

01/2024

www.ergo-med.de



48. Jahrgang

ErgoMed

Praktische Arbeitsmedizin

BETRIEBSSICHERHEIT – BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Long COVID

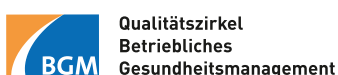
Abschätzung der Kosten

Im März: Betriebsärztetag
in München

Homeoffice



Offizielles Organ von:



In Zusammenarbeit mit:



GRIPPE IMPFEN MIT FORTSCHRITT

FLUCELVAX® TETRA entwickelt
für **hohe Impfeffektivität**

- Innovative **zellkulturbasierte** Technologie zur Vermeidung einer Ei-Adaptation
- Für **alle** Erwachsenen und Kinder **ab 2 Jahren**



Jetzt scannen! Für aktuelle Informationen zu FLUCELVAX® TETRA und zum **Bestellformular Saison 24/25.**

**FLUCELVAX®
TETRA**

Flucelvax Tetra - Injektionssuspension in einer Fertigspritze. Wirkstoff: Influenza-Impfstoff (Oberflächenantigen, inaktiviert, in Zellkultur hergestellt).

▼ Dieses Arzneimittel unterliegt einer zusätzlichen Überwachung. Dies ermöglicht eine schnelle Identifizierung neuer Erkenntnisse über die Sicherheit. Angehörige von Gesundheitsberufen sind aufgefordert, jeden Verdachtsfall einer Nebenwirkung zu melden.

Zusammensetzung: Arzneil. wirks. Bestandt.: je 15 µg Hämagglutinin von verschiedenen Influenza-Virus-Stämmen (Oberflächenantigen (Hämagglutinin und Neuraminidase), inaktiviert, in Zellkultur hergestellt), entsprechend den jeweils aktuellen Empfehlungen der WHO (nördliche Hemisphäre) und der EU **Sonst. Bestandteile:** Natriumchlorid, Kaliumchlorid, Magnesiumchlorid Hexahydrat, Dinatriumphosphat Dihydrat, Kaliumdihydrogenphosphat, Wasser für Injektionszwecke. **Anwendungsgebiet:** Influenzaphylaxe für Erwachsene und Kinder ab 2 Jahren. **Gegenanzeigen:** Überempfindlichkeit gegen den Wirkstoff oder einen der sonstigen Bestandteile oder mögliche Rückstandspuren wie z.B. von Beta-Propiolacton, Cetyltrimethylammoniumbromid und Polysorbat 80. **Warnhinweise:** Im Kühlschrank lagern, Nicht einfrieren. Fertigspritze im Umkarton aufbewahren, um Inhalt vor Licht zu schützen. **Nebenwirkungen:** Bei Erwachsenen ab 18 J.: *Sehr häufig:* Kopfschmerzen (≥ 65 Jahre: *Häufig*); Myalgie (≥ 65 Jahre: *Häufig*); Schmerzen an der Injektionsstelle, Ermüdung (≥ 65 Jahre: *Häufig*); Erythem, Induration (≥ 65 Jahre: *Häufig*). *Häufig:* Appetitverlust; Übelkeit, Diarrhöe, Erbrechen (≥ 65 Jahre: *Gelegentlich*); Arthralgie; Ekchymosen, Schüttelfrost. *Gelegentlich:* Fieber (≥ 38 °C). *Nicht bekannt:* Allergische oder unmittelbare Überempfindlichkeitsreaktionen, einschließlich anaphylaktischer Schock; Parästhesie, Guillain-Barré-Syndrom; generalisierte Hautreaktionen, einschließlich Pruritus, Urtikaria oder unspezifisches Exanthem; ausgeprägte Schwellungen an der geimpften Extremität. Bei Kindern von 2 bis unter 18 J.: *Sehr häufig:* Appetitverlust (für 2 bis < 6 Jahre: *n.z.*; für 9 bis < 18 Jahre: *häufig*), Kopfschmerzen (für 2 < 6 Jahre: *n.z.*), Myalgie (für 2 < 6 Jahre: *n.z.*), Druckschmerz an der Injektionsstelle (für 6 bis < 18 Jahre: *häufig*), Schläfrigkeit (für 6 bis < 18 Jahre: *n.z.*), Reizbarkeit (für 6 bis < 18 Jahre: *n.z.*), Ermüdung (für 2 < 6 Jahre: *n.z.*) und Änderung der Essgewohnheit (für 6 bis < 18 Jahre: *n.z.*). *Häufig:* Diarrhoe, Übelkeit (für 2 < 6 Jahre: *n.z.*), Erbrechen, Arthralgie (für 2 < 6 Jahre: *n.z.*), Schüttelfrost/Schütteln, Fieber (≥ 38 °C). Im Vergleich zu Erwachsenen ab 18 Jahren wurden für pädiatrische Probanden allgemein höhere Raten für lokale und systemische Nebenwirkungen berichtet. Bei Kindern, die eine zweite Dosis erhielten, war die Häufigkeit der Nebenwirkungen nach der zweiten Dosis vergleichbar oder etwas niedriger als nach der ersten Dosis. **Verschreibungspflichtig. Pharmazeutischer Unternehmer:** Seqirus Netherlands B.V., Paasheuvelweg 28, 1105BJ Amsterdam, Niederlande. **Lokaler Ansprechpartner:** Seqirus GmbH, Emil-von-Behring-Straße 76, 35041 Marburg, Deutschland, Telefon: 0800 3601010 **Stand:** Juli 2023.

CSL Seqirus

Editorial

Nachhaltigkeit“ oder „Sustainability“, wie der neudeutsche Schlaumeier sagt. „Die regulatorischen Vorgaben im Bereich Nachhaltigkeit sind in den vergangenen Jahren stetig verschärft worden. Auf Unternehmen kommen tiefgreifende Anforderungen zu. Die transparente Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Non-Financial Reporting-Direktive (in Deutschland: CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz) wird ab 2024 durch die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) verschärft. Die bereits gültige EU Taxonomy definiert das erste Mal auf europäischer Ebene, was nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten sind.“ Weiß noch jemand worüber wir sprechen? Aber es nützt nichts. Der Begriff ist in aller Munde und wird sich auch zukünftig verstärkt in vielen Bereichen wiederfinden. Auch im Arbeitsschutz. Auf der A+A in Düsseldorf war die Nachhaltigkeit das Top-Thema.

Nachhaltigkeit: Was bedeutet das aber konkret für den Arbeitsschutz? Wo werden wir das wiederfinden und warum eigentlich? Die Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in den Arbeitsschutz ist entscheidend, um nicht nur die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sondern auch um Umweltauswirkungen zu minimieren und sozial verantwortliche Arbeitspraktiken zu fördern. Hier sind einige Aspekte, die die Bedeutung von Nachhaltigkeit im Arbeitsschutz unterstreichen:

- **Ressourceneffizienz und Abfallminimierung:** Nachhaltige Arbeitspraktiken sollten darauf abzielen, Ressourcen effizient zu nutzen und Abfälle zu minimieren. Dies könnte beispielsweise die Verwendung von umweltfreundlichen Materialien und die Implementierung von Recyclingprogrammen am Arbeitsplatz umfassen.

- **Gesundheitsförderung und Prävention:** Nachhaltiger Arbeitsschutz sollte nicht nur auf die unmittelbare Sicherheit am Arbeitsplatz abzielen, sondern auch auf langfristige Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer. Dies könnte Schulungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsförderungsprogramme und den Schutz vor schädlichen Substanzen einschließen.
- **Erneuerbare Energien und Energieeffizienz:** Unternehmen können nachhaltige Energiequellen nutzen und energieeffiziente Technologien implementieren, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dies betrifft nicht nur die Produktion, sondern auch die Energieversorgung von Bürogebäuden und anderen Arbeitsstätten.
- **Soziale Verantwortung und Gleichberechtigung:** Nachhaltigkeit im Arbeitsschutz beinhaltet auch soziale Verantwortung. Unternehmen sollten faire Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten fördern, Diskriminierung verhindern und die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz sicherstellen.
- **Langfristige Planung und Risikominderung:** Nachhaltiger Arbeitsschutz beinhaltet auch eine langfristige Perspektive in der Risikominderung. Unternehmen sollten präventive Maßnahmen ergreifen, um langfristige negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu minimieren.
- **Innovation und Technologie:** Die Integration nachhaltiger Technologien und innovativer Ansätze kann dazu beitragen, sicherere Arbeitsbedingungen zu schaffen und gleichzeitig ökologische und soziale Auswirkungen zu minimieren.

Die Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Arbeitsschutz schafft nicht nur eine sicherere und gesündere Arbeitsumgebung, sondern trägt auch dazu bei, den ökologischen Fußabdruck von Unternehmen zu reduzieren und soziale Verantwortung zu fördern. Unternehmen, die nachhaltige Arbeitspraktiken implementieren, können nicht nur ihre Reputation stärken, sondern auch langfristige positive Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft erzielen.

Wir werden Sie, unsere geschätzten Leser, auf dem Laufenden halten.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr




Foto: Quelle: S. Siegmann



Foto: © THP Creative – stock.adobe.com



Foto: © radekcho – stock.adobe.com



Foto: © DC Studio – stock.adobe.com

6 BsAfB-News
Silvester Siegmann

Betriebliches Gesundheitsmanagement

7 Berufskrankheiten pandemiebedingt auf Allzeithoch
BAuA

10 Wirtschaftliche Kosten von Long COVID
Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag

15 Bürokratie messbar machen
Statistisches Bundesamt

17 Führung in Teilzeit
Institut der deutschen Wirtschaft

Kongress

8 A+A 2023 setzt Maßstäbe
Messe Düsseldorf

16, 42 Aktuelles

Homeoffice

19 Selbstständige arbeiten häufiger mehr als 48 Stunden
BAuA

20 Die meisten Unternehmen wollen aktuelle Vereinbarungen behalten
ifo Institut

22 Homeoffice in der dualen Berufsausbildung
Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag

44 Das Büro als sozialer Ort
BAuA

Kommunikation

26 Büros für den Austausch ideal gestalten
DGUV

Chemische Einwirkungen

27 GDA Gefahrstoff-Check
GDA

31 Verschluckte Knopfzellen bei Kleinkindern
BfR, BMUV

Ernährung

28 Hochdosierte Nahrungsergänzungsmittel mit Vitamin D
BfR

Arbeitsschutz

30 Sicher und gesund arbeiten in physiotherapeutischen Praxen
BGW

37 Mensch und Maschine am Arbeitsplatz
BAuA

Klimawandel

32 Klimacheck-Tool des BMWi unterstützt KMU
BMWi

Gewalt am Arbeitsplatz

33 Umfrage unter Feuerwehrangehörigen
DFV, DGUV

34-36 Aktuelles aus dem Recht

Bundesarbeitsgericht (BAG)

38-39 E-Learning

Inklusion

40 Teilhabe ist ein Gewinn
DGUV

Arbeitszeit

41 Wenn die Nacht zum Tag wird
BAuA

Nachruf

45 Prof. Dr. Rainer von Kiparski verstorben

Si-Akademie

46 Tag der Ergonomie am 6. Juni 2024 in Fulda

Service

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 an, wie z. B. der Deutschen Gesellschaft für Betriebliches Gesundheitsmanagement (DGBGM), der DGAUM, der Deutschen Fachgesellschaft Reisemedizin (DFR), dem VDSI, dem Hausärzterverband, der MEDICA Deutsche Gesellschaft für Interdisziplinäre Klinische Medizin e. V. und dem VDBW
- 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



Altes Rathaus München

BsAfB-News

Der „Bundesweite Betriebsärztetag – Das Original!“ am 16 und 17. März 2024 im Klinikum Großhadern in München steht vor der Tür. Unmittelbar davor findet die Jahrestagung der wissenschaftlichen Fachgesellschaft DGAUM e.V. in den gleichen Räumlichkeiten statt. Es bietet sich also auch eine gemeinsame Veranstaltung an:

Satellitensymposium

50 Jahre Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) – Was war und wo wollen wir hin? – Symposium der DGAUM mit bsafb, VDBW, VDSI, DGUV

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos und ohne Anmeldung möglich.

