezahlt werden? | Personal | Haufe.

³⁶ Reufels, Aufhebung und Abfindung, 1. Auflage 2020, § 4 Rn. 55; Doßler in: Kündigungsschutzrecht, 2. Auflage 2021, § 623 BGB, Rn. 103.

³⁷ BMAS, Glossareintrag, Tarifpartner (auch Sozialpartner), online abrufbar unter: Tarifpartner (auch Sozialpartner) – BMAS.

Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler

Gut versichert im Unterricht und auf dem Hinweg

Schülerinnen und Schüler sind beim Schulbesuch gesetzlich unfallversichert. Darauf weist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen anlässlich des Schuljahresbeginns hin.

Schülerinnen und Schüler sind beim Schulbesuch gesetzlich unfallversichert. Darauf weist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen anlässlich des Schuljahresbeginns hin.

Versichert ist nicht nur der Unterricht und der Schulweg, sondern auch Veranstaltungen wie Schulfeiern, Klassenfahrten oder Pausen. Nicht versichert durch die gesetzliche Unfallversicherung sind hingegen beispielsweise Unfälle während der Hausaufgabenzeit zu Hause oder private Aufenthalte auf dem Schulhof. Geschieht ein Unfall im organisatorischen Verantwortungs-

bereich der Schule, kümmert sich der zuständige Unfallversicherungsträger um die optimale medizinische Versorgung des betroffenen Kindes und übernimmt die Kosten für Heilbehandlung und Rehabilitation. Die Leistungen können zum Beispiel auch Einzelunterricht, Hilfen zu einer angemessenen Schulbildung oder Kinderpflege-Vergütung umfassen, wenn die berufstätigen Eltern zur Betreuung oder Pflege eines Kindes zu Hause bleiben müssen. Die Kosten trägt allein die Unfallversicherung. Im Fall von bleibenden Beeinträchtigungen infolge eines Schulunfalls kann es auch zu einer Rentenzahlung durch die gesetzliche

Unfallversicherung kommen.

Hintergrund

Die Zahl der Schulunfälle ist im Jahr 2024 um 1,4 Prozent zurück gegangen, aber immer noch erlitten mehr als eine Million Schüler und Schülerinnen einen Unfall beim Besuch ihrer jeweiligen Bildungseinrichtung. Der Großteil der Unfälle ereignete sich in allgemeinbildenden Schulen. Auch auf dem Weg von und zur Schule, Kita oder Uni verunglückten weniger Kinder und Jugendliche: Es waren 87.345 Versicherte, fünf Prozent weniger als im Jahr zuvor.

DGUV

Aktueller Begriff

Aktuelle Rechtsprechungen zum Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Zur Förderung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben hat der Gesetzgeber zahlreiche Vorschriften erlassen. Eine dieser Vorschriften ist § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Danach ist der Arbeitgeber zur Durchführung eines Präventionsverfahrens verpflichtet, wenn personen-, verhaltens-, oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis eintreten, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können. Er muss möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die Vertretungen nach § 176 Abs. 1 SGB IX sowie das Integrationsamt einschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) hatte in seinem **Urteil vom 21. April 2016 (8 AZR 402/14)** über einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu entscheiden. Im Rahmen der Prüfung einer für einen solchen Anspruch erforderlichen Benachteiligung entschied das Gericht, dass das damals noch in § 84 Abs. 1 SGB IX alte Fassung (a.F.) geregelte Präventionsverfahren während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses und damit in der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht durchgeführt werden müsse.

Mit dem Erfordernis von „personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten“ Schwierigkeiten knüpfte das Präventionsverfahren an die **kündigungsschutzrechtlichen Begrifflichkeiten** aus § 1

Abs. 2 KSchG an. Das KSchG gelte aber erst nach Ablauf der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG). Während der Wartezeit sollten die Arbeitsvertragsparteien prüfen können, ob sie sich dauerhaft vertraglich binden möchten. Dies gelte nach § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX a.F. (§ 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX aktuelle Fassung) auch für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer. Zweck des Präventionsverfahrens sei es, das Entstehen von Kündigungsgründen zu verhindern. Auf diese komme es bei einer Kündigung während der Wartezeit gerade nicht an. Daher sei während dieser Zeit auch ein Präventionsverfahren nicht durchzuführen oder einzuleiten.

Für dieses Verständnis sprächen auch **Praktikabilitätsabwägungen**. Das Präventionsverfahren erfordere einen umfassenden wechselseitigen Austausch aller Beteiligten. Dies sei zeitaufwendig und nur sinnvoll zu praktizieren, wenn es nicht vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit abgeschlossen sein müsse. Andernfalls hinge der Schutz des schwerbehinderten Menschen von dem zufälligen Zeitpunkt innerhalb der Wartezeit ab, zu dem sich Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis einstellten und davon, ob dann noch ausreichend Zeit zur Durchführung eines Präventionsverfahrens zur Verfügung stünde.

Mit **Urteil vom 12. September 2024 (6 SLa 76/24)** hat das **Landesarbeitsgericht Köln** (LAG Köln) sich gegen die Auffassung des BAG gewandt. Seiner Ansicht nach ist das Präventionsverfahren auch schon vor Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit durchzuführen. Der **Wortlaut** von § 167 Abs. 1 SGB IX lasse keine zeitliche Beschränkung erkennen. Das Argument des BAG, personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten im Sinne von § 167 Abs. 1 SGB IX seien nur dann relevant, wenn es um die Verhinderung von personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Kündigungen gehe, überzeuge nicht, weil es auch in Kleinbetrieben Kündigungen aus solchen Gründen geben könne, obwohl das KSchG für diese nicht gelte und es auf die soziale Rechtferti-

gung der Kündigung nicht ankommen könne. Zudem könne ein Arbeitsverhältnis während eines laufenden Präventionsverfahrens nach Ablauf der Wartezeit in den Anwendungsbereich des § 1 KSchG hineinwachsen.

Die **Gesetzessystematik** spreche für die Verpflichtung zur Durchführung eines Präventionsverfahrens in der Wartezeit. Das Präventionsverfahren sei im dritten Kapitel des SGB IX geregelt, das keine zeitlichen Beschränkungen vorsehe. Erst § 173 SGB IX (§ 90 SGB IX a.F.) treffe solche Begrenzungen ausschließlich für das vierte Kapitel.

Sinn und Zweck des Präventionsverfahrens sei, die Integration schwerbehinderter Menschen durch ein präventives Verfahren zu fördern, Arbeitsverhältnisse möglichst aufrecht zu erhalten und bei aufkommenden Problemen sachkundige Stellen bei der Lösungssuche einzubeziehen. Gerade in der Wartezeit könne es sinnvoll sein, durch Ermittlung und Anwendung unterstützender Maßnahmen das Arbeitsverhältnis über die ersten sechs Monate hinaus zu sichern. Es sei kein Grund ersichtlich, weshalb die Pflicht zur Einleitung eines Präventionsverfahrens auf den Ablauf der Wartezeit verschoben werden sollte, wenn bereits während der Wartezeit Schwierigkeiten aufträten, die nach der Prognose des Arbeitgebers nicht zur Wartezeitkündigung führen sollen. Für die vom BAG vorgenommene teleologische Reduktion fehle es an einer planwidrigen Regelungslücke. Es seien gerade keine zweckwidrigen Ergebnisse durch die Erfassung zu vieler Sachverhalte ersichtlich. Zudem habe der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) 2016 und dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (Teilhabebestärkungsgesetz) 2021 in Kenntnis des umstrittenen Anwendungsbereichs des Präventionsverfahrens Novellierungen vorgenommen,

ohne die Formulierung in § 167 Abs. 1 SGB IX zu ändern.

Um Wartezeitkündigungen gegenüber schwerbehinderten Menschen nicht faktisch auszuschließen, nimmt das LAG Köln eine **Beweiserleichterung** zugun-

ten des Arbeitgebers an. Im Rahmen der durch die Unterlassung des Präventionsverfahrens ausgelösten Diskriminierungsvermutung des § 22 AGG müsse der Arbeitgeber vortragen und beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als die

Schwerbehinderung zur Wartezeitkündigung geführt hätten.

Das Urteil des LAG Köln ist nicht rechtskräftig. Die Sache ist derzeit beim BAG anhängig (2 AZR 271/24).

Amts- und nicht Privathaftung für etwaige Impfschäden nach einer bis zum 7. April 2023 vorgenommenen Corona-Schutzimpfung

Der III. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat sich in einer Entscheidung mit der Frage befasst, wer für etwaige Aufklärungs- oder Behandlungsfehler bei einer bis zum 7. April 2023 vorgenommenen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 haftet, die in einer Vertragsarztpraxis vorgenommen wurde.

Sachverhalt:

Der Kläger nimmt die beklagte Ärztin für Allgemeinmedizin aufgrund einer seines Erachtens fehlerhaften Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 auf Schadensersatz in Anspruch. Nach zwei vorangegangenen Schutzimpfungen im Mai und Juli 2021 erhielt er am 15. Dezember 2021 in der Praxis der Beklagten eine sogenannte Booster-Impfung. Etwa drei Wochen später wurde bei ihm eine Herzerkrankung diagnostiziert.

Der Kläger hat geltend gemacht, bei seiner Erkrankung handele es sich um einen Impfschaden. Die dritte Impfung sei fehlerhaft verabreicht und er zuvor nicht hinreichend aufgeklärt worden. In Folge der Impfung seien seine kognitiven Fähigkeiten erheblich eingeschränkt. Er könne seine berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben. Zudem sei er aufgrund der organischen Beschwerden in der Psyche stark beeinträchtigt.

Der Kläger begehrt die Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von mindestens 800.000 €, die Feststellung der Einstandspflicht der Beklagten für materielle und nicht vorhersehbare immaterielle

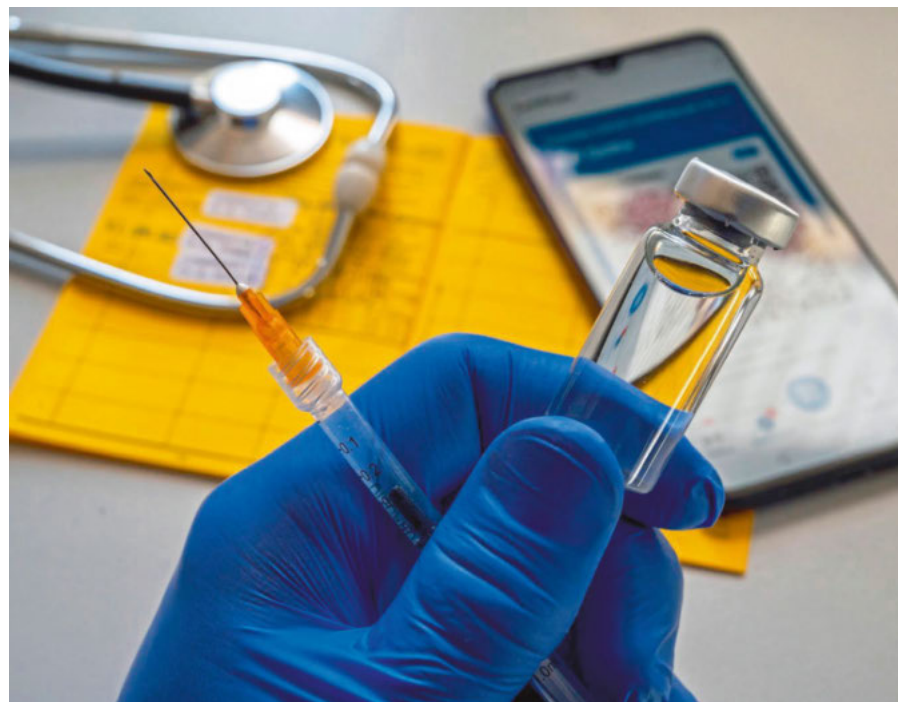


Foto: © Ralf Geithe - stock.adobe.com

Schäden sowie die Erstattung vorgerichtlicher Rechtsanwaltskosten.

Bisheriger Prozessverlauf:

Die Klage ist in den Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit seiner vom Berufungsgericht zugelassenen Revision hat der Kläger sein Klagebegehren weiterverfolgt.

Die Entscheidung des Bundesgerichtshofs:

Der unter anderem für das Amtshaf-tungsrecht zuständige III. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat die Revision zurückgewiesen.

Bis zum 7. April 2023 handelten die in der jeweiligen Fassung der Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavi-

BGH Urteil vom 9. Oktober 2025
– III ZR 180/24

rus-Impfverordnung – CoronaImpfV) bestimmten Leistungserbringer bei der Vornahme einer Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in Ausübung eines ihnen anvertrauten öffentlichen Amtes. Dies gilt auch für die Beklagte und die Schutzimpfung des Klägers. Das Berufungsgericht hat daher eine persönliche Haftung der Beklagten für etwaige Impfschäden des Klägers zu Recht verneint. Es kommt gemäß Art. 34 Satz 1 GG nur eine Amtshaftung des Staates in Betracht.

Die Tätigkeit einer Privatperson ist als hoheitlich zu beurteilen, wenn ein innerer Zusammenhang und eine engere Beziehung zwischen der Betätigung und der hoheitlichen Aufgabe besteht. Dabei muss die öffentliche Hand in so weitgehendem Maße auf die Durchführung der Arbeiten Einfluss nehmen, dass der Private gleichsam als bloßes „Werkzeug“ oder „Erfüllungsgehilfe“ des Hoheitsträgers handelt und dieser die Tätigkeit des Privaten deshalb wie eine eigene gegen sich gelten lassen muss.

Die jeweiligen Leistungserbringer erledigten mit der Durchführung von Schutzimpfungen hiernach eine hoheitliche Aufgabe. Sie erfüllten den eigens durch das Bundesministerium für Gesundheit als Verordnungsgeber geschaffenen Anspruch gegen den Staat auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Dessen hoheitlicher Charakter stand bei der Impftätigkeit im Vordergrund. Die Schutzimpfungen waren ein zentrales Mittel zur Bewältigung der Corona-Pandemie. Der darauf gerichtete Anspruch war ein wesentlicher Bestandteil der staatlichen „Corona-Impfkampagne“, in die die Leistungserbringer ausdrücklich eingebunden wurden. Die Erfüllung des staatlichen Impfanspruchs diente nicht nur dem individuellen Gesundheitsschutz, sondern auch der Aufrechterhaltung zentraler staatlicher Funktionen und zentraler Bereiche der Daseinsfürsorge.