Auf der Tagungsseite der DGAUM finden Sie den Link zur kostenlosen Teilnahme an der Veranstaltung, die hybrid angeboten wird. Sie können also entweder freitags morgens live vor Ort dabei sein oder sich online zuschalten. Wir haben ein spannendes Programm für Sie zusammengestellt, bei dem es u.a. auch um die anstehende neue DGUV Vorschrift 2 gehen wird. Diese spannende Diskussion dürfen Sie sich nicht entgehen lassen.

<https://access.online-registry.net/dgaum2024/download/sessionlist/overview.html>

50 Jahre Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) – Was war und wo wollen wir hin?

08:30 Uhr	Begrüßung und Einführung: „50 Jahre ASiG – Was war und wo wollen wir hin?“ <i>DGAUM Thomas Nesseler, Hauptgeschäftsführer (Vor-Ort-Moderation)</i> <i>bsafb: Silvester Siegmann (Chat-Moderation)</i>
08:40 Uhr	Statement DGAUM, Prof. Dr. med. Thomas Kraus, Präsident
08:45 Uhr	Statement BMAS, Hella von Oppen, Leiterin Referat IIIb1, Arbeitsschutzrecht, Arbeitsmedizin, Prävention nach dem SGB VII
08:50 Uhr	Statement bsafb, Silke Kretzschmar, Vorstand
08:55 Uhr	Statement VDBW, Susanne H. Liebe, Präsidentin
09:00 Uhr	Statement VDSI, Prof. Dr. Arno Weber, Vorstandsvorsitzender
09:05 Uhr	Statement DGUV, Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer
09:05 Uhr	Diskussion in Plenum: - Zukunftsperspektiven des ASiG - Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 - Mechanismen der Qualitätssicherung
10:00 Uhr	Ende

Zeit: Freitag, den 15 März 2024; 08:30 – 10:00

Raum: Hörsaal/Onlineraum 3 (Standort: 1. OG, Anzahl der Sitzplätze: 384)

Vorsitz: Thomas Nesseler und Silke Kretzschmar

Berufskrankheiten pandemiebedingt auf Allzeithoch

844.284 meldepflichtige Arbeitsunfälle ereigneten sich im Jahr 2022 und damit 21.325 weniger als im Vorjahr. Mit umgerechnet 19,0 Arbeitsunfällen je 1000 Vollarbeiter ist die Unfallquote niedriger als in allen Vorjahren. Die Kennzahlen zu Berufskrankheiten erreichten hingegen ein Rekordhoch. So ist die Zahl der Verdachtsanzeigen erneut angestiegen und liegt 2022 bei insgesamt 374.461. Auch die Zahl der Anerkennungen liegt (nach einer Verdreifachung im Vorjahr) mit 201.723 rund 60 Prozent höher als 2021. Hauptursächlich für diese Anstiege ist nach wie vor die COVID-19-Pandemie.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)

Im Jahr 2022 waren Beschäftigte durchschnittlich 21,3 Tage arbeitsunfähig. Daraus ergeben sich für das Jahr insgesamt 888,9 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage. Bedingt durch stark ausgeprägte Erkältungswellen im ersten und vierten Quartal des Jahres 2022 lässt sich der größte Anteil an Krankheitstagen der Diagnosegruppe „Krankheiten des Atmungssystems“ zuordnen (20 Prozent), gefolgt von „Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes“ sowie „Psychische und Verhaltensstörungen“. Weitere statistische Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit, zum Arbeitsunfall- und Berufskrankheitengeschehen sowie zu Arbeitsunfähigkeit und Renten enthält der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2022“, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt.

Der diesjährige Schwerpunkt „Auf dem Weg zur inklusiven Arbeitswelt“ befasst sich mit der Erwerbs- und Beschäftigten-situation von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Dies umfasst auch Menschen mit Beeinträchtigungen, deren gesellschaftliche Teilhabe eingeschränkt ist und die folglich zu den Menschen mit Behinderungen zählen. Wie Ergebnisse aus der Forschung zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zeigen, sind ihre beruflichen Möglichkeiten immer noch eingeschränkt. So sind Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen



Foto: © Teitiana – stock.adobe.com

deutlich unzufriedener mit ihrer Arbeitssituation als Menschen ohne Beeinträchtigungen und Behinderungen. Zudem schätzen sie ihre Chancen auf berufliche Weiterentwicklung als geringer ein.

Zugleich stellt der Schwerpunkt-Bericht Angebote vor, die helfen können, die Beschäftigungsfähigkeit und die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zu verbessern. Dabei reicht das Spektrum von geeigneten Ansätzen von betrieblichen Verfahren zur Sicherung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, wie beispielsweise dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, bis hin zu Beratungsangeboten vor Ort oder anderen staatlichen Stellen. Auch der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren Initiativen ergriffen, zum Beispiel mit dem „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“, um die berufliche Teilhabe zu verbessern und zu fördern.

Neben dem Schwerpunktthema und den statistischen Erhebungen gibt der Bericht Einblicke zur Arbeitssituation von Frauen und Männern, zu Gesundheit und Wohlbefinden von Beschäftigten sowie zu verkürzten Ruhezeiten, Arbeitszeitflexibilität und Gesundheit. Zudem enthält er einen Überblick über die Aktivitäten der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger.

i

Der Bericht

„Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2022“ kann als PDF von der Internetseite der BAuA heruntergeladen werden unter www.baua.de/publikationen.

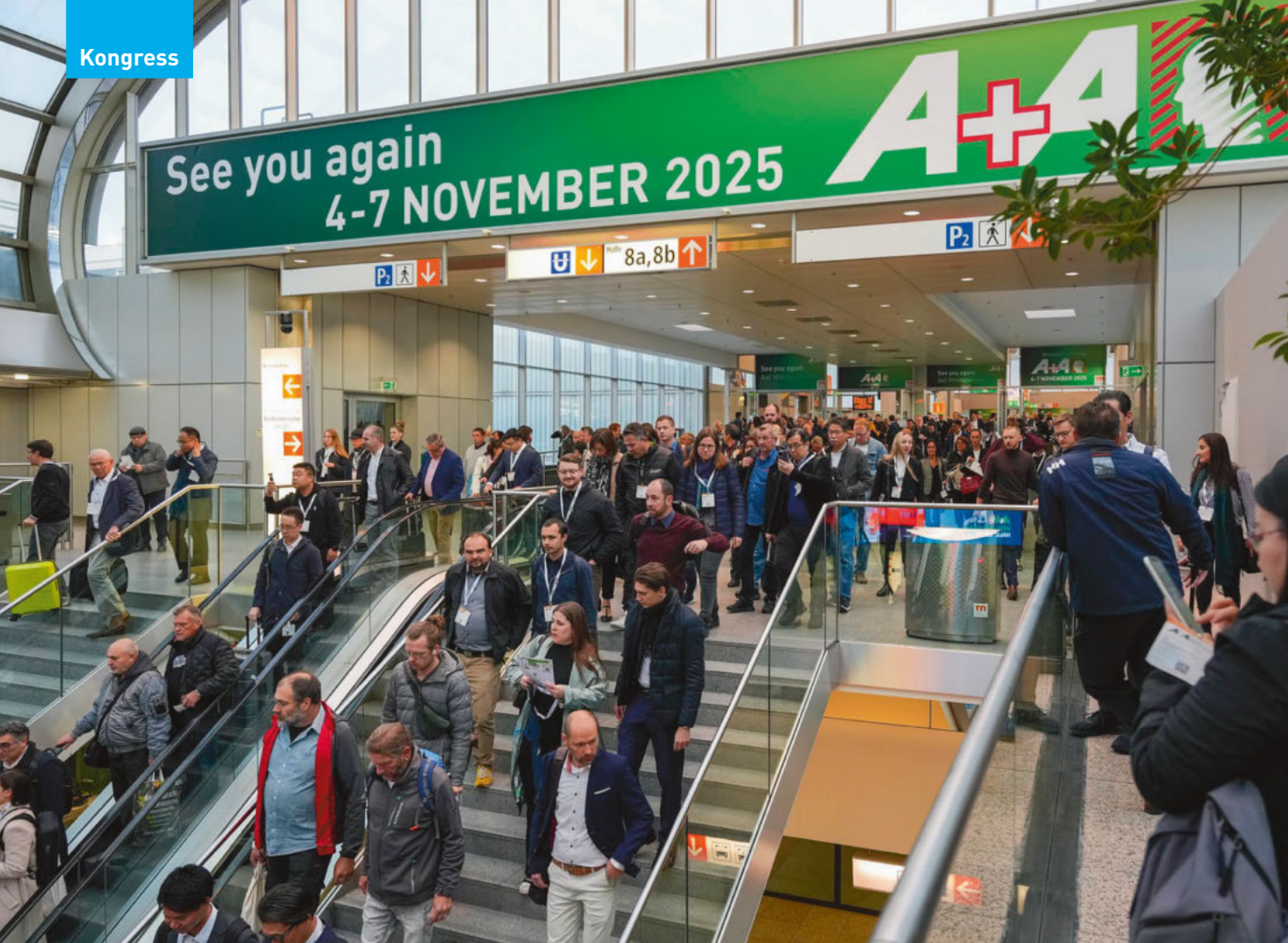


Foto: © Messe Düsseldorf / ctilmann

Das Leitmotiv der A+A 2023 lautete: „Impulse für eine bessere Arbeitswelt“. Damit lag der Fokus der Messe und Kongress 2023 auf Innovationen und neuen Ideen, Produkten und Lösungen, die die Arbeitswelt sicherer, effizienter und gesünder gestalten.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit im Fokus

A+A 2023 setzt Maßstäbe für sicheres und gesundes Arbeiten

Die A+A 2023, die weltweit führende Messe für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, schließt ihre Tore nach vier aufregenden Tagen mit einer beeindruckenden Bilanz. Unter dem Leitmotiv „Impulse für eine bessere Arbeitswelt“ setzte die Messe neue Maßstäbe und knüpfte nahtlos an den Erfolg ihrer Vorveranstaltungen an. Insgesamt 2.200 ausstellende Unternehmen aus 58 Nationen präsentierten in 12 Hallen auf mehr als 80.000 Quadratmetern ihre Produkte und Innovationen. Rund 62.000 Fachbesucherinnen und -besucher aus 140 Ländern kamen nach Düsseldorf, um auf der Leitmesse Informationen zu den relevanten Themen rund um die Arbeitswelt zu erhalten. Beindruckende 96,4% der Besucherinnen und Besucher bestätigten, dass ihre Erwartungen an den Messebesuch mehr als erfüllt wurden.

Erfolgsfaktor: Hohe Themenrelevanz, Vollständigkeit des Angebots und Innovationsgehalt

Diesmal wurden zwei der bedeutendsten Megatrends unserer Zeit in den Mittelpunkt gerückt: Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Besonders hervorzuheben sind die Innovationen im Bereich der Digitalisierung der Arbeitswelt, die auf der Messe erstmalig vorgestellt wurden. Smart Wearables und PSA, Bestell-Apps für Gefahrenstoffmanagement, KI-basierte Gesundheitscoaches sowie Virtual Reality Anwendungen und Exoskelette sind Beispiele für Technologien, die die Arbeitswelt in eine digitale und nachhaltige Richtung führen. Diese Entwicklungen unterstützen nicht nur die Sicherheit am Arbeitsplatz, sondern tragen auch zur Effizienzsteigerung und zur Schaffung gesünderer Arbeitsum-

gebungen bei. „Die diesjährige A+A hat sich den aktuellen Fragen und Herausforderungen angenommen, Denkanstöße gegeben, Lösungsansätze aufgezeigt und den persönlichen Austausch gefördert. Wir freuen uns über das positive Feedback und danken allen für das entgegengebrachte Vertrauen“, fasst Lars Wismer, Director der A+A zusammen. „Es war großartig zu erleben, wie die Messe als Plattform die Branche vernetzt und inspiriert.“

Auch Stefan Brück, CEO der Uvex Safety Group GmbH & Co. KG und neuer Beiratsvorsitzender der A+A, unterstreicht die hohe Relevanz und Bedeutung der A+A: „Als Ausstellender sind wir vor allem erfreut über die Internationalität der Besucherinnen und Besucher sowie die hohe Qualität an Entscheiderinnen und Entscheidern.“

Foto: © Messe Düsseldorf / cttlmann



Die Marktführer der Branche präsentierten sich mit ihren neuesten Produkten.



Arbeitskleidung wird, neben ihrer Schutz- und Corporate-Identity-Funktion, zum modischen, professionellen Outfit.

Foto: © Messe Düsseldorf / cttlmann

Hochkarätige, internationale Kongresse auf der A+A 2023

Der 38. Internationale Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin der Basi mit rund 3.000 Kongressbesucherinnen und -besuchern griff Zukunftsthemen wie Künstliche Intelligenz und die Folgen des Klimawandels auf. Als international führende Fachveranstaltung präsentierte er nationale und globale politische Vorstöße und Präventionsstrategien wie die „Vision Zero“ sowie arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse anwendungsorientierter Forschung. Dr. Christian Felten, Geschäftsführer der Basi, zeigt sich zufrieden mit dem Ergebnis des 38. A+A Kongresses: „Wir freuen uns darüber, dass die qualitativ hochwertigen Beiträge unserer mehr als 320 Referierenden in den 46 Sessions so viele interessierte Zuhörerinnen und Zuhörer fanden.“

Auf der WearRAcon Europe Konferenz, der europäischen Ausgabe der WearRAcon Konferenz in den USA, die erstmalig auf der A+A 2023 stattfand, präsentierten und diskutierten Experten aus Forschung und Entwicklung sowie Unternehmen über Innovationen und Trends im Bereich der Exoskelett-Technologie.

Inspirierendes, vielfältiges Rahmenprogramm

Spannende Foren und Events wie beispielsweise die Corporate Fashion Show, die viermal täglich in Halle 15 stattfand, ergänzten das vielfältige Messeprogramm. Auf dem A+A Catwalk präsentierten sich namhafte Hersteller der PSA Branche mit den aktuellsten, modischen Trends, die für eine jüngere Generation von Mitarbeitenden kreiert worden sind und die neben Funktionalität und Nach-

Die A+A ist die weltweit größte und wichtigste Veranstaltung, wenn es um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geht und findet das nächste Mal vom 4.-7. November 2025 jeweils von 09:00 bis 18:00 Uhr in Düsseldorf statt.

haltigkeit auch dem Wunsch nach einem persönlichen und ästhetischen Stil Rechnung tragen.

Die Start-up Zone bot jungen und innovativen Unternehmen nicht nur eine Ausstellungsfläche, sondern auch eine außergewöhnliche Networking-Plattform, um mit den Top-Entscheidern für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit in Kontakt zu treten.

12. Internationale Konferenz Working on Safety (WOS) 2024 – Call for Abstracts jetzt geöffnet

Forscher und Praktiker aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit können ab sofort Abstracts für die Internationale Konferenz Working on Safety (WOS) 2024 in Dresden einreichen, die vom 22. bis 25. September 2024 im DGUV Kongresszentrum stattfinden wird. Die Einreichungsfrist für die Abstracts ist der 29. Februar 2024. Gestalten Sie die Internationale

Konferenz Working on Safety (WOS) 2024 aktiv mit und reichen Sie ein englischsprachiges Abstract als Vortrag oder Poster zu einem der 6 Konferenzthemen ein! Junge Wissenschaftler bis 30 Jahre können sich für den Young Scientist Award bewerben und Preise gewinnen. Wir freuen uns auf Ihre inspirierenden Beiträge!

Mehr Informationen: wos2024.org





Foto: © THP Creative – stock.adobe.com

Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue Syndrom (ME/CFS) und Long COVID

Zu den wirtschaftlichen Kosten

Wissenschaftliche Dienste
Deutscher Bundestag

Einleitung

Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue Syndrom (ME/CFS) stellt eine eigenständige, oftmals schwer verlaufende, neuroimmunologische **Multisystemerkrankung** dar, die zu **geistiger und körperlicher Erschöpfung** (Fatigue) führt. Zusätzliche Symptome wie Kopf- und Muskelschmerzen, Lymphknotenschwellung und weitere, insbesondere neurologische Störungen können hinzutreten. Häufig können Erkrankte ihren Alltag nicht mehr bewältigen und überdies das Haus nicht mehr verlassen. Betroffene benötigen unter Umständen eine Haushaltshilfe, sind bettlägerig, arbeitsunfähig oder auf Pflege angewiesen.

Kinder und Jugendliche sind zum Teil nur eingeschränkt oder gar nicht schulfähig und sozial isoliert.¹ In der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (International Classification of Disease – ICD) wird ME/CFS seit mehr als 50 Jahren unter den Krankheiten des Nervensystems als Schlüsselnummer G93.3 erfasst.²

¹ Deutsche Gesellschaft für ME/CFS e. V., Was ist ME/CFS?, abrufbar unter <https://www.mecfs.de/was-ist-me-cfs/> sowie Konzept für eine flächendeckende Aufklärungskampagne über ME/CFS und das Post-COVID-Syndrom, August 2022, abrufbar unter <https://www.mecfs.de/wp-content/uploads/2022/09/Konzept-MECFS-PCS-Aufkla%CC%88rungskampagne.pdf>; Pschyrembel Online, Chronisches Fatigue-Syndrom, Mai 2023. Diese sowie alle weiteren Links wurden zuletzt abgerufen am 22. Mai 2023.

² Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, ICD-10-GM Version 2023, Kapitel VI, Krankheiten des Nervensystems (G00-G99), abrufbar unter <https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/kode-suche/htmlgm2023/block-g9-0-g99.htm>.

Auch nach einer SARS-CoV-2-Infektion, selbst nach einem milden Verlauf, kann ME/CFS im Rahmen einer Erkrankung an Long COVID auftreten. **Long COVID** bezeichnet längerfristige, gesundheitliche Beeinträchtigungen **im Anschluss an eine SARS-CoV-2-Infektion**, die über die akute Krankheitsphase von vier Wochen hinaus vorliegen.³ Die Symptome von Long COVID können vielfältig und unspezifisch sein. Neben einer ME/CFS treten häufig Atemnot, Leistungseinschränkungen und Kopfschmerzen auf. Weitere Krankheitszeichen sind möglich.⁴ Die Beschwerden beginnen entweder be-

³ Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF), S1-Leitlinie Post-COVID/Long-COVID, Stand: 17. August 2022, S. 9, abrufbar unter https://register.awmf.org/assets/guidelines/020-027L_S1_Post_COVID_Long_COVID_2022-08.pdf.

⁴ Pschyrembel Online, Long-COVID, Oktober 2022.

reits in der akuten Erkrankungsphase und bleiben längerfristig bestehen oder sie treten nach der Infektion neu oder wiederkehrend auf. Von einem **Post COVID-Zustand** oder **Post-COVID-Syndrom** wird gesprochen, wenn Beschwerden mindestens zwölf Wochen und länger nach der akuten Infektion entweder noch vorhanden sind oder nach diesem Zeitraum neu auftreten und nicht anderweitig erklärt werden können.⁵ Das Post-COVID-19-Syndrom ist damit eine Form von Long COVID.⁶ In der ICD ist diese Differenzierung nicht vorgesehen. Es findet sich dort unter den Schlüsselnummern für besondere Zwecke die Schlüsselnummer U09.9! „*Post-COVID-Zustand, nicht näher bezeichnet*“.⁷

ME/CFS und Long COVID bringen für die Betroffenen häufig ganz erhebliche Einschränkungen mit sich und können **Folgekosten für die Volkswirtschaft** verursachen, etwa durch die medizinische Versorgung einschließlich Rehabilitationsmaßnahmen, Lohnfortzahlung, Verrentung und den Verlust an Produktivität. So führt beispielsweise der Gesundheitsreport 2022 der Techniker Krankenkasse aus, dass zwar weniger als ein Prozent der Erwerbsfähigen, die sich 2020 nachweislich mit SARS-CoV-2 infizierten, 2021 mit der Diagnose Long COVID krankheitsbedingt fehlten; dies allerdings für einen Zeitraum von durchschnittlich 105 Tagen.⁸

Der vorliegende Sachstand erläutert zunächst die Diagnostik und Prävalenz von ME/CFS sowie Long COVID und geht im Anschluss auf die durch die Erkrankungen entstehenden wirtschaftlichen Kosten ein.