Darüber hinaus wies dieser Impfanspruch jedenfalls zeitweise einen engen Bezug zur Eingriffsverwaltung auf. Es bestand zwar keine Impfpflicht. Die Ablehnung einer Schutzimpfung konnte jedoch nachteilige Folgen haben, wie etwa zum Zeitpunkt der Impfung des Klägers am 15. Dezember 2021 in Form von bußgeldbewehrten Zugangs- und Kontaktbeschränkungen, dem bußgeldbewehrten Erfordernis eines Testnachweises für das Betreten der Arbeitsstätte oder der Verhängung eines Betretungs- oder Tätigkeitsverbots

für in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen.

Schließlich stand den privaten Leistungserbringern nur ein stark eingeschränkter Entscheidungsspielraum zu, wie der Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 zu erfüllen war. Ihnen wurde durch den Verordnungsgeber vorgegeben, auf welche Weise die Schutzimpfung und die begleitenden Leistungen vorzunehmen waren.

Demzufolge sind die Schutzimpfungen, die auf der Grundlage der Coronavirus-Impfverordnung erfolgten, als noch dem Bereich hoheitlicher Betätigung angehörend anzusehen und alle privaten Leistungserbringer – wie die Beklagte – als Verwaltungshelfer einzuordnen. Die Verantwortlichkeit für etwaige Aufklärungs- und Behandlungsfehler dieser Verwaltungshelfer trifft deshalb grundsätzlich den Staat.

Vorinstanzen:

Landgericht Dortmund – Urteil vom 27. Juli 2023 – 4 O 163/22
Oberlandesgericht Hamm – Urteil vom 19. Juni 2024 – I-3 U 119/23

Die maßgeblichen Vorschriften lauten:

Art. 34 GG Haftung bei Amtspflichtverletzung

¹Verletzt jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so trifft die Verantwortlichkeit grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht.

[...]

CoronaImpfV vom 30. August 2021 in der Fassung vom 15. November 2021

§ 1 Anspruch

(1) ¹Personen nach Satz 2 haben im Rahmen der Verfügbarkeit der vorhandenen Impfstoffe Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2.

[...]

(2) ¹Der Anspruch nach Absatz 1 Satz 1 umfasst die Aufklärung und Impfberatung der zu impfenden Person, die symptombezogene Untersuchung zum Ausschluss akuter Erkrankungen oder Allergien, die Verabreichung des Impfstoffs im Rahmen der arzneimittelrechtlichen Zulassung oder im Rahmen nichtkommerzieller klinischer Studien, die Beobachtung der sich an die Verabreichung des Impfstoffs unmittelbar anschließenden

Nachsorgephase, die erforderliche medizinische Intervention im Fall des Auftretens von Impfreaktionen, die Ausstellung der Impfdokumentation und die Erstellung eines COVID-19-Impfzertifikats im Sinne des § 22 Absatz 5 des Infektionsschutzgesetzes. ²Die Aufklärung und Impfberatung der zu impfenden Person beinhalten

1. die Information über den Nutzen der Schutzimpfung und die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19),
2. die Erhebung der Anamnese einschließlich der Impfanamnese sowie der Befragung über das Vorliegen möglicher Kontraindikationen,
3. die Feststellung der aktuellen Befindlichkeit zum Ausschluss akuter Erkrankungen oder Allergien und möglicherweise vorliegender Gegenanzeigen,
4. Hinweise auf mögliche Nebenwirkungen und Komplikationen der Schutzimpfung,
5. die Informationen über den Eintritt und die Dauer der Schutzwirkung der Schutzimpfung,
6. Hinweise zu Folge- und Auffrischimpfungen,
7. Empfehlungen über Verhaltensmaßnahmen im Anschluss an die Schutzimpfung.

[...]

§ 3 Leistungserbringer

(1) ¹Leistungen nach § 1 Absatz 2 werden erbracht durch

[...]

4. Arztpraxen, die an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen,

[...]

Karlsruhe, den 9. Oktober 2025

Ergebnisse aus der Befragung von Klinikpersonal zur Influenza- und COVID-19-Impfung

Bericht zur OKaPII-Studie

Foto: © Rethea B/peopleimages.com - stock.adobe.com



fluenza-Impfentscheidung vor allem durch das Vertrauen in die Sicherheit der Impfung und den Willen, andere durch die eigene Impfung zu schützen, beeinflusst wird. Gleichzeitig bestanden Wissenslücken und Unsicherheiten, insbesondere zu Sicherheitsfragen. Auch wissen z.B. nur 20,5 % der Teilnehmenden, dass die Influenza-Impfung das Risiko für einen Herzinfarkt senken kann.

Die RKI-Daten zeigen deutliche Unterschiede in der Impfbereitschaft für die Influenza- und COVID-19-Impfung. Eher oder auf jeden Fall gegen Influenza impfen lassen möchten sich in der kommenden Saison 67,3 % aller Befragten, für COVID-19 liegt der Anteil bei 22,6 %. Bezüglich der Influenza-Impfung sind sich 9,3 % unsicher, bei COVID-19 fast ein Viertel der Mitarbeitenden. 23,4 % der Mitarbeitenden möchten sich eher nicht oder auf keinen Fall gegen Influenza impfen lassen, bei COVID-19 liegt der Anteil bei 54,4 %.

Im Rahmen der OKaPII-Studie werden jährlich Influenza-Impfquoten von Klinikpersonal sowie die Einstellung zur Impfung erhoben. Neben der Influenza-Impfung werden auch der Impfstatus zur COVID-19- und in der OKaPII-Erhebungswelle 2025 einmalig auch zur Pertussis-Impfung abgebildet.

In der Influenza-Saison 2024/25 haben sich 56,3 % der Klinikmitarbeitenden für die Influenza-Impfung entschieden. Die Impfquote des ärztlichen Dienstes war wie in den Jahren zuvor deutlich höher als die des Pflegepersonals. Auch die jähr-

liche COVID-19-Impfung wird in den Berufsgruppe unterschiedlich häufig wahrgenommen; am häufigsten von der Ärzteschaft. Insgesamt haben sich innerhalb der letzten 12 Monate nur 16,4 % der Klinikmitarbeitenden gegen COVID-19 impfen lassen. Das sind Ergebnisse aus der jährlichen RKI-Online-Befragung im Rahmen der OKaPII-Studie, die in einem Bericht online veröffentlicht wurden. Die Befragung hat auch gezeigt, dass die In-

Robert-Koch-Institut (RKI)

Von Chikungunya bis KI

Deutsche Fachgesellschaft Reisemedizin DFR diskutiert auf ihrer Jahrestagung aktuelle Trends in der Reisemedizin

Ende September fand in Essen die 28. Jahrestagung der Deutschen Fachgesellschaft für Reisemedizin (DFR) statt. Von den Chancen und konkreten Anwendungen von KI in der reisemedizinischen Praxis über sich aktuell ausbreitende Infektionskrankheiten, den Folgen des Klimawandels für Reiseverhalten und Reisemedizin bis hin zu globalen Gesundheitstrends deckte die Fortbildungsveranstaltung die aktuellen und praxisorientierten Entwicklungen in der Reisemedizin ab. Tagungspräsident Dr. med. Markus Frühwein stellte außerdem die aktualisierte Empfehlung der DFR zur Impfung gegen Chikungunya vor. Das Virus hatte in diesem Sommer eine Rekordzahl von Infektionen in Europa ausgelöst. Die kommende Jahrestagung der DFR findet vom 18. bis 19. September 2026 in Erfurt statt.

2024 und 2025 sind durch die Europäische Arzneimittel Agentur EMA zwei Impfstoffe gegen das durch Mücken übertragene Chikungunya-Virus zugelassen worden: Der adjuvantierte Totimpfstoff Vimkunya® und der attenuierte Lebendimpfstoff Ixchiq®. Im Mai 2025 hatte die EMA wegen des Auftretens schwerwiegender unerwünschter Ereignisse zunächst eine Zulassungseinschränkung bei Ixchiq® vorgenommen, die im Juli 2025 jedoch wieder aufgehoben wurde. „An dieser Entwicklung orientieren wir uns auch in unserer aktualisierten Empfehlung der DFR: Die Einschränkung für Personen ab 65 Jahren für den Impfstoff Ixchiq® wurde revidiert, und beschränkt sich nun auf Menschen mit eingeschränkter Immunkompetenz bzw. manifester Immunsuppression“, erklärt Tagungspräsident Dr. med. Markus Frühwein. Die gesamte Stellungnahme und reisemedizinische Impfpflicht der DFR ist hier einsehbar:

<https://www.fachgesellschaft-reisemedizin.de/Unser-Angebot/F%c3%bcr-medizinisches-Fachpersonal/Arbeits-hilfen/DFR-Empfehlung-zur-Impfung-gegen-Chikungunya>

Rekordzahl von Ausbrüchen: Chikungunya- und West-Nil-Fieber in Europa

Ende August 2025 hatte die Europäische Seuchenschutzbehörde ECDC die

zahlreichen Ausbrüche von mückenübertragenen Infektionen wie Chikungunya- und West-Nil-Fieber als „das neue Normal“ in Europa bezeichnet, und besser koordinierte und wirksame Public Health-Maßnahmen angemahnt. Italien und Frankreich verzeichneten in diesem Sommer eine Rekordzahl von Ausbrüchen von Chikungunya-Fieber: Dort wurden bis Anfang September 480 (Frankreich) bzw. 205 (Italien) Infektionen registriert. Eine Infektion mit Chikungunya kann folgenlos ausheilen, jedoch in etwa 30 bis 40 % der Fälle auch Langzeitsymptome wie anhaltende Arthralgien, Müdigkeit oder Depressionen nach sich ziehen, die über Jahre andauern und zu einer relevanten Einschränkung von Lebensqualität und Arbeitsfähigkeit der Betroffenen führen können.

DFR ist die größte rein reisemedizinisch orientierte Fachgesellschaft Deutschlands

Bei der diesjährigen 2-tägigen DFR-Tagung am 19. und 20. September diskutierten Reisemedizinerinnen und Reisemediziner zahlreiche weitere aktuelle Themen, die in der reisemedizinischen Praxis häufig und relevant sind: Die aktuelle Weltseuchensituation, Chancen und Anwendungen von digitalem Impfmanagement und Künstlicher Intelligenz in der Reisepraxis, bis hin zu globalen Trends im

Tourismus und seine Auswirkungen auf die Reisemedizin. Die DFR ist mit rund 1000 Mitgliedern die größte rein reisemedizinisch fokussierte Fachgesellschaft Deutschlands, deren praxisfokussiertes Angebot sich vorwiegend an niedergelassene reisemedizinische Praxen und an reisemedizinisch beratende Hausärzte richtet.

Die kommende Jahrestagung der DFR findet vom 18. bis 19. September 2026 in Erfurt statt.

Literatur:

European Centre for Disease Prevention and Control. World Mosquito Day 2025: Europe sets new records for mosquito-borne diseases – ECDC supporting Member States in adapting to 'new normal'. Press release. 20. August 2025. Im Internet:

<https://www.ecdc.europa.eu/en/news-events/world-mosquito-day-2025-europe-sets-new-records-mosquito-borne-diseases-ecdc-supporting>

European Centre for Disease Prevention and Control. Seasonal surveillance of chikungunya virus disease in the EU/EEA, weekly report. Week 38, 2025 <https://chik-weekly.ecdc.europa.eu/>

Fachgesellschaft für Reisemedizin (DFR)



Foto: © Pawlich Sattalder – stock.adobe.com

Orientierungshilfe für Unternehmen

BGW veröffentlicht „Datenbank Desinfektionsmittel“

In Gesundheitsdienst und Wohlfahrts-
pflege sind Desinfektionsmittel zur In-
fektionsprävention unverzichtbar. Doch
welche Desinfektionsmittel kommen für
welchen Einsatz im Unternehmen infra-
ge? Eine Orientierungshilfe bietet die
Berufsgenossenschaft für Gesundheits-
dienst und Wohlfahrtspflege (BGW) mit
einer kostenlos zugänglichen Desinfek-
tionsmittel-Datenbank.

Desinfektionsmittel sollen sowohl si-
cher für die Mitarbeitenden als auch
wirksam gegen Infektionserreger sein.
Angeboten werden Mittel mit verschie-
densten Wirkstoffen, von denen unter-
schiedliche Gefährdungen ausgehen.
Die Desinfektionsmitteldatenbank liefert
eine Produktübersicht anhand objekti-
ver arbeitsschutz- und gefahrstoffrele-
vanter Kriterien. Nutzerinnen und Nut-
zer können unter anderem nach Pro-
duktgruppe oder nach einer Wirkstoff-
basis filtern und Produkte vergleichen.
Auch die Suche nach Produktnamen
oder Herstellern ist möglich.

Datengrundlage: Sicherheitsdaten-
blätter und Produktinformationen



Foto: © Juan – stock.adobe.com (mit KI generiert)

In der Übersicht sind ausschließlich
gefahrstoffbezogene Informationen zu
Desinfektionsmitteln für Hände, Haut,
Flächen oder Medizinprodukte im Ge-
sundheitsdienst und der Wohlfahrtspfle-
ge enthalten. Grundlage für die erfass-
ten Daten sind die Sicherheitsdatenblät-
ter und Produktinformationen der jewei-
ligen Mittel. Inhalte werden nach bes-
tem Wissen recherchiert und in regel-

mäßigen Abständen durch den Bereich
„Gefahrstoffe und Toxikologie“ der BGW
aktualisiert. Mit der „Datenbank Desin-
fektionsmittel“ wird weder ein kommer-
zieller Zweck verfolgt noch ist eine Pro-
duktempfehlung damit verbunden oder
beabsichtigt. Sie ist unter www.desinfektionsmittel.bgw-online.de kostenfrei
zugänglich.

BGW

User-Tipp

VAH-Liste online

Filtermöglichkeiten in der linken Spalte
nutzen: In „Erregerspektrum“ aus dem
Drop-Down-Menü den Erregernamen
auswählen – das richtige Wirkspektrum
wird in Klammern dahinter angezeigt.

- Link: <https://www.vah-liste.de/>

Die VAH-Liste (Liste des Verbundes
für Angewandte Hygiene, kurz VAH) ist
eine offizielle Liste geprüfter und wirk-
samer Desinfektionsmittel.

Kurz erklärt:

- Herausgeber: VAH (Verbund für An-
gewandte Hygiene e. V.)