⁵ Informationsportal des Robert Koch-Institut [RKI] zu Long COVID, Was ist Long COVID?, 31. März 2023, abrufbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Long-COVID/Inhalt_gesamt.html.

⁶ Psychembel Online, Post-COVID-19-Syndrom, Dezember 2021.

⁷ Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, ICD-10-GM Version 2023, Kapitel XXII, Schlüsselnummern für besondere Zwecke (U00-U99), abrufbar unter <https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/kode-suche/htmlgm2023/block-u00-u49.htm>. „Diese Schlüsselnummer ist zu verwenden, wenn bei einer anderenorts klassifizierten Störung angegeben werden soll, dass sie in Zusammenhang mit einer vorausgegangenen Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) steht. Diese Schlüsselnummer ist nicht anzuwenden, wenn COVID-19 noch vorliegt.“

⁸ Techniker Krankenkasse, Zwei Jahre Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? Teil 2, 2022, S. 7, abrufbar unter <https://www.tk.de/resource/blob/2130932/3432a2d7c9f827e38b1dee99797bb826/gesundheitsreport-2022-data.pdf>.

2. Diagnostik und Prävalenz

2.1. ME/CFS

Die Diagnose ME/CFS stützt sich auf klinische Kriterien und den Ausschluss anderer mit Fatigue in Verbindung gebrachter Erkrankungen, da bislang kein praktikabler Biomarker⁹ zur Verfügung steht.¹⁰ Für die Diagnose müssen die Kriterien Fatigue sowie Zustandsverschlechterung nach Belastung erfüllt sein. Dazu kommt mindestens ein weiteres Kriterium im Bereich Schlafstörungen und Schmerzen; weitere insbesondere neuroendokrine oder immunologische Symptome können vorliegen. Voraussetzung ist zudem, dass die Erkrankung mindestens sechs (bei Kindern drei) Monate besteht.¹¹

Zur **Prävalenz von ME/CFS** liegen **verschiedene Schätzungen** vor. Zum Teil wird auf der Grundlage von Studien aus den USA und dem Vereinigten Königreich davon ausgegangen, dass vor der Corona-Pandemie etwa 0,3 Prozent (teils bis 0,5 Prozent) der Bevölkerung und damit mindestens 250.000 Personen in Deutschland betroffen waren.¹² Pandemiebedingt habe sich diese Zahl wahrscheinlich verdoppelt.¹³ Das Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG) geht, ebenfalls

⁹ Biomarker sind messbare biochemische Merkmale, die als Referenzpunkte für Gesundheit oder Krankheit herangezogen werden können (z. B. Blutdruck, Hormone sowie verschiedene Laborwerte).

¹⁰ Renz-Polster, Herbert/Scheibenbogen, Carmen, Post-COVID-Syndrom mit Fatigue und Belastungsintoleranz: Myalgische Enzephalomyelitis bzw. Chronisches Fatigue-Syndrom, in: Die Innere Medizin, 2022 (63) S. 830–839, abrufbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007/s00108-022-01369-x>; siehe insbesondere Tabelle 1, Wichtige Differenzialdiagnosen der Fatigue sowie Infobox 3, Praxistipps für die Diagnostik von Myalgischer Enzephalomyelitis/chronischem Fatigue-Syndrom (ME/CFS).

¹¹ Charité, Kanadische Kriterien für die Diagnose CFS/ME, abrufbar unter https://cfc.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/kompetenzzentren/cfc/Landing_Page/Kanadische_Kriterien_mitAuswertung.pdf.

¹² Enzyklopädie der Schlafmedizin, Peter, Helga u. a. (Hrsg.), 2020, Chronisches Fatigue-Syndrom, abrufbar unter https://www.springermedizin.de/emedpedia/enzyklopaedie-der-schlafmedizin/chronic-fatigue-syndrom?epediaDoi=10.1007%2F978-3-642-54672-3_31&q=chronic-F; Renz-Polster, Herbert/Scheibenbogen, Carmen, Post-COVID-Syndrom mit Fatigue und Belastungsintoleranz: Myalgische Enzephalomyelitis bzw. Chronisches Fatigue-Syndrom, in: Die Innere Medizin, 2022 (63) S. 830–839 (832), abrufbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007/s00108-022-01369-x>.

¹³ Renz-Polster, Herbert/Scheibenbogen, Carmen, Post-COVID-Syndrom mit Fatigue und Belastungsintoleranz: Myalgische Enzephalomyelitis bzw. Chronisches Fatigue-Syndrom, in: Die Innere Medizin, 2022 (63) S. 830–839 (832), abrufbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007/s00108-022-01369-x>.

auf Basis von internationalen Studien, in einem Zwischenbericht von Oktober 2022 dagegen davon aus, dass in Deutschland etwa 0,1 Prozent von ME/CFS betroffen sind und führt dabei eine Zahl von rund 70.000 Erkrankten¹⁴ auf.¹⁵ Das IQWiG sieht die weite Spanne als Folge der schwierigen Diagnose, die sich nicht auf klare Kriterien wie bestimmte Blutwerte berufen kann: „*Viele der Symptome kommen auch bei anderen Krankheiten vor. So kann etwa eine Fatigue, also eine starke, bis dahin nicht gekannte Erschöpfung oder Entkräftung, auch bei bestimmten Autoimmun- oder Tumorerkrankungen auftreten.*“¹⁶ Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband), der sich in einer öffentlichen Anhörung im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages auf die Veröffentlichung des IQWiG bezog, geht aber auch davon aus, dass sich die Zahl der Betroffenen aufgrund der Corona-Pandemie noch vergrößern wird.¹⁷

2.2. Long COVID

Wie bei ME/CFS so ist auch bei Long COVID die Diagnostik erschwert, da es keinen einzelnen Test oder eindeutigen Nachweis für Long COVID gibt und es sich um ein heterogenes Krankheitsbild handelt.¹⁸ Deshalb werden in der Praxis andere Gründe für die Beschwerden ausgeschlossen, bevor die Diagnose Long COVID gestellt wird.¹⁹

Auch wenn Studien zur Häufigkeit von Long COVID durchgeführt wurden, so ist zu bedenken: „*Die Vielzahl und Häufigkeit der Symptome, die sich nach der akuten*

¹⁴ Das IQWiG wendet dabei die Prävalenz von 0,1 Prozent auf die Anzahl der rund 69 Millionen erwachsenen Einwohnerinnen und Einwohner Deutschlands an und kommt so zur geschätzten Zahl von ca. 70.000.

¹⁵ IQWiG, Myalgische Enzephalomyelitis / Chronic Fatigue Syndrome (ME/CFS): aktueller Kenntnisstand, Vorbericht, Stand: 6. Oktober 2022, S. 276, abrufbar unter https://www.iqwig.de/download/n21-01_me-cfs-aktueller-kenntnisstand-vorbericht_v1-0.pdf.

¹⁶ IQWiG, Myalgische Enzephalomyelitis/Chronic Fatigue Syndrome: Vorbericht veröffentlicht, Pressemitteilung vom 13. Oktober 2022, abrufbar unter https://www.iqwig.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-detailseite_79936.html.

¹⁷ GKV-Spitzenverband, Stellungnahme des GKV-Spitzenverbandes vom 17. April 2023, S. 3, abrufbar unter https://www.bundestag.de/resource/blob/943302/fd076d7f6f083dc1098bf81eeb27e28a/20_14_0095-9-_GKV-Spitzenverband_ME-CFS_nicht-barrierefrei-data.pdf.

¹⁸ Iglsteder, Sarah/Helbok, Raimund, Post-COVID-19-Syndrom, in: Psychopraxis. Neuropraxis 2023 (26) S. 88–93c, abrufbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007/s00739-023-00891-3>.

Phase einer SARS-CoV-2-Infektion entwickeln können, sind in den unterschiedlichen Studien nicht immer unmittelbar vergleichbar, da sich die untersuchten Kohorten hinsichtlich Größe, Selektionsprozess und Symptomerfassung unterscheiden“.²⁰ Entsprechend weist das Robert Koch-Institut (RKI) darauf hin, dass die **Prävalenz von Long COVID nicht verlässlich geschätzt werden kann**. Es fehle bislang an bevölkerungsrepräsentativen, kontrollierten Studien mit ausreichender Nachbeobachtungszeit, die einen Vergleich von Personen mit und ohne durchgemachte SARS-CoV-2-Infektion ermöglichen.²¹ Das RKI verweist zum Beispiel auf eine britische, im Jahr 2022 veröffentlichte Studie, die Daten aus zehn Längsschnittstudien sowie aus elektronischen Gesundheitsakten untersucht habe. Im Ergebnis zeige sich eine Häufigkeit von Long COVID Symptomen mit funktionellen Einschränkungen im Alltag zwischen drei und 13,7 Prozent der zuvor teils von Patientinnen und Patienten allein selbst berichteten Erkrankung an SARS-CoV-2. Dagegen gingen Analysen aus routinemäßig erhobenen Daten der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland davon aus, dass etwa sechs Prozent der an COVID-Erkrankten an Long COVID leide²². Zu einem ähnlichen Ergebnis – mindestens 6,5 Prozent – gelange eine Studie aus Deutschland bei der Häufigkeit von Post COVID im Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten nach einer SARS-CoV-2-Infektion bei überwiegend nicht hospitalisierten Patientinnen und Patienten, wenn neben den berichteten Symptomen auch Einschränkungen

der alltäglichen Leistungs- und Funktionsfähigkeit berücksichtigt werden.²³ Die S1-Leitlinie Post-COVID/Long-COVID stellt ebenfalls, insbesondere abhängig von den angewandten diagnostischen Instrumenten, eine hohe Bandbreite bei der Häufigkeit des Post-COVID-Syndroms in den Studien fest. Die Leitlinie verweist auf eine in Norwegen durchgeführte Studie, wonach ca. sechs Prozent der Menschen nach akuter SARS-CoV-2-Infektion eine hausärztliche oder fachärztliche Betreuung aufsuchten.²⁴

3. Wirtschaftliche Kosten

3.1. Datenlage

Soweit ersichtlich, gibt es keine spezifischen Studien in Deutschland zu den volkswirtschaftlichen Kosten, die aus einer der beiden Krankheitsformen resultieren. Dabei dürfte ein wesentlicher Punkt sein, dass bereits die anzunehmende Anzahl an Patientinnen und Patienten, die an beiden Krankheiten leiden, schwer diagnostizierbar und damit schwer erfassbar ist (siehe oben unter Abschnitt 2.).

3.2. Herausforderungen der Berechnung

Selbst bei einer solide geschätzten Anzahl einschlägiger Patientinnen und Patienten ist für eine Berechnung der volkswirtschaftlichen Einbußen eine Vielzahl an Faktoren zu berücksichtigen, die sich teilweise nur allgemein bestimmen lassen:

- Gesundheitskosten (die nicht nur Versicherungsleistungen, sondern auch Eigenleistungen umfassen können);
- Sozialleistungen einschließlich Verrentung;
- Lohnfortzahlung;
- Transaktionskosten der Unternehmen für den Ausgleich der Arbeitsausfälle;
- Verlust an Produktivität und Wertschöpfung;
- Lohn- und Steuerausfall; Verlust an Kaufkraft;
- Geringere Produktivität von Men-

schen, die während der Krankheit arbeiten;

- Lohnausfall und verlorene Produktivität von pflegenden Angehörigen.

Je nach Wirtschaftszweig dürften die Auswirkungen für Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Unternehmen sehr unterschiedlich sein. Die Berechnung in einer künftigen Studie müsste sich der Herausforderung stellen, eine Vielfalt an Aspekten zu berücksichtigen und dabei robuste Annahmen zu treffen und Schätzungen vorzunehmen.

3.3. ME/CFS

In Ermangelung statistischer Daten kann eine Metastudie zu ME/CFS in Europa auch nur auf eine Grundgesamtheit an Patientinnen und Patienten verweisen, die auf einem „commonly held belief“ (wörtlich: allgemein verbreiteter Glaube) beruht.²⁵ Die Metastudie aus dem Jahr 2020 wertet bestehende Studien aus. Zu wirtschaftlichen Kosten in europäischen Ländern gibt es nach Angaben dieser Metastudie nur eine Studie aus dem Jahr 2007 betreffend das **Vereinigte Königreich**.

Die Kosten beziffert diese Studie auf *„£ 10,000 p. a. per patient, or £ 0.6 billion and £ 2.1 billion per year nationally, depending on the prevalence estimate used. More than 90 % of this was due to loss of income, with NHS National Health Service] healthcare costs quite small in comparison“*.²⁶

Für die EU leitet die Metastudie hieraus in etwa 40 Mrd. € pro Jahr ab. Die Deutsche Gesellschaft für ME/CFS e. V. leitet hieraus folgende Zahl für **Deutschland** ab:

*„Berechnet man den deutschen Anteil von 18,6 % (83,4 Mio. dt. Einwohner von 446 Mio. EU-Bürgern), ergibt das einen potenziellen Schaden von 7,4 Mrd. €.“*²⁷

¹⁹ Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Wie wird Long COVID festgestellt?, 9. März 2023, abrufbar unter <https://www.longcovid-info.de/betroffene-und-angehoerige/wie-wird-long-covid-festgestellt/>. Ausführlich zu möglichen Untersuchungen bei typischen Beschwerden aufgeschlüsselt nach unterschiedlichen medizinischen Aspekten siehe AWMF, S1-Leitlinie Post-COVID/Long-COVID, Stand: 17. August 2022, abrufbar unter https://register.awmf.org/assets/guidelines/020-027L_S1_Post_COVID_Long_COVID_2022-08.pdf.

²⁰ Hallek, Michael u. a., Post-COVID-Syndrom, in: Deutsches Ärzteblatt 2023 (120) S. 48 – 55, abrufbar unter <https://www.aerzteblatt.de/archiv/229207/Post-COVID-Syndrom>.

²¹ RKI, Long COVID, Stand: 28. April 2023, Wie häufig ist Long COVID?, abrufbar unter https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste_Gesundheitliche_Langzeitfolgen.html#:~:text=F%C3%BCr%20Erwachsene%20werden%20in%20britischen,%2C8%25%20und%2017%20%25.

²² Mehr als 110.000 Patienten mit Post-COVID-Diagnose erfasst, Beitrag im Deutschen Ärzteblatt, 22. Dezember 2021, abrufbar unter <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/130316/Mehr-als-110-000-Patienten-mit-Post-COVID-Diagnose-erfasst>.

²³ Peter, Raphael u. a., Post-acute sequelae of covid-19 six to 12 months after infection: population based study, in: British Medical Journal (BMJ) 2022 (379), abrufbar unter <https://www.bmj.com/content/379/bmj-2022-071050>.

²⁴ AWMF, S1-Leitlinie Post-COVID/Long-COVID, Stand: 17. August 2022, S. 9, abrufbar unter https://register.awmf.org/assets/guidelines/020-027L_S1_Post_COVID_Long_COVID_2022-08.pdf.

²⁵ Pheby, Derek u. a., The Development of a Consistent Europe-Wide Approach to Investigating the Economic Impact of Myalgic Encephalomyelitis (ME/CFS): A Report from the European Network on ME/CFS (EUROMENE), Healthcare (Basel), 7. April 2020; 8(2):88, abrufbar unter <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7349118/>.

²⁶ Pheby, Derek u. a. (Fn. 20) – Hervorhebung durch den Autor.

²⁷ Deutsche Gesellschaft für ME/CFS e. V., Kurzinformation Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue-Syndrom, 2020, abrufbar unter <https://www.mecfs.de/wp-content/uploads/2020/09/092020-MECFS-Schaden-fu%-CC%88r-die-dt.-Volkswirtschaft.pdf> – Hervorhebung durch Autor.

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

In diesen Betrag sind laut Deutscher Gesellschaft für ME/CFS e. V. auch die Gesundheits- und Sozialkosten eingerechnet: „Kosten, die auf Seiten des Staates anfallen (Gesundheitskosten, Steuerausfall, Sozialleistungen etc.) und andererseits die Kosten auf Seiten des Betroffenen und der Familie sowie die verloren gegangene Produktivität.“²⁸

3.4. Long COVID

Zu Long COVID gibt es Berechnungen für die USA, so z. B. die folgende aus dem Jahr 2022:²⁹

Quelle: Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag

Impact	Value (\$ billion)
Reduced quality of life	\$2,195
Reduced earnings	\$997
Increased medical spending	\$528
Total cost	\$3,719
Cost per capita	\$11,189
Percent of 2019 GDP	17%

Die Ergebnisse berücksichtigen mit dem Verlust an Lebensqualität und an Einkommen sowie den medizinischen Kosten nur einen Teil der wirtschaftlichen Folgen (siehe oben 3.2.). Ferner sind die Ergebnisse allenfalls bedingt auf Deutschland übertragbar. Im Übrigen liegen dieser Berechnung vereinfachte Annahmen zugrunde, wie z. B. für „lost quality of

²⁸ Deutsche Gesellschaft für ME/CFS e. V. (Fn. 27).
²⁹ Cutler, David, The Economic Cost of Long COVID: An Update (2022), Seite 2, abrufbar unter https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/cutler/files/long_covid_update_7-22.pdf; siehe auch Bach, Katie, New data shows long Covid is keeping as many as 4 million people out of work, 24. August 2022, abrufbar unter <https://www.brookings.edu/research/new-data-shows-long-covid-is-keeping-as-many-as-4-million-people-out-of-work/>

Tabelle 1: Schätzung der volkswirtschaftlichen Produktionsausfallkosten und der ausgefallenen Bruttowertschöpfung durch Arbeitsunfähigkeit 2021

Ausfallzeiten	
41.022 Tsd. Arbeitnehmer/-innen x 17,0 Arbeitsunfähigkeitstage	
⇒ 697,9 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage, beziehungsweise 1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre	
Schätzung der Produktionsausfallkosten anhand der Lohnkosten (Produktionsausfall)	
1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 46.700 € durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt ¹	
⇒ ausgefallene Produktion durch Arbeitsunfähigkeit	89 Mrd. €
⇒ Produktionsausfall je Arbeitnehmer/-in	2.174 €
⇒ Produktionsausfall je Arbeitsunfähigkeitstag	128 €
⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen	2,4 %
Schätzung des Verlustes an Arbeitsproduktivität (Ausfall an Bruttowertschöpfung)	
1,9 Mio. ausgefallene Erwerbsjahre x 80.100 € durchschnittliche Bruttowertschöpfung ¹	
⇒ ausgefallene Bruttowertschöpfung	153 Mrd. €
⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer/-in	3.732 €
⇒ Ausfall an Bruttowertschöpfung je Arbeitsunfähigkeitstag	219 €
⇒ Anteil am Bruttonationaleinkommen	4,1 %

Rundungsfehler
¹ Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)

Quelle: Wissenschaftliche Dienste, Deutscher Bundestag

life“: „I assume a year in good health is worth \$100,000“.³⁰

3.5. Kosten durch Arbeitsunfähigkeit allgemein

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) schätzt seit 1994 die volkswirtschaftlichen Kosten von Arbeitsunfähigkeit. **Pro Tag der Arbeitsunfähigkeit** ergeben sich mit Stand 2021 folgende Kosten:

- Kosten durch Produktionsausfall pro Tag: 128 €

- Verluste an Arbeitsproduktivität pro Tag: 219 €
- Gesamt: 347 €

Diese Schätzung „basiert auf Daten der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (Statistisches Bundesamt)³¹ sowie auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)“.³² Hierzu setzt die BAuA die Kosten für einen Produktionsausfall mit dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitnehmer gleich, sowie den Ausfall an Arbeitsproduktivität mit der durchschnittlichen Bruttowertschöpfung³³ pro Arbeitnehmer.

; <https://jheor.org/post/1746-economic-effects-of-long-covid-even-larger-than-we-thought>.
³⁰ Cutler (Fn. 29), Seite 2
³¹ Gemeint ist wohl diese regelmäßig erscheinende Veröffentlichung, zuletzt: Destatis, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen 2022, vgl. S. 58 und 75, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/inlandsprodukt-vorlaeufig-pdf-2180140.pdf?__blob=publicationFile

³² Zu weiteren Details siehe die Studie der BAuA, Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2021, Stand: Dezember 2022, S. 1 f., abrufbar unter https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Kosten-der-AU/Kosten-der-Arbeitsunfaehigkeit_node.html.
³³ „Volkswirtschaftliche Kennzahl, die allein den im Produktionsprozess geschaffenen Mehrwert erfasst“, abrufbar unter <https://www.bwl-lexikon.de/wiki/bruttowertschoepfung/>.