- Zweck: Sie dient als Qualitätsnach-
weis für Desinfektionsmittel, die
wirksam und geeignet zur hygieni-
schen Desinfektion sind – z. B. in
Krankenhäusern, Praxen, Pflegeein-
richtungen.
- Inhalt: Enthält geprüfte Produkte mit
Angaben zu
 - Anwendungsbereich (Hände,
Flächen, Instrumente etc.)
 - Wirkspektrum (bakterizid, viruzid,
fungizid usw.)
 - Einwirkzeiten und Konzentrationen
- Bedeutung: Nur Desinfektionsmittel,
die in der VAH-Liste stehen, gelten in
Deutschland als wissenschaftlich ge-
prüft und empfohlen für den medizi-
nischen Bereich.

Kurz gesagt:

Die VAH-Liste ist die offizielle Positiv-
liste für geprüfte Desinfektionsmittel
mit nachgewiesener Wirksamkeit.

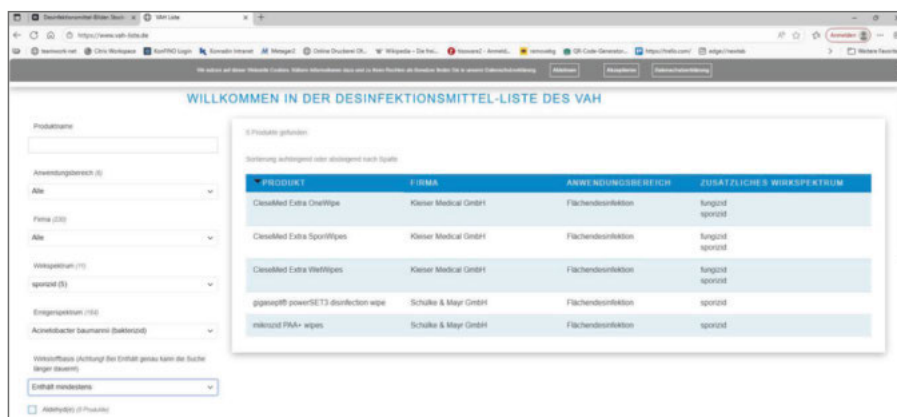


Foto: © VAH

Die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) stellt ihre Gefahrgut-Datenbank ab sofort kostenlos zur Verfügung.

Gefahrgut-Datenbank jetzt kostenfrei online

Die **Gefahrgut-Datenbank (DGG)** ist seit dem 23. Juli 2025 vollständig kostenfrei zugänglich. Die bisher gebührenpflichtige Datenbank ist Teil einer Open-Source-Strategie, mit der die BAM die digitale Transformation im Gefahrgutwesen vorantreiben will. Behörden und Unternehmen, die Gefahrguttransporte planen, durchführen oder kontrollieren, erhalten damit einen freien Zugang zu einem zentralen Informationsinstrument.

Vorschriften systematisch aufbereitet

Die Datenbank enthält systematisch aufbereitete Vorschriften zur Beförderung gefährlicher Güter – auf Straße, Schiene, Binnenwasserstraße, See und in der Luft. Die Inhalte lassen sich über eine Web-Oberfläche recherchieren oder als kompletter Datensatz herunterladen. Dies ermöglicht eine schnelle Verfügbarkeit und eine effiziente Integration in interne Prozesse von Unternehmen oder Kontrollbehörden. Durch ihre Mitwirkung in nationalen und inter-



Foto: © Nattawit – stock.adobe.com

nationalen Gremien der Regelwerksentwicklung im Gefahrgutrecht hat die BAM direkten Zugriff auf aktuelle Informationen. Entsprechend wird die Datenbank kontinuierlich aktualisiert.

Zum Hintergrund: Die Datenbank Gefahrgut existiert bereits seit mehr als 40 Jahren. Sie wurde bislang mit Mitteln

des Bundesministeriums für Verkehr finanziert. Künftig trägt die BAM die Kosten selbst.

<https://tes.bam.de/tes/Navigation/DE/DGG/dgg.html>

BG Verkehr

WHO und WMO veröffentlichen Bericht und Leitlinien zum Schutz der Arbeiter vor zunehmendem Hitzestress

Die **Weltgesundheitsorganisation (WHO)** und die Weltorganisation für Meteorologie (WMO) haben heute einen gemeinsamen Bericht über den Klimawandel und Hitzestress am Arbeitsplatz veröffentlicht. Andreas Flouris (Professor für Physiologie an der Universität Thessalien, Griechenland, und Gastprofessor für Umweltmedizin an der Universität Ottawa, Kanada) fungierte als Herausgeber dieser Kampagne, die deutlich macht, dass die Hitzekrise keine ferne Bedrohung ist – sie findet jetzt statt.

Warum es wichtig ist: Hitzestress ist nicht nur ein gesundheitliches Problem. Es ist eine wirtschaftliche Herausforderung und eine Frage der sozialen Gerechtigkeit. Der Schutz der Arbeitnehmer bedeutet, die Lebensmittelsysteme, die Infrastruktur und die Volkswirtschaften selbst zu schützen.

Der Bericht stützt sich auf Erkenntnisse aus fünf Jahrzehnten und zeigt,

wie steigende Temperaturen die Arbeit verändern. Die Beweise sind eindeutig:

- 2,4 Milliarden Arbeitnehmer sind Hitzeeinwirkung ausgesetzt, die sich auf ihre Gesundheit und Produktivität auswirkt.
- Hitzestress führt zu Krankheiten, Verletzungen und Todesfällen in allen Sektoren, von landwirtschaftlichen Betrieben und Baustellen bis hin zu Fabriken und darüber hinaus.
- Sowohl Arbeiter im Freien als auch in Innenräumen sind gefährdet, wobei die Schwächsten am stärksten belastet werden.
- Wenn nicht gehandelt wird, wird extreme Hitze die Ungleichheiten vertiefen, die Volkswirtschaften stören und die Ziele für nachhaltige Entwicklung gefährden.

Die gute Nachricht? Es gibt Lösungen. Regierungen, Arbeitgeber und Ar-

beitnehmer können heute handeln: Bessere Vorschriften, intelligentere Zeitplanung, hitzeresistente Kleidung, Flüssigkeitszufuhr, Schatten und Frühwarnsysteme.

Vollständiger Bericht hier: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240099814>

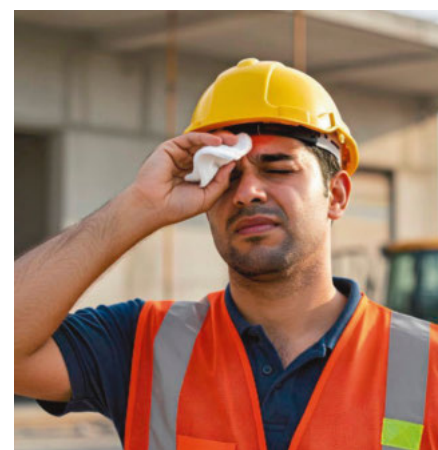


Foto: © IrmaPrastiwi – stock.adobe.com (mit KI generiert)



Foto: © Daniel – stock.adobe.com

Bericht der Europäischen Umweltagentur

Zustand der Umwelt bleibt besorgniserregend

Trotz erheblicher Fortschritte bei der Verringerung der Treibhausgasemissionen und der Luftverschmutzung ist der Zustand der Umwelt in Europa insgesamt kritisch. Insbesondere leidet die Natur unter Schädigung, Übernutzung und dem Verlust biologischer Vielfalt. Hinzu kommt der sich beschleunigende Klimawandel. Das zeigt der Bericht „Zustand der Umwelt“ der Europäischen Umweltagentur (EUA).

Europa muss seinen Kurs beibehalten und Ambitionen steigern

Teresa Ribera, Exekutiv-Vizepräsidentin der EU-Kommission für einen sauberen, fairen und wettbewerbsfähigen Wandel, erklärte: „Dieser Bericht erinnert uns eindringlich daran, dass Europa seinen Kurs beibehalten und seine Klima- und Um-

weltambitionen sogar noch beschleunigen muss. Die jüngsten extremen Wetterereignisse zeigen, wie fragil unser Wohlstand und unsere Sicherheit werden, wenn die Natur geschädigt ist und die Auswirkungen des Klimawandels zunehmen. Eine Verzögerung unserer Klimaziele würde zu höheren Kosten, vertieften Ungleichheiten und geringerer Resilienz führen. Investitionen in den Schutz der Natur sind keine Kosten, sondern eine Investition in Wettbewerbsfähigkeit, Resilienz und das Wohlergehen unserer Bürgerinnen und Bürger. Wenn wir die Maßnahmen jetzt ausweiten, können

wir ein saubereres, gerechteres und widerstandsfähigeres Europa für künftige Generationen schaffen.“

Wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen Handlungsbedarf

Leena Ylä-Mononen, Exekutivdirektorin der EUA, ergänzte: „Wir können es uns nicht leisten, unsere Klima-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele abzuschwächen. Der Bericht zeigt wissenschaftlich fundiert, warum wir handeln müssen. In der Europäischen Union verfügen wir über die politischen Strategien, die Instrumente und das

Europäische Kommission

Wissen sowie über jahrzehntelange Erfahrung in der gemeinsamen Arbeit an unseren Nachhaltigkeitszielen. Was wir heute tun, wird unsere Zukunft prägen.“

Der Bericht zur Umwelt in Europa 2025 stellt die bisher umfassendste Analyse des Zustands und der Perspektiven von Umwelt, Klima und Nachhaltigkeit in Europa dar. Grundlage sind Daten aus 38 Ländern.

Biologische Vielfalt unter Druck, Wasserstress in vielen Teilen Europas

Die biologische Vielfalt in Europas Land-, Süßwasser- und Meeresökosystemen geht infolge nicht nachhaltiger Produktions- und Konsummuster weiterhin zurück. Besonders sichtbar wird das im Lebensmittelsystem. Die Verschlechterung des Zustands der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme in Europa wird in Zukunft voraussichtlich anhalten. Laut Bericht ist davon auszugehen, dass die vereinbarten politischen Ziele bis 2030 nicht erreicht werden.

Auch die Wasserressourcen Europas stehen unter erheblichem Druck: Ein Drittel der Bevölkerung und der Landesfläche in Europa ist von Wasserstress betroffen. Der Erhalt gesunder aquatischer Ökosysteme, der Schutz von Wasserscheiden und die Wiederauffüllung von Grundwasservorkommen sind entscheidend, um die Resilienz der Wasserversorgung langfristig zu sichern.

Europa ist zudem der sich am schnellsten erwärmende Kontinent der Erde. Der Klimawandel bedroht in alarmierendem Tempo Sicherheit, öffentliche Gesundheit, Ökosysteme, Infrastruktur und Wirtschaft.

Klimawandel und Umweltzerstörung bedrohen Europas Wettbewerbsfähigkeit

Klimawandel und Umweltzerstörung stellen eine unmittelbare Bedrohung für die Wettbewerbsfähigkeit Europas dar, die stark von natürlichen Ressourcen abhängt. Die Erreichung der Klimaneutralität bis 2050 ist nur durch eine verantwortungsvolle und nachhaltige Bewirtschaftung von Land, Wasser und anderen Ressourcen möglich.

Der Bericht stellt klar: Nur durch einen transformativen Wandel der Produktions- und Konsummuster, einschließlich Dekarbonisierung der Wirtschaft, Ausbau der Kreislaufwirtschaft, Verringerung der

Umweltverschmutzung und nachhaltiger Nutzung natürlicher Ressourcen kann Europa widerstandsfähig bleiben. Die EU-Politik, insbesondere der Europäische Grüne Deal, bietet hierfür einen klaren Rahmen.

Besonderes Augenmerk liegt auf naturbasierten Lösungen zur Wiederherstellung von Lebensräumen. Diese tragen nicht nur zur Anpassung an den Klimawandel bei, sondern stärken zugleich die Resilienz und unterstützen die Minderung seiner Folgen. Darüber hinaus ist eine Dekarbonisierung der wichtigsten Wirtschaftssektoren, insbesondere des Verkehrs und eine Verringerung der Emissionen aus der Landwirtschaft unerlässlich.

Die wachsende Kreislaufwirtschaft bietet Chancen, Europas Abhängigkeit von Energieimporten und kritischen Rohstoffen zu verringern. Gleichzeitig kann Europa durch Investitionen in digitale und grüne Technologien seine Produktivität steigern und eine weltweite Führungsrolle bei nachhaltiger Innovation übernehmen, indem es Technologien zur Dekarbonisierung schwer dekarbonisierbarer Branchen wie Stahl und Zement entwickelt.

Fortschritte bei Senkung von Treibhausgasemissionen und Ausbau erneuerbarer Energien

Der Bericht hebt hervor, dass die EU weltweit eine Vorreiterrolle beim Klimaschutz einnimmt. Sie konnte ihre Treibhausgasemissionen senken, die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren und seit 2005 den Anteil erneuerbarer Energien verdoppeln. Zudem wurden in den vergangenen 10 bis 15 Jahren deutliche Fortschritte bei der Luftqualität, beim Recycling sowie bei der Ressourceneffizienz erzielt. Auch positive Entwicklungen in Bereichen wie Innovation, grüne Arbeitsplätze und nachhaltige Finanzwirtschaft geben Anlass zur Hoffnung.

Zahlen zu Deutschland

Deutschland hat bedeutende Fortschritte im Umwelt- und Klimaschutz erzielt: Treibhausgasemissionen wurden seit 1990 um 46 Prozent gesenkt, der Anteil erneuerbarer Energien auf 21,6 Prozent (2023) erhöht und vorzeitige Todesfälle durch Feinstaubbelastung um 52 Prozent reduziert.

Dennoch bestehen erhebliche Herausforderungen beim Erreichen der Klima-

neutralität bis 2045: Deutschlands Wälder und Ökosysteme stehen unter zunehmendem klimabedingtem Stress, der Landnutzungssektor verfehlt möglicherweise seine Emissionsziele. Die Abfallerzeugung pro Kopf steigt weiter, nur 9 Prozent der Oberflächengewässer erfüllen EU-Qualitätsstandards, und die Kreislaufmaterialnutzung bleibt unter dem 2030-Verdoppelungsziel.

Beschleunigte Fortschritte sind in Energieeffizienz, nachhaltiger Mobilität und Biodiversitätsschutz erforderlich.