Präventionswegweiser NRW

Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz

Mit rund 240 Einträgen zu Präventions- und Unterstützungsangeboten bietet das neue Angebot „Präventionswegweiser NRW“ einen Überblick über ein breites Spektrum an Unterstützungsmöglichkeiten, von Seminaren über Beratungsangebote bis hin zu fachspezifischen Broschüren zum Thema „seelische Gesundheit am Arbeitsplatz“. Mithilfe einer einfachen und einer erweiterten Suchfunktion ist eine Filterung nach Angebot, Angebotsart und -form, Branche, Verfügbarkeit, Postleitzahl und Zielgruppe möglich. Eine zusätzliche Auflistung bundesweit verfügbarer Angebote erweitert die auf Nordrhein-Westfalen begrenzten Treffer. https://www.lgp.nrw/03b_datenbank/index.html



Bürokratiekostenindex

Bürokratie messbar machen

Statistisches Bundesamt

Der Bürokratiekostenindex (BKI) soll die bürokratische Belastung der Unternehmen greifbar machen und zeigt, wie diese sich im Zeitverlauf entwickelt. Dabei zielt der BKI auf die Aufwände bei der Erledigung des klassischen „Papierkram“ ab. Dazu gehören das Stellen von Anträgen, Durchführen von Meldungen, Kennzeichnungen, Meldungen zu Statistiken oder die Erbringung von Nachweisen. Die Bürokratiekosten sind somit als Teilbereich des Erfüllungsaufwands zu verstehen. Er umfasst den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, welche durch die Befolgung bundesrechtlicher Vorschriften entstehen. Ergänzend zum klassischen „Papierkram“ werden im Erfüllungsaufwand also auch Aufwände berücksichtigt, die zum Beispiel durch Überwachungsmaßnahmen, Anpassungen von internen Prozessabläufen und Beschaffungen von Waren- und Sachleistungen entstehen.

Im Blickfeld stehen also Belastungen, die in Unternehmen entstehen, wenn diese aufgrund bundesrechtlicher Regelungen „Daten oder sonstige Informationen beschaffen, übermitteln oder verfügbar halten müssen“ (§ 2 Abs. 2 NKRg). Diese Pflichten werden Informationspflichten genannt. Um die entstehenden Belastungen für Unternehmen abzubilden, beschloss die Bundesregierung 2012 als Teil des Programms „Bürokratieabbau und bessere Rechtsetzung“ die Einführung des BKI. Die Basis des BKI bilden die Bürokratiekosten der Wirtschaft zum 1. Januar 2012. Bringt die Bundesregierung rechtliche Regelungen auf den Weg, die die Unternehmen zukünftig von Bürokratiekosten entlasten, so sinkt der BKI. Beschließt sie Regelungen, die neue bürokratische Belastungen für Unternehmen schaffen, führt dies zu steigenden BKI-Werten.

Das Statistische Bundesamt aktualisiert den BKI im Internet zu Beginn eines Quartals für das Vorquartal. Darüber hinaus erfasst und veröffentlicht das Statis-

tische Bundesamt die Bürokratiekosten und ihre Entwicklung für alle Informationspflichten in der öffentlich zugänglichen Online-Datenbank des Erfüllungsaufwands – OnDEA.

Seit 2006 wird außerdem das Belastungsbarometer geführt. Dieses ist als Subindex des BKI zu verstehen und bildet den bürokratischen Aufwand der Wirtschaft ab, der durch die Erfüllung von Pflichten der amtlichen Statistik entsteht.

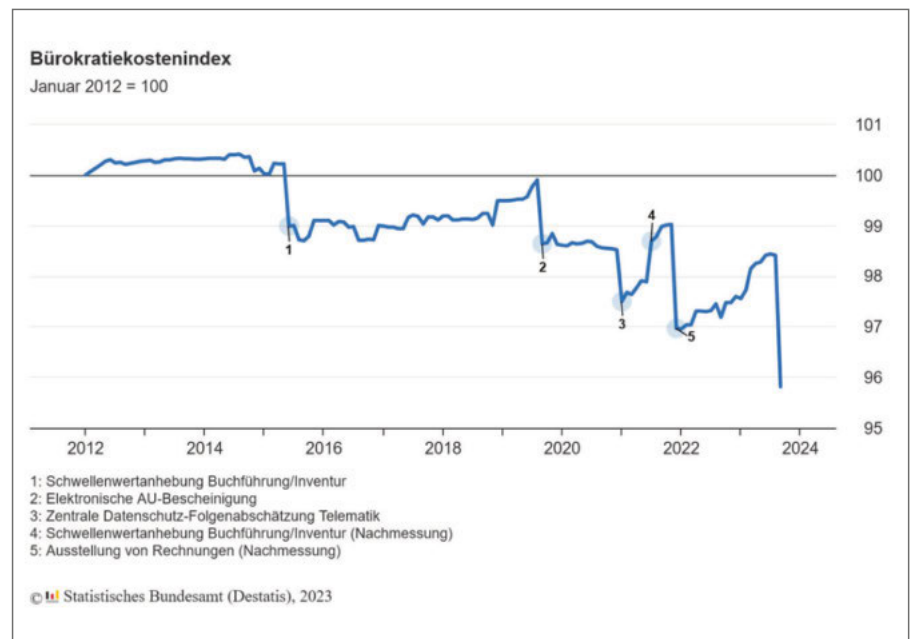


Abbildung: © Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023

Bürokratiekosten Bürokratiekostenindex

Bürokratiekostenindex; Januar 2012 = 100

Jahr	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
2023	97,56	97,73	98,14	98,25	98,28	98,41	98,44	98,41	95,82
2022	96,96	97,04	97,04	97,31	97,31	97,43	97,32	97,45	97,19	97,48	97,48	97,60
2021	97,50	97,68	97,64	97,77	97,91	97,89	98,69	98,78	98,98	99,01	99,02	96,97
2020	98,61	98,60	98,66	98,64	98,65	98,69	98,68	98,59	98,56	98,55	98,54	98,52
2019	99,49	99,49	99,50	99,52	99,52	99,57	99,77	99,90	98,64	98,66	98,84	98,63
2018	99,19	99,19	99,11	99,11	99,13	99,13	99,12	99,15	99,24	99,24	99,01	99,49
2017	98,99	98,97	98,97	98,94	98,94	99,16	99,21	99,18	99,03	99,17	99,17	99,11
2016	99,10	99,10	99,01	99,08	99,07	98,97	98,98	98,71	98,71	98,73	98,72	99,00
2015	100,02	100,02	100,23	100,22	100,22	98,99	99,00	98,72	98,70	98,79	99,10	99,10
2014	100,32	100,33	100,33	100,33	100,31	100,40	100,40	100,41	100,35	100,36	100,08	100,13
2013	100,28	100,29	100,25	100,26	100,30	100,30	100,32	100,33	100,32	100,32	100,31	100,31
2012	100,00	.	.	.	100,00	100,27	100,30	100,24	100,25	100,21	100,23	100,25

. = Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten.

... = Angabe fällt später an.

Abbildung: © Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023

Geschäftsklima für Selbständige gestiegen

Foto: © BullRun – stock.adobe.com



Das Geschäftsklima für Selbständige hat sich zum Jahresende leicht verbessert. Das ergibt die aktuelle ifo-Befragung für dieses Segment („Jimdo-ifo-Geschäftsklimaindex für Selbständige“). Der Index stieg im Dezember auf -17,5* Punkte, nach -18,8* im November. „Von einer Trendwende kann noch nicht gesprochen werden“, sagt ifo-Expertin Katrin Demmelhuber. „Von einer wirt-

schaftlichen Erholung sind die Selbständigen derzeit weit entfernt.“

Die Selbständigen beurteilen ihre aktuelle Lage etwas besser. Der Ausblick auf das erste Halbjahr 2024 ist eher verhalten und von Skepsis geprägt. Beide Indikatoren liegen weiter im Minus. Die Entwicklung in den Sektoren fiel dabei unterschiedlich aus: In der Industrie und auf dem Bau verbesserte sich das Klima, im Handel und bei den Dienstleistern war dagegen eine Verschlechterung zu beobachten. „In diesen wirt-

schaftlich schweren Zeiten ist auch der Zugang zu Krediten für die Selbständigen schwieriger“, sagt Demmelhuber. Der Anteil der Befragten, die im vierten Quartal 2023 Kreditverhandlungen geführt haben, bleibt mit 10,7% (8,3% im dritten Quartal) zwar relativ gering. Jedoch stufte knapp die Hälfte dieser Selbständigen (45,7%) das Verhalten der Banken als restriktiv ein, das waren mehr als im vorhergehenden Quartal (37,4 Prozent). Seit August 2021 berechnet das ifo Institut den Jimdo-ifo-Geschäftsklimaindex für Selbständige. Dies umfasst sowohl Soloselbständige als auch Kleinunternehmen (weniger als 9 Mitarbeiter). Wie im Gesamtindex sind alle Sektoren abgebildet. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf dem Dienstleistungssektor. Der Index basiert auf einer Zusammenarbeit mit Jimdo, einem Anbieter von Online-Tools speziell für Soloselbständige und kleine Unternehmen, und hat das Ziel, die Sichtbarkeit der Kleinunternehmen zu erhöhen. Neben Jimdo trägt auch der Verband der Gründer und Selbständigen Deutschlands (VGSD e.V.) zur Gewinnung neuer Teilnehmer bei.

ifo Institut

*{Salden, nicht saisonbereinigt}

ifo Beschäftigungsbarometer gestiegen

Mehr Unternehmen in Deutschland wollen Beschäftigte einstellen. Das ifo Beschäftigungsbarometer stieg im Dezember auf 96,5 Punkte, nach 95,9 Punkten im November. „Im Moment suchen vor allem Dienstleister neues Personal“, sagt Klaus Wohlrabe, Leiter der ifo Umfragen. „In der Industrie jedoch sind die Unternehmen aufgrund von Auftragsmangel eher zurückhaltend.“

In der Industrie sank das Barometer nach kurzem Anstieg im Vormonat wieder. Die Unternehmen planen mit weniger Personal auszukommen. Das zieht sich nahezu durch alle Industriebranchen. Im Handel ist das Barometer zwar gestiegen, dennoch stehen Neueinstellungen selten auf der Agenda. Bei den Dienstleistern sind mehr Firmen bereit, Beschäftigte einzustellen. Hier stehen insbesondere die IT-Branche und der

Tourismus hervor. In der Gastronomie ist eher mit Entlassungen zu rechnen. Im Baugewerbe hat sich das Barometer etwas erholt. Aufgrund der Krise halten

sich die Unternehmen mit neuem Personal aber zurück.

ifo Institut



Foto: © Fred – stock.adobe.com

Führung in Teilzeit

Führungskräfte arbeiten in der Regel Vollzeit und nehmen häufig auch Überstunden in Kauf. Nur rund 13 Prozent der Beschäftigten mit Personalverantwortung arbeiten in Teilzeit. Rund 73 Prozent von ihnen sind Frauen. Eine Teilzeioption kann Führungspositionen attraktiver machen, doch dafür braucht es auch mehr unternehmerische Verantwortung in der Belegschaft.

Institut der deutschen Wirtschaft

Rund jede zweite Frau in abhängiger Beschäftigung arbeitete im Jahr 2021 34 Stunden und weniger in Deutschland (Wanger/Weber, 2023, 26) und auch die Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche der vor allem vollzeiterwerbstätigen Männer haben sich seit Beginn der 2010er Jahre deutlich reduziert (ebenda, 15).

Führungspositionen in Teilzeit kommen dem Wunsch vieler nach kürzeren Arbeitszeiten entgegen und bieten eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu gestalten. Dies könnte sich insbesondere positiv auf den Frauenanteil unter den Führungskräften auswirken. So finden Schmidt und Stettes (2018, 28) einen positiven Zusammen-

hang zwischen dem unternehmerischen Angebot an einer Führungsposition in Teilzeit und dem Anteil an Frauen in Führungspositionen. Bislang ist Führung in Teilzeit jedoch ein Randphänomen.

Karriere-Familienkonflikt ist Hindernis für mehr Frauen in Führungspositionen

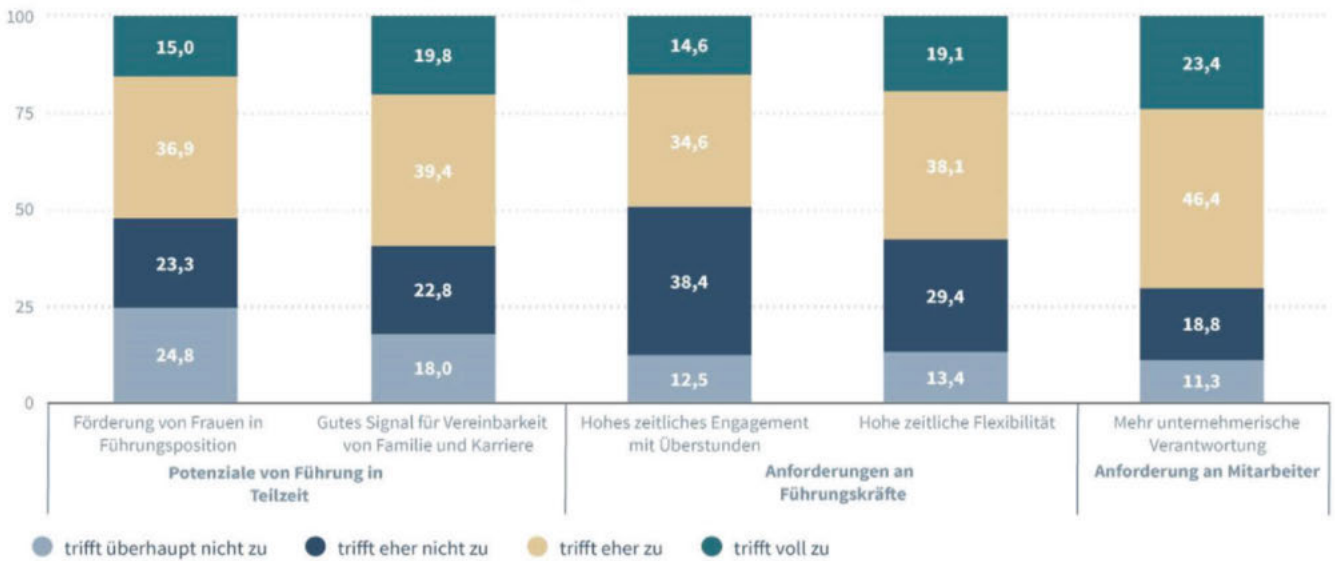
Ein Grund ist der besondere zeitliche Konflikt zwischen Karriere und Familie. Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen benötigen planbare Arbeitszeiten, um die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sicherzustellen und müssen gleichzeitig flexibel auf unvorhergesehene Betreuungspflichten zum Beispiel bei Krankheit des Kindes reagieren können. Bei der Übernahme einer Personalverantwortung bzw. um sich für diese zu qualifizieren, wird hingegen häufig erwartet, sich über

das vertragliche Maß hinaus zeitlich zu engagieren und flexibel einzuspringen, wenn es die Aufgaben erfordern.

Diese besondere zeitliche Beanspruchung kann Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen abschrecken, eine Führungsposition zu übernehmen – insbesondere Frauen, die den Großteil der unentgeltlichen Sorgearbeit um Kinder und pflegende Angehörige in Paarhaushalten übernehmen. Die stärkeren Zeitkonflikte zwischen Beruf und Familie auf höheren betrieblichen Positionen sind ein möglicher Erklärungsgrund, warum Frauen deutlich seltener eine Karriere anstreben als Männer (Hammermann et al., 2015, 41), sich seltener auf Führungspositionen bewerben (Schmidt/Stettes, 2018, 10) und zumindest auf der obersten Führungsebene nach wie vor unterrepräsentiert sind (Kohaut/Möller, 2022, 1).

Führung in Teilzeit: Potenziale und Herausforderungen

Personalverantwortliche nach Zustimmung zu den Aussagen in Prozent, 2023



Von links nach rechts: Führung in Teilzeit kann in unserem Unternehmen bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen helfen. Führung in Teilzeit ist ein gutes Signal in die Belegschaft hinein, dass Karriere und Familie in unserem Unternehmen gut vereinbar sind. Führungsaufgaben in unserem Unternehmen setzen ein hohes zeitliches Engagement mit der Bereitschaft zu regelmäßigen Überstunden voraus. Unsere Führungskräfte müssen zeitlich und räumlich flexibel sein und in dringenden Fällen auch im Privatleben erreichbar sein. Führung in Teilzeit kann nur funktionieren, wenn auch die Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung unternehmerische Verantwortung übernehmen.

Quellen: IW-Personalpanel, Welle 32, 2023, Stichprobe von 1.029 Unternehmen, Darstellung ohne Angabe weiß nicht/keine Angabe

Abbildung: © IW

Führung in Teilzeit bleibt die Ausnahme

In Deutschland arbeiteten 2023 rund 13 Prozent aller Führungskräfte in Teilzeit. Dabei zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied. Unter den weiblichen Führungskräften arbeiten 25 Prozent in Teilzeit. Zum Vergleich: bei männlichen Führungskräften sind es gerade einmal 5,5 Prozent. Allerdings zeigt sich bei einem genaueren Blick auch, dass die Mehrheit der Führungskräfte in Teilzeit vollzeitnah arbeitet mit mindestens 28 Wochenstunden. Diese Angaben basieren auf der Befragung von rund 4.700 abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren aller Branchenklassen (mit Ausnahme der Landwirtschaft). Die Daten stammen aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2023, die im März 2023 ins Feld gegangen ist.

Hipp et al. (2022, 5) finden in ihrer Untersuchung auf Basis der Europäischen Arbeitskräfteerhebung einen nur moderaten positiven Trend zur Teilzeitführung in den letzten Jahren: Unter den 25- bis 52-jährigen weiblichen Führungskräften ist ihr Anteil zwischen 2006 und 2019 von 26 auf 32 Prozent gestiegen. Bei Männern hat sich der Anteil von 2 auf 4 Prozent

hingegen verdoppelt. Aufgrund der unterschiedlichen Altersabgrenzung der betrachteten Stichprobe und der Messung von Führungsverantwortung lassen sich die aktuellen Befunde auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung und der Studie Hipp et al. (2022) nicht direkt vergleichen. So definiert Letztere Führungskräfte in Teilzeit als abhängig Beschäftigte, die personenbezogene Kontroll- und Aufsichtsfunktionen übernehmen, wohingegen Führungskräfte auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung sich auf Beschäftigte beziehen, die nach eigenen Angaben direkte Vorgesetzte sind.

Die Art der Führungsposition spielt für die Wahl einer Teilzeitstelle eine große Rolle (IW-Beschäftigtenbefragung, 2023). Am häufigsten arbeiten Frauen (28,2 Prozent) und Männer (9,4 Prozent) auf der obersten Führungsebene in Teilzeit und am seltensten auf der mittleren Führungsebene (Frauen: 20,6 Prozent und Männer: 3,4 Prozent). Rund 55 Prozent aller Führungskräfte sind der Auffassung, dass, wer in ihrem Unternehmen aufsteigen möchte, auch außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Belange zur Verfügung stehen müsse.

Geteilte Verantwortung schafft zeitliche Spielräume

Zeitgleich zur Beschäftigtenbefragung wurden im Rahmen der 32. Welle des IW-Personalpanels im Zeitraum von März bis Mai 2023 rund 1.000 Personalverantwortliche aus Unternehmen der Privatwirtschaft mit mindestens fünf Beschäftigten in Deutschland zu den Potenzialen und Herausforderungen für die Gestaltung von Führung in Teilzeit befragt (Abbildung). Rund 59 Prozent sehen Führung in Teilzeit als wichtiges Signal in ihre Belegschaft hinein, dass Karriere und Familie in ihrem Unternehmen gut vereinbar sind, 52 Prozent finden Teilzeitführung hilfreich bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen in ihrem Unternehmen.

Gleichzeitig gibt aber auch nahezu jeder Zweite an, dass die Führungsverantwortung in ihrem Unternehmen ein hohes zeitliches Engagement mit der Bereitschaft zu regelmäßigen Überstunden voraussetzt. Für 57 Prozent ist eine zeitliche und räumliche Flexibilität ihrer Führungskräfte und ihre Erreichbarkeit im Privatleben in dringenden Fällen wichtig.

Die höchste Zustimmung zu den Anforderungen betrifft jedoch nicht die Führungskräfte selbst, sondern die Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung. Nahezu 70 Prozent der Personalverantwortlichen sind der Auffassung, dass Führung in Teilzeit in ihrem Unternehmen nur dann funktionieren kann, wenn auch die Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung (mehr) unternehmerische Verantwortung übernehmen. Die Delegation von Aufgaben über selbstbestimmte Teams oder Stellvertretersysteme kann ein Weg sein, Führungskräfte zu entlasten. Auch die Teilung einer Führungsstelle auf zwei Personen – das Job- oder auch Top-Sharing – kann eine Möglichkeit sein, den erhöhten Erreichbarkeitsanforderungen einerseits und den Vereinbarkeitsbedürfnissen von Führungskräften andererseits gerecht zu werden.