Hintergrund

Die EUA ist verpflichtet, alle fünf Jahre einen Bericht über den Zustand der Umwelt vorzulegen. Der Bericht zur Umwelt in Europa 2025 ist der siebte Bericht dieser Art seit 1995. Er liefert wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse darüber, wie Europa den komplexen Herausforderungen wie beispielsweise Klimawandel, Biodiversitätsverlust sowie Luft- und Wasserverschmutzung begegnen kann. Der Bericht entstand in enger Zusammenarbeit mit dem Europäischen Umweltinformations- und Umweltbeobachtungsnetz (EIONET). Dabei flossen die Expertise und das Wissen führender Fachleute, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den 32 Mitgliedstaaten und sechs kooperierenden Ländern der EUA ein.

i

Schutz der Beschäftigten vor Infektionen durch hochpathogene aviäre Influenzaviren

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) verweist mit Datum 03. November 2025 angesichts der sich bundesweit ausbreitenden „Vogelgrippe“ (aviäre Influenza) auf die Empfehlung des Ausschusses für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) „Spezielle Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Infektionen durch hochpathogene aviäre Influenzaviren (Klassische Geflügelpest, „Vogelgrippe“)“. Die Empfehlung des ABAS (Beschluss 18/2023) kann auf der Internetseite der BAuA heruntergeladen werden.

Klimawandel am Arbeitsplatz

VDSI unterstützt Unternehmen mit sofort einsetzbaren Lösungen

Neue TK-Daten zeigen: Beschäftigte spüren bereits konkrete Klimafolgen – VDSI bietet praxisnahe Bausteine für Hitzeschutz, Gefährdungsbeurteilung und Führung

Autor: VDSI e.V.

Quelle: TK-Gesundheitsreport 2025 „Macht das Wetter krank? Der Einfluss des Klimawandels auf die Arbeitswelt“

Der Klimawandel ist in der Arbeitswelt angekommen. Laut dem aktuellen TK-Gesundheitsreport 2025 berichten zahlreiche Beschäftigte über spürbare Auswirkungen durch Hitze, UV-Belastung und Extremwetterereignisse – insbesondere bei körperlich fordernden Tätigkeiten und Arbeiten im Freien. Der VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit – reagiert darauf mit sofort einsetzbaren, praxistauglichen Maßnahmen für Unternehmen, die gezielt Gesundheit, Sicherheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten schützen.

„Hitzeschutz ist Arbeitsschutz. Wir konzentrieren uns auf einfach umsetzba-

re Maßnahmen, die Gesundheit und Leistung sichern – von Gefährdungsbeurteilungen über betriebliche Hitzeschutzpläne bis hin zur Sensibilisierung von Führungskräften“, sagt Silvester Siegmann, VDSI-Vorstandsmitglied für das Ressort Kommunikation.

Klimarisiken nehmen zu – Prävention wird Pflicht

Immer häufigere Hitzewellen infolge des Klimawandels stellen eine wachsende Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz dar. Wissenschaftliche Studien belegen, dass das Unfallrisiko an Tagen mit Temperaturen über 30 Grad deutlich steigt – in der Schweiz etwa um bis zu 7,4 Prozent. Besonders betroffen sind jüngere männliche Beschäftigte, Mitarbeitende in kleinen und mittleren Betrieben sowie Outdoor-Worker.

Auch der TK-Gesundheitsreport 2025 weist auf alarmierende Entwicklungen hin: Viele Beschäftigte berichten bereits über konkrete Hitzefolgen wie Erschöp-

fung, Konzentrationsschwäche und Leistungseinbußen. Hitzenahe Arbeitsunfähigkeitsdiagnosen wie „Schäden durch Hitze und Sonne“ nehmen an heißen Tagen messbar zu. Gleichzeitig fordern viele Beschäftigte konkrete Maßnahmen – unter anderem mehr Bewusstseinsarbeit, bauliche Anpassungen, flexible Arbeitszeiten („Siesta“) sowie klare Reaktions- und Notfallpläne für Hitzeereignisse. Genau hier setzt der VDSI mit seinen Angeboten an.

Das bietet der VDSI – kompakt und praxisnah

Der VDSI stellt Betrieben konkrete Bausteine zur Verfügung, um Gefährdungen durch Hitze und UV-Belastung systematisch in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Darüber hinaus unterstützt der Verband Führungskräfte mit praxisnahen Handlungshilfen, um Arbeitsbedingungen unter zunehmender Hitze vorausschauend und sicher zu gestalten. Ergänzend bietet der VDSI Schulungen und Fachveranstaltungen an, die sich gezielt mit Klimaanpassung im Arbeitsschutz beschäftigen. Checklisten und Leitfäden helfen dabei, betriebliche Hitzeschutzmaßnahmen strukturiert umzusetzen. Der Wissenstransfer wird durch Fachkreise, Netzwerke und regelmäßige Fortbildungen gefördert – damit Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf dem neuesten Stand bleiben und ihre Betriebe zukunftssicher aufstellen können.

Gemeinsam handeln – jetzt

„Als Fachverband sehen wir es als unsere Aufgabe, Unternehmen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit gezielt bei der Anpassung an den Klimawandel zu unterstützen“, so Silvester Siegmann. „Klimaanpassung wird auch im Arbeitsschutz zur Schlüsselaufgabe. Wir wollen dafür sorgen, dass Betriebe schnell reagieren können – mit schlanken, wirksamen Lösungen, die im Alltag funktionieren.“





Foto: © LAZAR – stock.adobe.com

Klimaforschende wenden sich an die deutsche Politik

Drei-Grad-Grenze könnte schon um 2050 erreicht werden; Klimaanpassung beschleunigen.

Klimaforschende sehen für Deutschland eine Zunahme des Risikos extremer Wetterereignisse und die Notwendigkeit, Maßnahmen in der Klimaanpassung schnell zu verstärken.

Zum Abschluss des ExtremWetterKongresses stellen die Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG) und die Deutsche Meteorologische Gesellschaft (DMG) einen Klimaaufwurf vor. Die Fachgesellschaften kommen darin zu folgender Bewertung: „Die Beobachtungslage zeigt, dass sich die Klimaentwicklung erheblich be-

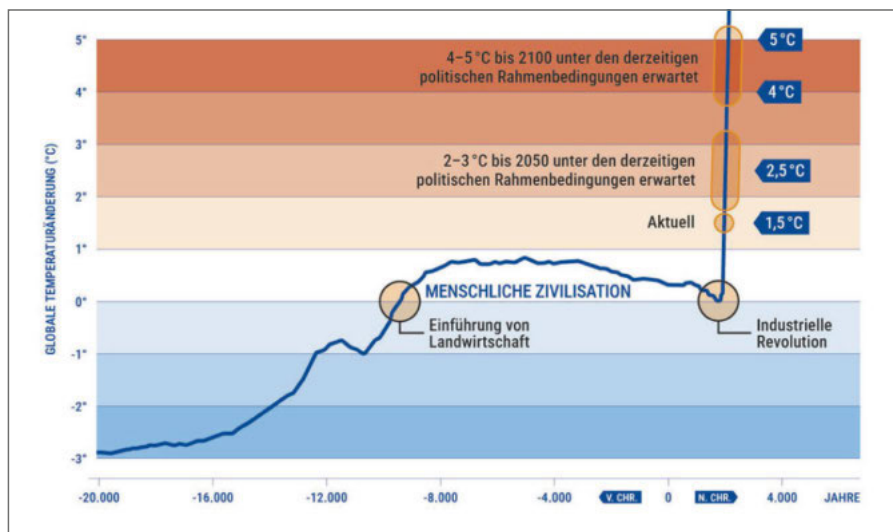
schleunigt hat – sowohl in der Atmosphäre wie auch den Ozeanen.“ DPG und DMG weisen deshalb darauf hin, dass eine globale Erwärmung um 3 Grad gegenüber dem vorindustriellen Niveau bereits um 2050 nicht ausgeschlossen werden kann. Folglich könnte die zusätzliche Erwärmung in den nächsten 25 Jahren möglicherweise genauso stark ausfallen wie in den vergangenen 150 Jahren. Vor diesem Hintergrund mahnen die Fachgesellschaften erhebliche Versäumnisse beim Klimaschutz und gleichzeitig ein deutlich höheres Maß an Maßnahmen an. Trotz der sich beschleunigenden globalen Erwärmung

haben die globale Gemeinschaft und auch Deutschland bislang nur unzureichend auf die damit verbundenen Gefahren reagiert, und der Bedrohungslage in Folge der Erhitzung werden bisher zu wenig präventive Maßnahmen entgegengesetzt.

Daher wenden sich DPG und DMG mit vorliegendem Aufruf gemeinsam an die Politik. Die Fachgesellschaften fordern dazu auf, unverzüglich ein sehr viel wirksameres Programm zur Eindämmung von menschengemachten Klimaänderungen voranzutreiben und die hierfür notwendigen Maßnahmen nicht weiter in die Zukunft zu verschieben. Aus Sicht der Ge-

Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG)
Deutsche Meteorologische Gesellschaft
(DMG)

Abbildung: © DPG / Gehlen



Temperaturänderung der letzten 20 000 Jahre.

sellschaften ist es dringend notwendig, Klimaschutz und Klimaanpassung gleichzeitig zu betreiben, da ein Teil der weiteren globalen Erwärmung auch bei intensivsten Schutzmaßnahmen nicht mehr zu verhindern ist und andererseits die Möglichkeiten der Anpassung begrenzt sind. Die Forschenden weisen darauf hin, dass es, physikalisch betrachtet, kein „Restbudget“ an Kohlenstoffdioxid (CO₂) mehr gibt.

Prof. Dr. Klaus Richter, Präsident der DPG: „In der Vergangenheit wurden mögliche Wege in eine klimaneutrale Wirtschaft in zahlreichen Studien dargelegt. Basierend auf diesen Erkenntnissen besteht nach wie vor die Möglichkeit, den weiteren Temperaturanstieg zu begrenzen und Maßnahmen zum Schutz unserer Gesellschaft zu ergreifen.“

Frank Böttcher, Vorsitzender der DMG, verweist auf einen gemeinsamen Aufruf von DMG und DPG aus dem Jahre 1987: „Die in dem neuen Papier skizzierten Entwicklungsmöglichkeiten können eigentlich nicht überraschen. Bereits 1987 haben wir in einem gemeinsamen Papier vor einer weltweit drohenden Klimaänderung durch den Menschen in dieser Dimension gewarnt.“

Im Text des Klimastatements aus dem Jahre 1987 heißt es: „Es besteht der begründete Verdacht, dass schon innerhalb der nächsten 100 Jahre die mittlere Temperatur [...] um etwa 3 bis 9 Grad ansteigen wird, wenn die bisher beobachtete Zuwachsrate in etwa konstant und die Verzögerung durch die hohe Wärmekapazität des Ozeans gering bleibt“. Bis 2050 werden von den damals genannten 100

Jahren 63 vergangen sein.

Die heutige Einschätzung der Fachgesellschaften zeigt die Konsistenz unserer heutigen Aussagen gegenüber 1987 und unterstreicht die Verlässlichkeit wissenschaftlich abgesicherter Aussagen. Auch der Schlussbewertung von 1987 schließen sich die Gesellschaften weiterhin an: „Die Klimaveränderungen sind [...] eine der größten Gefahren für die Menschheit“.

„3-Grad-Welt“ bringt Deutschland erheblich mehr Extremwetter

Eine „3-Grad-Welt“ würde für Deutschland eine erhebliche Zunahme an Extremwetterereignissen bedeuten, vor allen Dingen, was Hitze, Starkregen und Dürre angeht. Heiße Sommertage können gegenüber der vorindustriellen Zeit um zehn Grad wärmer ausfallen und damit zu einer erheblich größeren Gesundheitsbelastung werden. Der Deutsche Wetterdienst (DWD) zeigt in seinem erst gestern veröffentlichten Faktenpapier zur Entwicklung des Extremwetters in Deutschland, wie sich der Klimawandel in Deutschland in den letzten Jahrzehnten beschleunigt hat und stärker abläuft als bisher. **Tobias Fuchs, Vorstand Klima und Umwelt des Deutschen Wetterdienstes:** „Die beschleunigte Erwärmung in Deutschland als Folge des Klimawandels ist keine abstrakte Zukunftsprognose, sondern seit Jahren gemessene Realität. Die zehn wärmsten Jahre seit 1881 traten alle seit dem Jahr 2000 auf. Mit der im April 2025 vom Deutschen Wetterdienst eingeführten neuen Klimatrendlinie bilden wir diese Entwicklung realis-

tisch ab. Das ist eine wichtige Grundlage für klimabewusste politische und gesellschaftliche Entscheidungen.“

Klimaschäden könnten 900 Milliarden Euro bis 2050 erreichen

Prof. Dr. Claudia Kemfert, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Leiterin Abteilung Energie, Verkehr, Umwelt, macht deutlich: „Ohne wirksamen Klimaschutz drohen massive Wohlstandsverluste: „Küstenregionen und Städte wären zunehmend von Hochwasser bedroht, Ernten würden deutlich häufiger ausfallen, und Hitzewellen würden die Gesundheit der Bevölkerung massiv beeinträchtigen. In Deutschland könnten die Klimaschäden bis 2050 auf bis zu 900 Milliarden Euro steigen, weltweit sind bis Mitte der 2040er Jahre Einkommenseinbußen von rund 20 Prozent projiziert. Gleichzeitig erfordert die Klimaanpassung jährlich Milliardeninvestitionen. Klimaschutz dagegen ist ein ökonomischer Gewinn: Jeder investierte Euro bringt 1,8 bis 4,8 Euro zurück, vor allem, weil enorme Schäden verhindert werden.“

Nachhaltige Anpassung ist kein Selbstläufer

Klimaschutz erfordert eine Trendwende in Politik, Wirtschaft und der Gesellschaft. Nach aktuellen Erkenntnissen sind die Voraussetzungen dafür nicht gegeben, dass Schlüsselprozesse in diesen Bereichen den Klimaschutz ausreichend unterstützen – weder global betrachtet noch in Deutschland. Daher weist auch die sozialwissenschaftliche Forschung auf die Dringlichkeit hin, dass diese Prozesse bald eingeleitet werden müssen. Es ergibt sich bereits jetzt schon ein erheblicher Anpassungsbedarf. Die Forschung zeigt aber leider auch, dass kein direkter Weg von der Notwendigkeit der Anpassung hin zur tatsächlichen Umsetzung führt. Sowohl die physikalischen als auch die gesellschaftlichen Kontextbedingungen sind jeweils lokal spezifisch, so dass nicht ein für alle passender Anpassungsplan hilft. Die Untersuchungen zeigen viele Probleme bei der Anpassung: Pläne sind oft nicht mit betroffenen Menschen abgestimmt, vorhandene Pläne sind technokratisch und werden nicht umgesetzt, und häufig handelt es sich nur um kurzfristiges Reagieren statt um eine langfristig ausgerichtete nachhaltige Anpassungsstrategie.

„Bei der nachhaltigen Anpassung sind

wir in Deutschland noch am Anfang. Vorhandene Flächen und Finanzierungsmöglichkeiten müssen jetzt klug kombiniert werden, damit Klimaschutz und Klimawandelanpassung gleichzeitig vorangetrieben werden können“, sagt **Anita Engels, federführende Autorin des Hamburg Climate Futures Outlook 2024**, der von über 70 Wissenschaftler:innen verfasst wurde.

DMG und DPG betonen, dass die Möglichkeiten, die fortschreitende globale Erwärmung zu bremsen und damit zum Schutz der Menschen und ihrer Lebensgrundlagen beizutragen, hinlänglich bekannt sind.

Weitere Informationen, den Aufruf in voller Länge sowie wissenschaftliche Hintergründe finden Sie unter klimaaufruf.dpg-physik.de

Die **Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V. (DPG)**, deren Tradition bis in das Jahr 1845 zurückreicht, ist die älteste

ationale und mit mehr als 50.000 Mitgliedern auch mitgliederstärkste physikalische Fachgesellschaft der Welt. Als gemeinnütziger Verein verfolgt sie keine wirtschaftlichen Interessen. Die DPG fördert mit Tagungen, Veranstaltungen und Publikationen den Wissenstransfer innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft und möchte allen Neugierigen ein Fenster zur Physik öffnen. Besondere Schwerpunkte sind die Förderung des naturwissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit. Sitz der DPG ist Bad Honnef am Rhein. In Berlin unterhält die DPG ihre Hauptstadtrepräsentanz zur Vernetzung mit Akteurinnen und Akteuren aus Politik und Gesellschaft.

Website: www.dpg-physik.de

Die **Deutsche Meteorologische Gesellschaft e.V. (DMG)** stellt sich heute als vielfältige Informationsplattform und Interessenvertretung für alle an dem inzwischen sehr breit gefächerten Feld der Me-

teorologie und der physikalischen Ozeanographie tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, aber auch interessierten Laien dar. Ihr Ziel ist die Förderung der Meteorologie und die Verbreitung meteorologischen Wissens. Dazu veranstaltet sie Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen, gibt Publikationen heraus und nimmt zu grundlegenden aktuellen Fragen der Meteorologie Stellung. Der Imagefilm über die DMG gibt einen Einblick in unsere vielfältigen Aktivitäten, insbesondere unserer jungen DMG (jDMG), die die Interessen jüngerer Mitglieder vertritt und Studierende und Interessierten die Möglichkeit gibt, Kontakte zu knüpfen sowie spannende und lebenswichtige Zukunftsthemen zu ergründen. Unser neuer, regelmäßig erscheinender Podcast gibt vertiefende Einblicke in unsere Arbeit.

Alle Informationen dazu finden Sie auf unserer Webseite: www.dmg-ev.de

Arbeitszeiterfassung in drei Viertel der Unternehmen

Die große Mehrheit der Unternehmen in Deutschland hat inzwischen eine Arbeitszeiterfassung eingeführt: 74 Prozent erfassen die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Damit setzen sie eine Verpflichtung um, die im September 2022 höchstrichterlich festgestellt wurde. Damals hatten erst 30 Prozent der Unternehmen eine Arbeitszeiterfassung eingeführt. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung von 602 Unternehmen ab 20 Beschäftigten im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Und der Anteil dürfte weiter steigen, denn jedes fünfte Unternehmen (21 Prozent) plant im laufenden Jahr, eine Arbeitszeiterfassung einzuführen. Gerade einmal 2 Prozent geben an, erst einmal nichts zu tun und noch auf die ausstehende gesetzliche Konkretisierung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu warten. Der Koalitionsvertrag kündigt an, die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch zu regeln. „Bei der Debatte um Arbeitszeit orientieren wir uns immer noch an einem Leitbild des Industriearbeitsplatzes aus dem 20. Jahrhundert. In unserer heutigen digitalen Welt mit ihren flexiblen Arbeitsmodellen, insbesondere im Bereich der Wissens-

arbeit, ist eine minutiöse Arbeitszeiterfassung anachronistisch und in der Praxis kaum umzusetzen. In vielen Berufen gibt es keine klare Trennlinie zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten, etwa bei der Nutzung sozialer Medien, der Pflege des persönlichen Online-Netzwerks oder thematischen Recherchen“, sagt Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst. „Statt mehr Bürokratie und Kontrolle muss die Regierung, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, die Vertrauensarbeitszeit weiterhin ermöglichen und die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit rasch umsetzen. Von dieser Flexibilität würden Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen profitieren.“

Das sieht auch eine große Mehrheit der Unternehmen in Deutschland so. 82 Prozent fordern eine gesetzliche Neuregelung, die eine wöchentliche Höchstarbeitszeit statt einer täglichen vorsieht. 49 Prozent plädieren zudem dafür, dass die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von 11 Stunden flexibler gehandhabt wird.

Wintergerst: „Mit der Novelle des Arbeitszeitgesetzes sollte klargestellt werden, dass kurzzeitiges Arbeiten nach Feierabend die Ruhezeit nicht unterbricht. Das gilt insbesondere für einen schnellen Mailcheck oder kurze Online-Recherchen. Wer spät abends nochmal in seine beruflichen Mails schaut, darf nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen, nur weil er um 9 Uhr wieder am Schreibtisch sitzt. Wir müssen unser Arbeitszeitrecht endlich an die Lebensrealität der Menschen anpassen.“

Viele Unternehmen stehen auch der Arbeitszeiterfassung kritisch gegenüber. Zwei Drittel (65 Prozent) sagen, dass durch die Erfassung die Flexibilität von Vertrauensarbeitszeit verloren geht. 55 Prozent bemängeln, dass die genaue Arbeitszeiterfassung in der Praxis schwer umsetzbar ist, insbesondere in der Wissensarbeit. Und 41 Prozent berichten, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Arbeitszeiterfassung kontrolliert fühlen.

Bitkom



Foto: © MG-Illustrations - stock.adobe.com

Spot an für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)

Bundesländer präsentieren neue Marke „Der ÖGD – Schützt. Hilft. Klärt auf.“
Die Umsetzung erfolgte mit Unterstützung des Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit.

Am 19. September 2025 fiel in Köln der Startschuss für die neugeschaffene Marke des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (ÖGD). Sie wurde von den 16 Landesgesundheitsministerien gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit (BIÖG) entwickelt. Unter dem Motto „Der ÖGD – Schützt. Hilft. Klärt auf.“ macht die Kommunikationsinitiative die vielfältigen Aufgaben des ÖGD bekannter und verdeutlicht seine Bedeutung im Alltag der Bürgerinnen und Bür-

ger. Die neue Marke geht aus dem 2020 zwischen Bund und Ländern geschlossenen „Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst“ hervor.

Rund 380 Gesundheitsämter stehen den Menschen in Deutschland tagtäglich mit Rat und Tat zur Seite und leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für die Gesundheit der Bevölkerung. Um die Aufgaben der Gesundheitsämter sichtbarer zu machen, wurde ergänzend zur Marke ÖGD ein länderübergreifender Internetauftritt als „Schaufenster des ÖGD“ umgesetzt. Unter www.oeffentlichergesundheitsdienst.de finden Bürgerinnen und Bürger künftig Informationen, in welchen Fällen sie sich an ihr Gesundheitsamt wenden können. Eine integrierte Postleitzahlen-Suche zeigt zudem direkt das jeweils zuständige Amt. Gleichzeitig macht

die Webseite die Aufgaben und Themen der Gesundheitsämter transparenter.

Um auf die Kommunikationsinitiative „Der ÖGD – Schützt. Hilft. Klärt auf.“ aufmerksam zu machen, wurde zudem mit Schauspieler Simon Gosejohann ein Werbespot produziert, der auf humorvolle Weise den ÖGD in den Alltag der Menschen bringt: <https://youtu.be/Q8sh1vsEwmc>.

In allen 16 Bundesländern werden eine Vielzahl von unterschiedlichen Werbemaßnahmen umgesetzt, von Social Media Kampagnen über Plakataktionen bis hin zu Erklärfilmen. Die Werbemaßnahmen in den einzelnen Bundesländern starten zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Ziel der Länder ist eine größtmögliche Reichweite und Sichtbarkeit des ÖGD in ganz Deutschland.

Autor: BIÖG

Das Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit ist eine Fachbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit.

Katharina Schenk, Thüringens Gesundheitsministerin und Vorsitzende der Gesundheitsministerkonferenz:

„Mit dieser länderübergreifenden Kommunikationsinitiative schaffen wir erstmals einen bundesweit einheitlichen Auftritt des Öffentlichen Gesundheitsdienstes – klar, nahbar und verständlich. So geben wir den Bürgerinnen und Bürgern nicht nur schnellen Zugang zu verlässlichen Informationen und direkten Kontaktmöglichkeiten zu ihrem Gesundheitsamt, sondern machen auch sichtbar, welche unverzichtbare Arbeit der ÖGD Tag für Tag leistet. Wir wollen damit das Vertrauen in den ÖGD stärken, seine enorme gesellschaftliche Bedeutung ins Bewusstsein rücken und die Menschen hinter dieser Arbeit würdigen.“

Dr. Johannes Nießen, Kommissarischer Leiter des Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit (BIÖG): „Aus meiner Zeit als Leiter des größten Gesundheitsamtes in Deutschland kenne ich die Herausforderungen des ÖGD sehr genau. Die länderübergreifende Kommunikationskampagne zeigt auf, in wie vielen Bereichen der ÖGD tätig ist – von Infektionsschutz, Hygiene und Umweltmedizin bis zu Schuleingangsuntersuchungen und Netzwerkarbeit vor Ort. Der ÖGD ist ganz nah an den Menschen – genau das macht die neue Marke sichtbar.“

Die Gesundheitsämter – das Gesicht des ÖGD

Der Öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD) ist neben der ambulanten und stationären Versorgung ein zentraler Pfeiler

der gesundheitlichen Daseinsvorsorge in Deutschland. Er umfasst Einrichtungen der Gesundheitsverwaltung auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Die Aufgaben reichen vom Gesundheitsschutz über Beratung bis hin zur Gesundheitsförderung, wobei manche Aufgaben in einzelnen Bundesländern von anderen Stellen wahrgenommen werden. Nachfolgend ist eine nicht abschließende Auflistung der ÖGD-Aufgabenbereiche aufgeführt:

- **Infektionsschutz** – z. B. Meldewesen, Ausbruchsuntersuchungen, Kontaktpersonenmanagement
- **Hygiene** – z. B. Hygiene in medizinischen Einrichtungen
- **Kinder- und Jugendgesundheitsdienst** – z. B. Schuleingangsuntersuchungen
- **Zahnärztlicher Dienst** – Reihenuntersuchungen und Prophylaxe-Maßnahmen
- **subsidiäre Impfangebote**, unterstützend zum ambulanten Regelsystem
- **Beratung und Unterstützung** – z. B. zu Kindergesundheit, Suchtprävention, psychischer Gesundheit oder sexuell übertragbaren Infektionen wie HIV
- **Begutachtungen**
- **Projekte und Aktionen vor Ort** – z. B. Schulprojekte oder Gesundheitstage
- **Gesundheitsberichterstattung**
- **Umweltbezogener Gesundheitsschutz** – z. B. Auswirkungen des Klimawandels, Trinkwasser- und Badewasserschutz

Hintergrund:

Zu Beginn der Corona-Pandemie ver-

ständigten sich Bund und Länder im Jahr 2020 auf den Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst (Pakt für den ÖGD) (www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/O/OE), um den ÖGD in Bund, Ländern und Kommunen zu stärken. Der Bund stellt dafür bis zum 31.12.2026 insgesamt vier Mrd. Euro bereit. Die Mittel werden für die Schaffung von zusätzlichem Personal in den Gesundheitsämtern eingesetzt, außerdem unter anderem für die Digitalisierung, die Attraktivitätssteigerung und die Schaffung zukunftsfähiger Strukturen des ÖGD. Im Aufgabenfeld Attraktivitätssteigerung gilt es unter anderem eine länderübergreifende Kommunikationsinitiative umzusetzen, die sich an die Bürgerinnen und Bürger mit dem Ziel wendet, den ÖGD in seiner ganzen Aufgabenbreite und Bedeutung für den Gesundheitsschutz der Bevölkerung sichtbar und verständlicher zu machen.



Kontakt

Bundesinstitut für
Öffentliche Gesundheit
Maarweg 149–161
50825 Köln
Telefon +49 221 8992–0
Fax +49 221 8992–300
E-Mail poststelle@bioeg.de
Bei Bestellungen von Medien und
Materialien
E-Mail bestellung@bioeg.de

BAuA setzt Zeichen für gelebte Inklusion und Diversität

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist seit September 2025 Unterzeichnerin der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“.

Die „Charta der Vielfalt“ ist Deutschlands größte Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Inklusion und Diversität in der Arbeitswelt. Mehr als 6.000 Organisationen mit insgesamt rund 16 Millionen Beschäftigten haben sich ihr bereits angeschlossen. Nun ist auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

(BAuA) Teil dieser Initiative. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichtet sich die BAuA ein Arbeitsumfeld zu gestalten, das frei von Vorurteilen ist und allen Mitarbeitenden Wertschätzung entgegenbringt – unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Identität, Fähigkeiten, Religion, sexueller Orientierung oder sozialem Hintergrund. Als Ressortforschungseinrichtung, die sich auch in ihrer Facharbeit intensiv mit den Themen Inklusion und Diversität auseinandersetzt, setzen wir auf die Stärke unterschiedlicher Perspek-

tiven und erleben Vielfalt als Bereicherung im Miteinander.

Die Unterzeichnung der Charta ist zugleich ein Bekenntnis, bestehende Strukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ziel ist es, allen Beschäftigten Raum zu geben, ihre Potenziale einzubringen und zu entfalten. Mit ihrem Beitritt trägt die BAuA dazu bei, Vielfalt sichtbar zu machen und Vorurteilen aktiv entgegenzuwirken.

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)*



Foto: © Ju_see - stock.adobe.com

Vergiftungen durch Pilze

Verwechslungen können tödlich sein

Vergiftungen durch den Verzehr selbst gesammelter Pilze kommen immer wieder vor. Die Giftinformationszentren der Länder beantworten jedes Jahr einige Tausend Anfragen zu Pilzen. „In Deutschland gibt es sehr giftige Pilze, die wie essbare Pilze aussehen. Auch erfahrenen Sammlerinnen und Sammlern können hier Verwechslungen unterlaufen“, sagt Dr. Yuri Bruinen de Bruin, Leiter der Fachgruppe Nationales Vergiftungsregister am BfR. Beliebte heimische Speisepilze sind zum Beispiel der Wiesenchampignon oder der Täubling. Diese Pilze werden immer wieder mit dem Grünen Knollenblätterpilz verwechselt, der sehr giftig ist. Die in diesem Pilz enthaltenen Giftstoffe können Leberschäden verursachen, deshalb kann bereits der Verzehr einer geringen Menge tödlich sein. Kinder und ältere Menschen sind besonders gefährdet, da bei ihnen schon kleine Mengen zu schweren gesundheitlichen Schäden führen können. Nicht alle Pilze verursachen die gleiche Vergiftungssymptomatik. Eine Pilzvergiftung kann mit unterschiedlichen Symptomen einhergehen. Oft beginnt sie jedoch mit Unwohlsein, begleitet von Bauchschmerzen, Übelkeit und Erbrechen.

Wer Pilze selbst sammelt und verzehrt, setzt sich der Gefahr einer Vergiftung aus.

Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR)

Häufig werden essbare Arten mit giftigen verwechselt. Der Grüne Knollenblätterpilz zählt zu einem der giftigsten Pilze in Deutschland. Schon der Verzehr kleiner Mengen kann bei Erwachsenen und Kindern zum Tod führen. Etwa 10 Prozent aller Anfragen bei GIZ im Zusammenhang mit einer möglichen Pilzvergiftung werden von Knollenblätterpilzen verursacht. Diese wachsen von Juli bis Oktober vor allem in Laubwäldern, sind aber auch in Parkanlagen zu finden. Das BfR schätzt, dass Knollenblätterpilze für mindestens 80 Prozent aller tödlich verlaufenden Pilzvergiftungen in Deutschland verantwortlich sind.

Maßnahmen bei Pilzvergiftungen

- Bei Unwohlsein nach einer Pilzmahlzeit sollte immer unverzüglich eine Ärztin, ein Arzt oder ein Giftinformationszentrum konsultiert werden.
- Keinesfalls sollte eine Therapie ohne ärztliche Anordnung erfolgen: Selbst vermeintlich harmlose Maßnahmen wie das Auslösen von Erbrechen können schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben, z. B. wenn Erbrochenes in die tiefen Atemwege gelangt. Milch kann die Aufnahme von Giften fördern.
- Im Falle einer Vergiftung können Reste der Pilze, die beispielsweise vom Putzen oder von der Mahlzeit stammen, unter Umständen auch Erbrochenes, wichtige Hinweise zur Bestimmung

der Pilze (auch Sporenanalyse) liefern. Diese Reste sollten daher aufgehoben werden.

- Andere Personen, die ebenfalls von der Pilzmahlzeit gegessen haben, sollten informiert werden und sich ebenfalls ärztlich untersuchen lassen, auch wenn bisher keine Symptome aufgetreten sind.

Wichtige Informationen zum Umgang mit Pilzen und zur Prävention von Pilzvergiftungen:

- Um sich vor Pilzvergiftungen zu schützen, sollte man grundsätzlich nur Pilze sammeln und zubereiten, die man sicher als Speisepilze erkennen kann. Pilz-Apps sind zwar eine gute Möglichkeit, sich allgemein über eine Pilzart zu informieren, sie erlauben jedoch oft keine eindeutige Identifizierung der Pilze. Eine zuverlässige Erkennung von Pilzen durch Apps ist also keineswegs gewährleistet, deshalb sollten solche Apps nur mit großer Vorsicht verwendet werden.
- Pilze müssen frisch zubereitet werden.
- Eier des Fuchsbandwurms können sich an Wildpilzen anheften. Um ein sicheres Abtöten der Keime zu gewährleisten, ist es empfehlenswert, sie bei einer Temperatur von 60 bis 80 Grad Celsius für mindestens fünf Minuten zu kochen.
- Rohe Speisepilze im Salat führen oft zu Unverträglichkeitsreaktionen. Deshalb

sollte jede Pilzmahlzeit mindestens 15 Minuten gekocht werden.

- Pilzgerichte können nach kurzer Aufbewahrung im Kühlschrank ein zweites Mal aufgewärmt werden.
- In vielen Städten und Regionen gibt es Pilzberatungsstellen oder Personen, die über umfangreiche und nachgewiesene Kenntnisse in der Pilzbestimmung verfügen. Sollten Sie sich unsi-

cher sein, ob es sich um einen giftigen oder essbaren Pilz handelt, ist es empfehlenswert, eine Pilzberaterin oder einen Pilzberater zu konsultieren. Auf der Internetseite der Deutschen Gesellschaft für Mykologie (s.u.) finden Sie Informationen über die Pilzsachverständigen. Auch die Giftinformationszentren der Länder vermitteln bei Vergiftungen oder Verdachtsfällen bei der

Bestimmung von Pilzen entsprechende Kontakte zur Identifizierung.

- Wertvolle Informationen über Pilze und Vergiftungsrisiken finden sich in einem Artikel des Deutschen Ärzteblattes und auf der Website der Deutschen Gesellschaft für Mykologie:

[https://www.aerzteblatt.de/ar](https://www.aerzteblatt.de/archiv/216184/Vergiftungen-durch-Pilze)

[chiv/216184/Vergiftungen-durch-Pilze](https://www.aerzteblatt.de/archiv/216184/Vergiftungen-durch-Pilze)

<https://www.dgfm-ev.de>

Gesundheitsministerkonferenz

GMK-Beschlüsse stärken Prävention und Gesundheitsförderung

Die Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V. (BVPG) begrüßt die politische Weichenstellung der Gesundheitsministerkonferenz (GMK) der Länder zur Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung sowie das klare Signal zur Umsetzung von Health in and for All Policies (HiAP/HfAP), die u. a. auch Bestandteil des BVPG-Policy Papers 2025 sind.

Die Gesundheitsministerkonferenz (GMK) ist das zentrale gesundheitspolitische Gremium der Bundesländer. In ihr stimmen sich die Gesundheitsministerinnen und -minister sowie die Gesundheits-Senatorinnen und -Senatoren regelmäßig zu aktuellen Themen ab.

Prävention und Gesundheitsförderung: zentrale Säulen des Gesundheitssystems

Die GMK 2025 hat am 11. und 12. Juni 2025 in Weimar stattgefunden. Auch Bundesgesundheitsministerin Nina Warneke nahm als Gast an den Beratungen teil. Ein zentrales Thema der Konferenz war die „Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung“.

Mit dem Leitantrag zur (TOP 6.1) hat die GMK ein wichtiges Signal zum Ausbau von Prävention und Gesundheitsförderung als zentrale Säule des Gesundheitssystems gesetzt. Im Fokus standen insbesondere die Umsetzung von „Health in and for All Policies“ (HiAP/HfAP) sowie die Förderung gesundheitlicher Chancengerechtigkeit. Die BVPG unterstützt die Beschlüsse der GMK ausdrücklich.

Kernpunkte des Leitantrags auch im BVPG-Policy Paper enthalten

Die GMK-Beschlüsse stützen auch folgende zentrale Empfehlungen des BVPG-Poli-

cy Papers „Herausforderungen und Chancen zur Weiterentwicklung von Prävention und Gesundheitsförderung in der 21. Legislaturperiode“, das im Januar 2025 veröffentlicht wurde:

- Health in and for All Policies (HiAP/HfAP) verwirklichen: Entwicklung einer ressortübergreifenden Gesundheitsstrategie zur Prüfung gesundheitlicher Auswirkungen aller politischen Maßnahmen
- Gesundheitliche Chancengerechtigkeit gewährleisten: Abbau gesundheitlicher Ungleichheiten durch kommunale Präventionsketten und evidenzbasierte Community-Ansätze.
- ÖGD finanzieren: Nachhaltige Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes für Digitalisierung und Umsetzung von HiAP/HfAP.
- Evidenzbasierte Maßnahmen stärken: Forschung zur Wirksamkeit komplexer Interventionen fördern und dauerhafte Finanzierung sichern.
- Präventionsgesetz weiterentwickeln: Ressortübergreifende Weiterentwicklung zur Stärkung der Prävention als gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Das BVPG-Policy Paper basiert auf der Expertise von vier vorstandsgeleiteten Arbeitsgruppen, in denen Mitgliedsorganisationen der BVPG sowie weitere Expertinnen und Experten ihr Wissen einge-

bracht haben: Prof. Dr. Dagmar Starke, Akademie für Öffentliches Gesundheitswesen (AÖGW), Gesundheitliche Chancengerechtigkeit; Dr. Mischa Kläber, Deutscher Olympischer Sportbund e.V. (DOSB), Bewegung, Sport und Gesundheit; Britta Susen, Bundesärztekammer (BÄK), Klimawandel und Gesundheit; Prof. Dr. Ulrich Reininghaus, Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI), Psychische Gesundheit.

bvpg



Kontakt

Ulrike Meyer-Funke

Referentin für Öffentlichkeitsarbeit
Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V.
Heilsbachstraße 30 | 53123 Bonn

Telefon: 0228 – 9 87 27-17
E-Mail: ulrike.meyer-funke@bvpraevention.de
Website: www.bvpraevention.de
LinkedIn: BVPG e.V.
Bluesky: @bvpg.bsky.social



Foto: photophonie – stock.adobe.com

Schulwegepläne noch zu selten genutzt

Zahl der Schulwegunfälle gestiegen

Die Zahl der Schulwegunfälle ist im ersten Halbjahr 2025 um rund 5 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum gestiegen. Das geht aus vorläufigen Zahlen hervor, die die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) heute vorgelegt hat. Danach lag die Zahl der Unfälle auf dem Schulweg bei 42.303 – verglichen mit 40.416 Schulwegunfällen im ersten Halbjahr 2024. Zeitgleich veröffentlichte der Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen das DGUV Barometer Bildungswelt 2025, eine repräsentative Befragung von Eltern und Lehrkräften zur Sicherheit auf dem Schulweg. Eines der wichtigsten Ergebnisse: Der Schulwegeplan als Instrument der Verkehrssicherheit wird noch zu selten genutzt.

Schülerinnen und Schüler stehen – wie Kinder in Tagesbetreuung und Studierende – beim Schulbesuch unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auch auf den Schulweg. Er ist für die Versicherten kostenfrei. Die Beiträge tragen Städte und Gemeinden.

„Trotz des aktuellen Anstiegs der Unfallzahlen befürwortet die gesetzliche Unfallversicherung sehr, dass Kinder lernen, den Schulweg selbstständig zu bewältigen“, sagt DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Stephan Fasshauer. „Der Schulweg ist voller Lernerfahrungen, die sowohl soziale als auch Risikokompetenzen stärken. Davon profitiert man auch später im Erwachsenenalter enorm.“ Voraussetzung hierfür sei, dass das Verkehrssystem kon-

sequent an den Maximen der Vision Zero ausgerichtet werde, der Vision einer Welt ohne schwere und tödliche Unfälle. „Fehler gehören zum Lernen dazu. Daher müssen Schulwege so gestaltet sein, dass Fehler nicht zu schweren Unfällen führen. Eltern und Lehrende können unterstützen, indem sie Kindern dabei helfen, wichtige Verkehrsregeln, Verkehrszeichen und typische Gefahrenstellen auf dem Schulweg zu verinnerlichen.“

Um mehr über die Sicherheit auf dem Schulweg zu erfahren, hat die DGUV das Meinungsforschungsinstitut forsa beauftragt, Eltern von Kindern im schulpflichtigen Alter sowie Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen zu befragen. Die Ergebnisse aus der bundesweiten Umfrage zeigen:

Der Schulweg wird als sicher empfunden, aber...

Neun von zehn befragten Eltern stufen den Schulweg ihres Kindes als sehr sicher oder eher sicher ein. Nur eine Minderheit blickt darauf mit Misstrauen. „Dieses Misstrauen scheint nicht nur am persönlichen Sicherheitsgefühl zu liegen“, sagt die Leiterin des DGUV-Sachgebiets Verkehrssicherheit in Bildungseinrichtungen Sabine Büniger. Zum einen hätte rund ein Drittel der befragten Eltern angegeben, dass ihr Kind in den vergangenen zwölf Monaten mindestens einmal eine gefährliche Situation auf dem Schulweg erlebt habe. Zum anderen berichteten jene Eltern, die den Schulweg als unsicher ansehen, deutlich häufiger von Gefahrenstellen wie fehlenden Radwegen, schwer einsehbaren Kreuzungen oder maroden Straßen.

Auch 45 Prozent der Lehrkräfte beobachten laut Umfrage sehr häufig oder häufig gefährliche Situationen im Umfeld ihrer Schule, 34 Prozent gelegentlich. Der Autoverkehr scheint hierfür eine Rolle zu spielen: Während rund die Hälfte der Lehrkräfte, deren Schule in einer Tempo-50- oder Tempo-30-Zone liegt, sehr häufig oder häufig Situationen beobachten, die eine Gefahr für Schülerinnen und Schüler darstellen, gibt dies nur rund ein Viertel der Befragten an, deren Schule in einem verkehrsberuhigten Bereich liegt.

Sicherheit wichtigster Grund für die Beförderung von Kindern mit dem Auto

Die Mehrheit der Kinder und Jugendlichen legt den Schulweg zu Fuß, mit dem Rad oder mit dem ÖPNV zurück. Nur jedes achte Elternteil gab an, sein Kind mit dem Auto zur Schule zu bringen. Auffällig ist: Als Grund für die Beförderung mit dem Auto wird am häufigsten (42 Prozent) die Sicherheit des Kindes angegeben. Erst danach folgen andere Gründe wie Schnelligkeit oder ein Mangel an Alternativen. Im Vergleich dazu nennen die anderen Eltern vor allem Punkte wie den Gewinn an Selbstständigkeit, Kontakte zu anderen Kindern oder körperliche Betätigung.

Die meisten Eltern geben an, dass ihr Kind den Schulweg allein oder gemeinsam mit anderen Kindern zurücklegt. Nur ein Fünftel der Befragten sagt, dass das eigene Kind von einer erwachsenen Person begleitet wird. Dieser Wert liegt bei Eltern jüngerer Kinder deutlich höher

und sinkt mit zunehmendem Alter der Kinder ab.

Problemfall Eltern-Taxi

Hat die Zahl der Kinder, die mit dem Auto zur Schule gebracht werden, zugenommen? Die meisten der befragten Eltern (44 Prozent) und Lehrkräfte (49 Prozent) sehen das so. Rund zwei Drittel der Eltern sagen sogar, ihre Schule habe ein Problem mit Eltern-Taxis – selbst diejenigen, die ihr Kind mit dem Auto zur Schule bringen. Unterstützt wird diese Einschätzung von den Lehrkräften. Auf die offene Frage, welche Verkehrssituationen im Schulumfeld als letztes als gefährlich wahrgenommen wurden, nannte fast die Hälfte der befragten Lehrkräfte Situationen, die durch Autos oder die Eltern der Kinder verursacht wurden. Besonders Lehrkräfte an Grundschulen berichten von solch gefährlichen Situationen überdurchschnittlich häufig.

Wurden Maßnahmen ergriffen, um die Zahl der Eltern-Taxis zu verringern? Auch das bejaht je ein Drittel der befragten Eltern und Lehrkräfte. Beide Gruppen nennen dabei am häufigsten Aufklärungsmaßnahmen. Verkehrstechnische Maßnahmen wie die Einrichtung von Hol- und Bringzonen sowie Zufahrtsbeschränkungen werden von Eltern (42 Prozent bzw. 40 Prozent) häufiger genannt als von Lehrkräften (33 Prozent bzw. 26 Prozent). Nach Ansicht beider Gruppen sind die erzielten Effekte jedoch insgesamt überschaubar. Maßnahmen wie Kontrollen oder Elternhaltestellen schätzen die Befragten dabei als wirksamer ein als Kommunikationsmaßnahmen.

Schulwegepläne zu selten genutzt

Mehr Sicherheit auf dem Schulweg könnte Eltern verstärkt dazu bringen, ihre Kinder eigenständig zur Schule gehen zu lassen. Rund ein Drittel der Befragten, die ihr Kind zur Schule begleiten oder mit dem Auto bringen, würde seine Einstellung „mit großer Wahrscheinlichkeit“ ändern, ein weiteres Drittel „vielleicht“.

Das größte Potenzial, die Sicherheit auf dem Schulweg zu erhöhen, sehen mehr als die Hälfte der befragten Eltern und Lehrkräfte darin, Kinder zu ermutigen, den Schulweg eigenständig zu bestreiten. Deutliche Zustimmung erhalten auch infrastrukturelle Maßnahmen wie Eltern-Haltestellen, Tempo-30- oder verkehrsberuhigte Zonen oder gut sichtbare Querungsstellen – ebenso wie die Sensibi-

lisierung der Eltern für die Gefahren von Eltern-Taxis.

„Ein wichtiges Instrument der Unfallverhütung wird leider zu selten genutzt: der Schulwegeplan“, merkt Sachgebietsleiterin Büniger an. In diesem Plan, den die Schule oder Gemeinde erstelle, werde angegeben, welche Wege zur Schule risikoarm seien. „Kinder sollten immer den sichersten Weg zur Schule nehmen und nicht unbedingt den Kürzesten. Der Versicherungsschutz bleibt dabei bestehen.“ Ein aktueller Schulwegeplan könne da eine große Hilfe sein. Allerdings geben zwischen 70 und 80 Prozent der befragten Eltern wie Lehrkräfte an, dass ihre Schule keinen Schulwegeplan habe oder sie davon nichts wissen.

Ablenkung regelmäßig Thema

In mehr Verkehrserziehung sehen dagegen deutlich weniger Befragte das größte Potenzial. Das kann daran liegen, dass sowohl Eltern als auch Lehrkräfte angeben, sicheres Verhalten im Straßenverkehr in der Familie und im Klassenzimmer regelmäßig anzusprechen. Dabei werden auch die Gefahren der Ablenkung thematisiert, zum Beispiel durch Smartphones.

„Schön wäre, wenn das Hören lauter Musik noch etwas häufiger Thema wäre“, so Sabine Büniger. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) habe beispielsweise gezeigt, dass laute Musik die Reaktionsgeschwindigkeit enorm beeinträchtigen könne.

Um die Mobilitätsbildung zu fördern, unterstützen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Bildungseinrichtungen mit Medien und Präventionsaktionen. Weitere Programme zur Schulwegsicherheit werden in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR), der Deutschen Verkehrswacht und den 16 Landesverkehrswachten bereitgestellt.

Methodik der Umfrage

Für das „DGUV Barometer Bildungswelt“ befragte forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH 1.015 Eltern mit schulpflichtigen Kindern im Alter von 6 bis 16 Jahren sowie 1.036 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland repräsentativ. Die Erhebung unter beiden Zielgruppen erfolgte als Online-Befragung vom 4. August bis 2. September 2025 im Rahmen des repräsentativen Panels forsa.omninet.

DGUV

Seminar zu Haftungsfragen

Traumberuf Sifa?

Die Si-Akademie für Sicherheit und Gesundheit bietet im Februar 2026 ein Online-Seminar zu Haftungsfragen im Arbeitsschutz an. Dabei geht es speziell um die Haftung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und diejenigen, die es werden wollen. Ein Gespräch mit dem Referenten, Rechtsanwalt Matthias Klagge.

■ **Im Ihrem Seminar, das am 24. Februar 2026 online stattfinden wird, geht es hauptsächlich um die Rolle, die Verantwortung und den Haftungsumfang der Fachkraft für Arbeitssicherheit.**

Gibt es grundsätzlich Unterschiede zwischen interner und externer Sifa?

Ja, es gibt Unterschiede. Interne Sifas sind in die betriebliche Struktur eingebunden, ihnen kommen unter anderem die sozialversicherungs- und haftungsrechtlichen Privilegien der Betriebsangehörigen zugute. Die Haftung von externen Sifas geht weiter. Die Einzelheiten hierzu werde ich im Seminar besprechen.

■ **Sie gehen auch auf die gesamte Arbeitsschutzorganisation ein. Gibt es hier Präzedenzfälle, in denen insbesondere die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit zum Streitpunkt geriet?**

Es gab mehrere Fälle, in denen die Rolle der Sifa beleuchtet wurde. Streitpunkte sind häufig unklare Zuständigkeiten oder die Frage, ob eine Sifa ausreichend auf Missstände hingewiesen hat. Die Fälle zeigen, dass klare Kommunikation und Dokumentation entscheidend sind.



Rechtsanwalt Matthias Klagge

■ **Können Beratungsfehler der Sifa zu einer Haftung führen?**

Beratungsfehler können grundsätzlich zu einer Haftung führen. Das gilt insbesondere, wenn falsche oder unterlassene Hinweise ursächlich für einen Unfall waren. Allerdings wird immer geprüft, ob die Sifa tatsächlich Einfluss auf die

Entscheidung hatte. Ihre Aufgabe ist in erster Linie beratend, dies bedeutet nicht, dass Sifas frei von Haftung sind.

■ **Was können in solchen Fällen mögliche Konsequenzen sein?**

Mögliche Konsequenzen reichen von Regressforderungen bis hin zu strafrechtlicher Verfolgung in gravierenden Fällen. Bei externen Sifas kann zudem die Haftung aus dem Vertragsverhältnis mit dem Unternehmen greifen.

■ **Gibt es dazu eine halbwegs einheitliche Rechtsprechung oder variieren die Urteile von Gericht zu Gericht?**

Die Grundlinien sind ähnlich, aber die Urteile können je nach Gericht unterschiedlich ausfallen. Besonders bei der Bewertung von Einzelfallumständen gibt es Spielräume. Problematisch sind regelmäßig lückenhafte Organisation oder fehlende Dokumentation.

■ **Passiert es oft, dass Arbeitgebende, Führungskräfte, Sifas oder Arbeitnehmende wegen Vergehen strafrechtlich belangt werden?**

Strafrechtliche Verfahren im Arbeitsschutz sind zwar nicht an der Tagesordnung, kommen aber regelmäßig vor – vor allem nach schweren oder tödlichen Arbeitsunfällen. Meist geht es um fahrlässige Körperverletzung oder Tötung. Dann sind in der Regel sowohl Arbeitgeber als auch Führungskräfte betroffen, aber in Einzelfällen ebenso Beschäftigte oder Sifas, wenn sie ihre Pflichten erheblich verletzen.

■ **Abschließend bitte in einem Satz: Warum ist es für Sifas und diejenigen, die es vielleicht werden wollen, wichtig, Ihr Seminare zu besuchen?**

Weil fundiertes Wissen über Haftungsfragen Führungskräften und Sifas hilft, ihre Rolle rechtssicher und souverän wahrzunehmen – und sich selbst sowie das Unternehmen zu schützen.

Die Fragen stellte David Wiechmann.

Online-Seminar

„**Rechtssicher Handeln – wie Gesetzgebung und Gerichte die Aufgaben und Haftung von Sifa bewerten**“

Termin:

24.02.2026 von 09:30 bis 11:30 Uhr

Inhalte:

- Gesetzliche Anforderungen an die betriebliche Arbeitsschutzorganisation
- Unabhängigkeit und Stellung der Sifa im Betrieb
- Unterstützen, beraten und hinwirken nach § 6 ASiG – wo liegt die Grenze der Verantwortung der Sifa?
- Haftung der Sifa für Beratungsfehler
- Unterschiede interne und externe Sifa

Referent: Rechtsanwalt Matthias Klagge

Anmeldung und Infos unter: si-akademie@konradin.de

Fortbildungen

Ärztliche Akademie für medizinische Fort- und Weiterbildung in Nordrhein:

Termine der Weiterbildungskurse Arbeitsmedizin/ Betriebsmedizin der Ärztlichen Akademie für medizinische Fort- und Weiterbildung in Nordrhein in 2025

Modul VI: 03.12. bis 12.12.2025

Anmeldung: anna.holefleisch@aekno.de

Tauchmedizin und Hyperbarmedizin

In regelmäßigen Abständen führen wir tauchmedizinische Fortbildungsveranstaltungen für Ärzte durch. Wir bieten Grundlagenkurse zu Untersuchungen nach E31/G31 und Kurse zum GTÜM 1 Diplom, sowie E31/G31/GTÜM-Refresher Kurse an.

Für Arbeitsmediziner erfüllt das Kursangebot die Anforderungen der DGUV und der Behörden, welche nach der Druckluftverordnung zu Untersuchungen nach G31 (E31) ermächtigen (§13 DruckLV) .

Die Kurse finden in Abstimmung mit der Gesellschaft für Tauch- und Überdruckmedizin e.V. (GTÜM) statt und werden als Grundlage für das Diplom 1 anerkannt.

GTÜM Diplom 1: Tauchtauglichkeitsuntersuchungen.

Alle weiteren Infos: <https://www.gtuem.org/5>

www.gtuem.org

Die Ärztekammer Nordrhein honoriert die erfolgreiche Teilnahme üblicherweise mit 24 CME-Punkten.

Unsere Refresherkurse eignen sich für Arbeitsmediziner (G31 bzw. E31) wie auch als Refresher nach GTÜM.

Sie erhalten für die Teilnahme 16 CME-Punkte.

Die nächsten Kursangebote

Refresher GTÜM Diplome 1/2a, G31/E31

10. Jan – 11. Jan. 2026

Online

Alle weiteren Infos und Anmeldung:

Silvester Siegmann

0211 81 06480, siegmann@uni-duesseldorf.de

oder:

Thomas Muth

0211 81 06419, thomas.muth@uni-duesseldorf.de

Fortbildungsveranstaltungen des VAF e.V.

VAF e.V. / Fortbildungslehrgänge 2025

für das arbeitsmedizinische nichtärztliche Assistenzpersonal

10.11. – 14.11.2025 / Saarbrücken

Handwerkskammer des Saarlandes

- Grundlagenlehrgang-Rahmenplan / Woche 1
- Arbeitsmedizinische Gehörvorsorge.
- Auge und Optik in der Arbeitsmedizin.

Hinweis:

Die aufgeführten Themen sind eigenständige Lehrgänge, die in der jeweiligen Woche parallel durchgeführt werden. Programm-Anforderungen gerne beim Veranstalter.

Belegt wird nach Eingang nur schriftlicher Anmeldung an unsere Geschäftsstelle in Düsseldorf; Hotelzimmer-Reservierungen erfolgen durch die Teilnehmenden selbst, u.a. mit den beiliegenden Informationen unserer schriftlichen Bestätigung.

Veranstalter:

Verband Arbeitsmedizinisches Fachpersonal-VAF e.V.

Kamper Weg 228 – 40627 Düsseldorf

Tel. 0211–2700833 / Fax: 0211–2700834

Email: VAF-SC@T-Online.de www.vaf-assistenzpersonal.de

Fortbildungen

Kurse 2026 für Arbeitsmedizin/Betriebsmedizin und Sozialmedizin in München

Kursbezeichnung	Kursstart	Kursende
Arbeitsmedizin / Block A / Modul I	19.01.2026	28.01.2026
Arbeitsmedizin / Block A / Modul II	28.01.2026	06.02.2026
Arbeitsmedizin / Block B / Modul III	22.06.2026	01.07.2026
Arbeitsmedizin / Block B / Modul IV	01.07.2026	10.07.2026
Arbeitsmedizin / Block C / Modul V	09.11.2026	18.11.2026
Arbeitsmedizin / Block C / Modul VI	18.11.2026	27.11.2026
Sozialmedizin Modul V	16.03.2026	20.03.2026
Sozialmedizin Modul VI	23.03.2026	27.03.2026
Sozialmedizin Modul VII	05.10.2026	09.10.2026
Sozialmedizin Modul VIII	12.10.2026	16.10.2026

Die Kurse werden auch 2026 im Hörsaal der Akademie für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, Pfarrstraße 3, 80538 München stattfinden. Nähere Informationen zu den jeweiligen Kurs-Weiterbildungen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie auf der Website „Fortbildung“: Seminare/Veranstaltungen der Bayerischen Landesärztekammer: **Arbeitsmedizin / Betriebsmedizin | Bayerische Landesärztekammer / Sozialmedizin | Bayerische Landesärztekammer**

Autorenrichtlinien

Aufgenommen werden gerne Originalarbeiten.
Diese dürfen nicht schon anderweitig veröffentlicht sein.

Manuskripte von Originalarbeiten sind der Schriftleitung einzureichen.
Für die Manuskripte gelten die Hinweise für Autoren.

Tagungsberichte, Mitteilungen von Organisationen und Körperschaften, Personelles sowie Referate, Buchbesprechungen und weitere Beiträge sind an die Schriftleitung zu senden.

Der Verlag erwirbt mit der Annahme des Manuskriptes durch die Schriftleitung das ausschließliche Recht der Vervielfältigung, Verbreitung, Übersetzung und Verwendung für fremdsprachige Ausgaben.

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Übersetzung, Nachdruck – auch von Abbildungen –, Vervielfältigung auf foto-mechanischem oder ähnlichem Wege oder im Magnettonverfahren, Vortrag, Funk- und Fernsehsendung sowie Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen – auch auszugsweise – sind nur mit Genehmigung des Verlages möglich.

Die in den Heften mit Namen bezeichneten Artikel stellen stets die Ansichten der Verfasser dar und müssen nicht mit denen der Schriftleitung identisch sein.

Hinweise für Autoren wissenschaftlicher Beiträge

Zielgruppen dieser Zeitschrift sind Arbeitsmediziner, Sicherheitsingenieure, Gesundheitsmanager, Arbeitswissenschaftler und andere der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sowie der Umweltmedizin nahestehende Personenkreise und Institutionen.

- 1.0 Der Text der Arbeiten muss verständlich geschrieben sein.
- 2.0 Die Titelseite (Seite 1 des Manuskriptes) muss umfassen
 - 2.1 Titel der Arbeit in deutscher und englischer Sprache
 - 2.2 Name(n) des Autors (der Autoren) mit Vornamen
 - 2.3 Name(n) der Institution(en), aus der (denen) die Arbeit stammt
 - 2.4 Namen, Vornamen mit Titel(n) des Autors (der Autoren) und Anschrift.
- 3.0 Eine Zusammenfassung in deutscher und englischer Sprache muss dem Manuskript beigefügt sein. Die Zusammenfassung soll die wichtigsten Ergebnisse und Schlussfolgerungen enthalten und maximal 300 Worte umfassen.
- 4.0 Maximal 5 Schlüsselwörter sind in deutscher und englischer Sprache anzugeben. Sie sollen repräsentativ für den Inhalt der Arbeit sein.
- 5.0 Literaturverzeichnis: Alle Autoren und Quellen – und nur diese – müssen in der Reihenfolge des erstmaligen Auftretens im Text im Literaturverzeichnis aufgeführt sein. Sämtliche Autoren sind zu nennen.

Beispiele:

- 1 Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg. 1985).
Maximale Arbeitsplatzkonzentrationen und Biologische Arbeitsstoff-Toleranz-Werte. Verlag Chemie, Weinheim 1985
- 2 Lüdersdorf R, Schäcke G, Fuchs A. Leitkomponenten in organischen Lösemittelgemischen in Lacken der holzverarbeitenden Industrie.
In: Konietzko H, Schuckmann F (Hrsg.). Verh Dtsch Ges Arbeitsmed 271–274. Gentner Verlag, Stuttgart, 1984
- 3 Schilling RSF. Occupational Health Practice. 1st edn Butterworths, London, 1973
- 4 Trenkwalder P, Bencze K, Lydtin H. Chronische Thalliumintoxikation.
Beobachtung einer kriminellen Vergiftung. Dtsch med Wschr 1984; 109: 1561–1566

Anschließend an das Literaturverzeichnis können bei Bedarf unter „Nützliche Internetadressen“ noch verlässliche Adressen aufgelistet werden.

- 5.1 Zitierweise im Text: mit hochgestellter Zahl (entsprechend der Zitierweise des British Medical Journal)
- 6.0 Illustrationen: Bitte farbig (auch Fotos). Jede Abbildung muss im Text erwähnt sein.
Dateiformate: .ppt, .jpg, .tif, .psd oder .eps
- 6.1 Tabellen: Jede Tabelle muss im Text erwähnt sein.
Bitte als Excel-Datei (Dateiformat: .xls)
- 6.2 Legenden zu den Illustrationen und Tabellen sollen kurz sein und sich auf deren Inhalt beschränken.
- 7.0 Das Manuskript incl. Abbildungen und Tabellen ist als Word-Datei auf elektronischem Weg an die Schriftleitung zu senden (Kontakt siehe Impressum).
Abbildungen und Tabellen bitte zusätzlich separat in den o.g. Dateiformaten
- 8.0 Mit der Einsendung des Manuskriptes hat/haben der/die Autoren sichergestellt, dass bei positiver Entscheidung über die Annahme einem Druck keinerlei Gründe entgegenstehen.

Die eingehenden Artikel werden einem Peer-Review-Verfahren unterzogen (s.a. Editorial Ergomed 4/2001)

Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlages.
Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen.

Impressum

ErgoMed
Praktische Arbeitsmedizin

ZEITSCHRIFT FÜR BETRIEBSSICHERHEIT • BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

49. Jahrgang (2025) Heft 6

Verlag: Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH, Ernst-Mey-Strasse 8,
70771 Leinfelden-Echterdingen, Phone + 49 711 7594-0, ergomed@konradin.de

Herausgeberin: Katja Kohlhammer

Geschäftsführung: Peter Dilger

Verlagsleitung: Peter Dilger

Hauptschriftleiter:

Dr. rer. medic. Dipl.-Min. Silvester Siegmann, M. Sc. Betriebssicherheitsmanagement, Sicherheitsingenieur, Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin, Universitätsklinikum Düsseldorf, Universitätsstr. 1, D-40225 Düsseldorf, Phone + 49 (0) 211 81 15393, Fax + 49 (0) 211 81 15334, siegmann@uni-duesseldorf.de

Schriftleiter:

em. apl. Prof. Dr. med. habil. Andreas Meyer-Falcke,
Beigeordneter für Gesundheit der Landeshauptstadt Düsseldorf a. D.,
a.meyer-falcke@t-online.de

Univ.-Prof. Dr. med. Dirk-Matthias Rose, Wissenschaftliche Leitung Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz Institut für Lehrgesundheit am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Kupferbergterrasse 17 – 19, 55116 Mainz, Phone +49 (0) 6131 88 448 55, Fax +49 (0) 6131 88 448 70, dirk-matthias.rose@unimedizin-mainz.de

Redaktionsbeirat:

Prof. Dr. med. Henning Allmers, M. P. H. (Harvard Univ.), Leiter des Betriebsärztlichen Dienstes der Universität Osnabrück, Facharzt für Arbeitsmedizin, Allergologie und Umweltmedizin • Dr. Beate Beermann, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin • Dipl.-Biologe Jörg Feldmann, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin • Prof. Dr. Dr. h.c. mult. David Groneberg, Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Umweltmedizin, Johann Wolfgang Goethe-Universität • Prof. Dr. med. habil. Tomas Jelinek, Berliner Centrum für Reise- u. Tropenmedizin, Berlin • Dr. Ursula Bach, DLR Projektträger des BMBF Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen, Bonn • Silke Kretzschmar, Vorsitzende des BsAfB e.V., Fachärztin für Arbeitsmedizin, Leitung der Praxis für Arbeitsmedizin Kretzschmar, Gera • Prof. Dr. med. Axel Muttray, Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin • Dr. med. Michael Schneider, Leitender Betriebsarzt der Boehringer Ingelheim • Markus Schropp, HOW & WHY, Bad Boll • Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. (FH) Bernd Schubert, Facharzt für Arbeitsmedizin, Facharzt für Allgemeinmedizin, Sozialmedizin, ärztl. Qualitätsmanagement, Bottrop-Kirchhellen • Dr. Kai Seiler, LIA.NRW • Prof. Dr. Udo Weis, Geschäftsführer Ifnek GmbH, Plankstadt • Priv. - Doz. Ing. Andreas Wittmann, Bergische Universität Wuppertal, Fachbereich D, Arbeitsmedizin, Arbeitsphysiologie und Infektionsschutz, Wuppertal • Bruno Zwingmann, Sankt Augustin

Layout: Bernd M. Wilfing

Anzeigenverkauf:

(Verantwortlich für den Anzeigenteil):
Joachim Linckh, Phone +49 711 7594-565, joachim.linckh@konradin.de

Auftragsmanagement: Martina Schaffler, Phone +49 711 7594-445,
martina.schaffler@konradin.de

Leserservice ErgoMed: Postfach 810580, 70522 Stuttgart, Telefon: 0711/82651-254,
Fax: 0711/82651-399, E-Mail: leserservice@konradin.de

Erscheinungsweise: jeden zweiten Monat

Jahresabonnement: Inland 88,20 Euro inkl. MwSt. und Versandkosten, Ausland 108,90 Euro inkl. Versandkosten, Einzelheftpreis 14,70 Euro inkl. MwSt. zzgl. Versandkosten.
Abonnementskündigungen können jeweils nur zum Jahresende berücksichtigt werden, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten. Reklamationen über nicht erhaltene Hefte können beim Verlag nur innerhalb von drei Monaten nach der zuletzt fälligen Zustellung geführt werden. Bei Nichtlieferung ohne Verschulden des Verlages oder im Falle höherer Gewalt besteht kein Entschädigungsanspruch.

Alle Rechte, auch Übersetzungen, vorbehalten.

Reproduktionen, gleich welcher Art, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

Druck: Offizin Scheufele, Druck & Medien GmbH + Co. KG
Tränkestraße 17, 70597 Stuttgart

© 2025 by Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH, Leinfelden-Echterdingen

konradin
mediengruppe

Betriebssicherheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement



Die Zeitschrift bietet umfangreiche Informationen aus den Bereichen Arbeitsmedizinische Praxis, angewandte Arbeitsmedizin und betriebliches Gesundheitsmanagement.

Neben aktuellen Themen aus den Bereichen Prävention, Vorsorge und Behandlung beinhaltet **ErgoMed-Praktische Arbeitsmedizin** zahlreiche Informationen zu neuen juristischen und normativen Entwicklungen.

Unser Top-Angebot für Sie!

Jetzt ErgoMed abonnieren und GRATIS-Prämie sichern!

Kofferband mit TSA Schloss

Kofferband und TSA-Schloss zugleich: Das patentierte TSA-Kofferband mit Zahlencode als Sicherheit bei Kofferkontrollen auf Flugreisen, insbesondere in die USA. Gepäckstücke werden dank des Behördenschlüsselzugs nicht mehr aufgebrochen. Lieferung im Design-Karton.



GRATIS FÜR SIE!

Gleich online bestellen:
www.direktabo.de/em/angebote

Oder Coupon einsenden an:
ErgoMed Leserservice
Postfach 810580, 70522 Stuttgart
Phone 0711 82651-254 • leserservice@konradin.de

direktabo.de

Ja, ich nutze das Angebot:

ich abonniere für ein Jahr (6 Ausgaben) zum Preis von nur 88,20 € (Ausland 108,90 €) inkl. MwSt. und Versand. GRATIS dazu erhalte ich das praktische Kofferband mit TSA Schloss, das mir nach Bezahlung der Abrechnung umgehend zugeschickt wird. Kündigungsfrist: erstmals 4 Wochen zum Ende des ersten Bezugsjahres, danach jeweils 4 Wochen zum Quartalsende.

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen vierzehn Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beträgt vierzehn Tage ab dem Tag, an dem Sie oder ein von Ihnen benannter Dritter, der nicht der Beförderer ist, die erste Ware in Besitz genommen haben bzw. hat. Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, müssen Sie uns (Dr. Curt Haefner Verlag GmbH, Vangerowstr. 14/1, 69115 Heidelberg, Leserservice: ZENIT Pressevertrieb GmbH, Julius-Hölder-Str. 47, 70597 Stuttgart, Telefon: 0711 82651-254, E-Mail: konradin@zenit-presse.de) mittels einer eindeutigen Erklärung über Ihren Entschluss, diesen Vertrag zu widerrufen, informieren. Sie können ein Muster-Widerrufsformular oder eine andere eindeutige Erklärung auch auf unserer Webseite unter www.direktabo.de/widerrufsformular elektronisch ausfüllen und übermitteln. Machen Sie von dieser Möglichkeit Gebrauch, so werden wir Ihnen unverzüglich (z. B. per E-Mail) eine Bestätigung über den Eingang eines solchen Widerrufs übermitteln. Zur Wahrung der Widerrufsfrist reicht es aus, dass Sie die Mitteilung über die Ausübung des Widerrufsrechts vor Ablauf der Widerrufsfrist absenden.

Vorname, Name _____

Firma, Funktion _____

Straße, Nr. _____

PLZ, Ort _____

Phone, Fax _____

E-Mail _____

Ja, ich willige ein, dass mir die Dr. Curt Haefner Verlag GmbH und deren verbundene Unternehmen (Konradin-Verlag Robert Kohlhammer GmbH, Konradin Business GmbH, Konradin Selection GmbH, Konradin Mediengruppe GmbH, Konradin Medien GmbH, MMCD NEW MEDIA GmbH, Visions Verlag GmbH, Dialog GmbH, Medienservice Konradin GmbH) Fachinformationen der Redaktionen, Einladungen zu Messen, Fachveranstaltungen sowie Informationen und Angebote zum Zwecke der Werbung telefonisch, per E-Mail und Post übermittelt. Ich kann meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber Konradin per E-Mail an datschutz-online@konradin.de widerrufen.

Geburtsdatum _____

Beruf, Branche _____

Datum, Unterschrift _____

Healthy Work Summit

Aktuelles aus der Arbeitsmedizin und dem BGM

HWS 2026

Jetzt anmelden und 15 % sparen!

Ihr exklusiver Rabatt-Code:
HWS-2026-GPK

SAVE THE DATE: Healthy Work Summit 2026

7. bis 8. Mai in der Stadthalle Oberursel

Zum 4. Mal öffnet der Healthy Work Summit in 2026 seine Türen – erneut eine ideale Gelegenheit, Wissen zu erweitern und Impulse und Inspirationen für die Zukunft der eigenen beruflichen Tätigkeit aufzunehmen!

Das innovative Kongress- und Weiterbildungsformat hat sich zur weiteren Entwicklung und Gestaltung der Arbeitsmedizin und des BGM inzwischen fest etabliert. Es richtet sich an Arbeits- und Betriebsmediziner:innen sowie Expert:innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. An beiden Tagen erwartet Sie wieder ein abwechslungsreiches Programm mit aktuellen praxisrelevanten Themen und konkreten Umsetzungsempfehlungen.

Wissenschaftliches Leitungsteam:



Foto: Tim Wegner

Dr. med. Natascha Behrens
Leitende Betriebsärztin
Deutsche Bundesbank,
Frankfurt a.M.



Dr. med. Lothar Zell
Ehem. Leiter Medical Services
and Health Management
Lufthansa Group Business
Services, Frankfurt a.M.



Das Programm des HWS 2026 steht bereits online.

Wir freuen uns schon heute auf Ihre Teilnahme und den persönlichen Austausch vor Ort!

**Tip: Nutzen Sie Ihren exklusiven Rabatt-Code
HWS-2026-GPK bei Online-Anmeldung!**

Anmeldung und mehr Informationen zur Veranstaltung auf
www.healthy-work-summit.de



Veranstaltungsorganisation:
Meet The Experts Academy UG (haftungsbeschränkt)



Veranstaltungsort:
Stadthalle Oberursel
Rathausplatz 2
61440 Oberursel

Wissen, was wichtig ist. Ein Informationsdienst Ihrer GPK.



Gesellschaft für medizinische Prävention und Kommunikation mbH



www.gpk.de