Wandel braucht Weisung

Wie wichtig die Vereinbarkeit für die Fach- und Führungskräfteversicherung ist, zeigt auch der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023 (Hammermann/Stettes, 2023). Jedes zweite Unternehmen hat nach eigenen Angaben die Erfahrung gemacht, dass es in den letzten

Jahren schwieriger geworden ist, Führungspositionen zu besetzen, da immer mehr Beschäftigte keine Führungsposition anstreben. Vereinbarkeit ist ein wichtiges Merkmal der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung. Führung in Teilzeit kann Beschäftigte, die bereits Führungsverantwortung in Vollzeit übernommen haben, aber aufgrund einer Veränderung ihrer Lebenssituation dies nicht aufrechterhalten können oder wollen, eine Perspektive bieten. Gleichzeitig ist eine gute, funktionierende Teilzeitführung auch für karriereorientierte Beschäftigte ein starkes Signal, dass der berufliche Aufstieg nicht an ein festes Arbeitszeitvolumen gekoppelt ist.

In einem wirtschaftlichen Umfeld mit hoher Unsicherheit und großen Transformationsherausforderungen ist Führung, die Richtungen vorgibt und Veränderungsprozesse steuert, wichtiger denn je. Um Einzelne zu entlasten ist jedoch eine Verteilung von Verantwortung auf Mehrere nötig. Je reifer Teams sind und Mitarbeiter Verantwortung für den Unternehmenserfolg mittragen, umso eher können auch Führungskräfte zeitlich kürzer treten, wenn ihre Lebenssituation dies erfordert.

Literatur

- Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2023, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023, (Hrsg.) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung. Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung 2012, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 37–55
- Hipp, Lena / Saueremann, Armin / Suth, Stefan, 2022, Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa, WZB Discussion Paper, SP 2022–501, Berlin
- IW-Beschäftigtenbefragung, 2023, Köln
- IW-Personalpanel, 2023, Welle 32, IW-Personalpanel – Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (iwkoeln.de)
- Kohaut, Susanne / Möller, Iris, 2022, Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen, der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt, IAB-Kurzbericht, Nr. 1, Nürnberg
- Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2018, Frauen in Führungspositionen. Empirische Befunde auf Basis des IW-Personalpanels 2017, IW-Report, Nr. 14, Köln
- Wanger, Susanne / Weber, Enzo, 2023, Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, IAB-Forschungsbericht, Nr. 16, Nürnberg

Selbstständige arbeiten häufiger mehr als 48 Stunden

Rund sieben Prozent der Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 sind als Solo-Selbstständige oder Selbstständige mit Mitarbeitern tätig. Wie es um die Arbeitszeiten dieser Berufsgruppe steht, hat die BAuA untersucht und die Ergebnisse in einem Faktenblatt veröffentlicht.

[Solo-]Selbstständige arbeiten häufiger sehr lange und regelmäßiger am Wochenende. Sie haben mehr zeitliche Handlungsspielräume, werden aber auch häufiger im Privatleben kontaktiert oder arbeiten auf Abruf. Dies zeigen Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, die die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einem Faktenblatt veröffentlicht hat.

Lange Arbeitszeiten von über 48 Stunden sind häufig die Realität bei Selbstständigen. Vor allem Selbstständige mit Mitarbeitenden arbeiten durchschnittlich rund 48 Stunden pro Woche

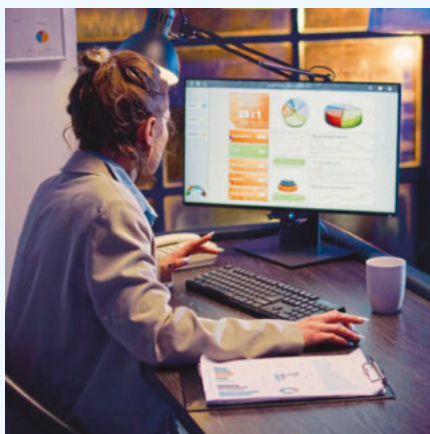


Foto: DC Studio – stockadobe.com

und damit deutlich mehr als abhängig Beschäftigte (etwa 38 Stunden). Bei Solo-Selbstständigen sind es rund 37 Stunden pro Woche. Auch bei der Arbeit am Wochenende gibt fast die Hälfte aller Selbstständigen an, regelmäßig samstags und an Sonn- und Feiertagen zu arbei-

ten (Solo-Selbstständige 46 Prozent; Selbstständige mit Mitarbeitenden 45 Prozent).

Selbstständige verfügen über erhebliche zeitliche Handlungsspielräume. So können Selbstständige ihre Arbeitszeiten selbst festlegen, sowohl hinsichtlich des Arbeitsbeginns und -endes als auch bei der Entscheidung, wann sie Arbeitsstunden leisten, Urlaub oder freie Tage nehmen. Allerdings sind sie im Vergleich zu abhängig Beschäftigten auch deutlich häufiger von Flexibilitätsanforderungen betroffen. Arbeit auf Abruf, die Erwartung ständiger Erreichbarkeit oder verkürzte Ruhezeiten sowie Pausenausfälle sind bei ihnen nicht ungewöhnlich.

Weitere Publikationen zum Arbeitszeitreport Deutschland gibt es unter www.baua.de/arbeitszeit.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)



Foto: © DC Studio - stock.adobe.com

Homeoffice

Die meisten Unternehmen wollen aktuelle Vereinbarungen behalten

Die meisten Unternehmen in Deutschland, 84%, wollen ihre gegenwärtigen Regeln zum Homeoffice beibehalten. Das geht aus einer Umfrage des ifo Instituts hervor. „Dies gilt in allen Wirtschaftszweigen sowie bei kleineren, mittleren wie größeren Unternehmen gleichermaßen“, sagt ifo-Forscher Simon Krause. Nur jeweils 8% der Firmen möchte ihre Homeoffice-Regeln noch verändern. „Trotz der öffentlichen Debatte um die Rückkehr ins Büro hat sich das Homeoffice in der Arbeitswelt fest etabliert“, fügt Krause hinzu.

ifo Institut

Weitere Flexibilisierung beim Homeoffice sind vor allem in der Medienbranche (23,9%) und in der Warenherstellung (19,4%) beabsichtigt. Beschränkungen planen insbesondere die Textilhersteller (19,6%), die Pharmaindustrie

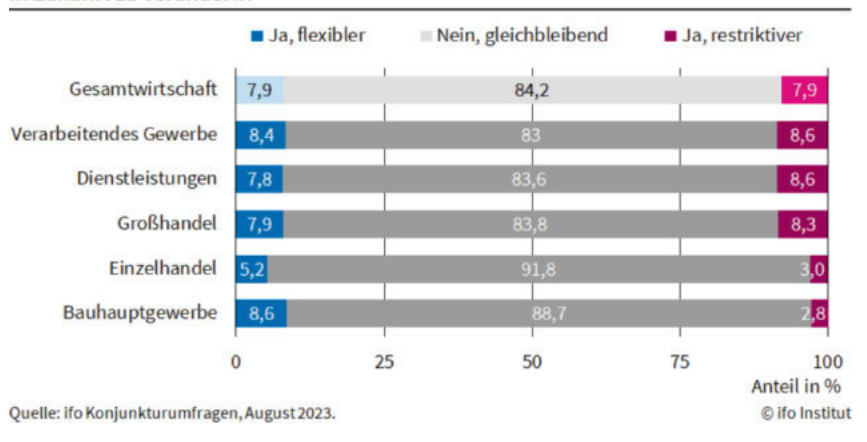
(16,3%) und Informationsdienstleister (16,2%).

„Wir ermitteln seit April 2022 eine gleichbleibende Quote von einem Viertel aller Beschäftigten im Homeoffice“, ergänzt ifo-Forscher Jean-Victor Alipour. „Angesichts der neuen Umfrageergebnisse erwarten wir keinen Rückgang.“ Denn aktuell haben 34,1% aller Firmen eine Betriebsvereinbarung zu Homeoffice geschlossen und weitere 15,4% nutzen Re-

gelungen auf Bereichs- oder Teamebene. 29,1% arbeiten mit individuellen Vereinbarungen. 31,2% haben keine Regelung oder gar kein Homeoffice.

Hinter den Durchschnittszahlen verbergen sich große Unterschiede. Eine Betriebsvereinbarung haben 49% der Industrieunternehmen und 32,6% der Dienstleister, aber nur 12,3% der Firmen im Handel und 17,1% in der Baubranche. Regelungen auf Teamebene und individu-

Planen die Unternehmen ihre aktuellen Homeoffice-Vereinbarungen in Zukunft zu verändern?



elle Vereinbarungen finden sich in etwa gleichmäßig in allen Wirtschaftsbereichen. In der Baubranche (54%) und im Handel (50,8%) ist der Anteil der Firmen mit keiner Regelung bzw. keiner Homeoffice-Möglichkeit deutlich höher als im Dienstleistungssektor (31,2%) und in der Industrie (18,1%).

Großunternehmen haben mit 55,3% deutlich häufiger eine Betriebsvereinbarung als kleinere und mittlere Unternehmen (KMUs) mit 23,8%. Spiegelbildlich liegt der Anteil der KMUs ohne Homeoffice-Regelung oder -Möglichkeit mit 39,4% über dem der Großunternehmen (13,1%). Die Regelungen auf Teamebene sind verbreiteter in Großunternehmen (23,2%) als in KMUs (12,1%), während KMUs (31,9%) eher als Großunternehmen (23,3%) auf individuelle Regelungen setzen.

Die repräsentative Umfrage wurde unter mehr als 9.000 Unternehmen in Deutschland im August 2023 durchgeführt.

Freitag und Montag sind häufigste Homeoffice-Tage

Die meistgenutzten Homeoffice-Tage in der deutschen Wirtschaft sind der Freitag und der Montag. Das geht aus einer aktuellen Umfrage des ifo Instituts hervor. „Freitag ist in 55% der Unternehmen der häufigste Homeoffice-Tag, vor Montag mit 35%. Dagegen sind Dienstag, Mittwoch und Donnerstag meistens Präsenztage auch für Beschäftigte, die teilweise zu Hause arbeiten“, sagt ifo-Forscher Simon Krause. Dieses Muster zeigt sich in allen Wirtschaftszweigen und bei kleineren, mittleren wie größeren Firmen,

wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. „Insbesondere an Freitagen stehen in Unternehmen mit hoher Homeoffice-Quote zahlreiche Büros leer“, fügt er hinzu.

Hinter den Durchschnittszahlen verbergen sich interessante Unterschiede. Über alle Wirtschaftszweige hinweg wird in etwa 64% der Unternehmen Homeoffice genutzt, vor allem in Großunternehmen. Industrie und Dienstleister bieten diese Möglichkeit häufiger an als Handel und Baugewerbe. Freitag ist der Haupt-Homeoffice-Tag bei 66% der Industrieunternehmen und 58% der Dienstleister, während dieser Anteil im Handel und im Baugewerbe nur etwa 28% beträgt. Da die Umfrage Mehrfachnennungen zugelassen hat, addieren sich die Anteile der Tage zu mehr als 100% auf.

„Aus wissenschaftlicher Sicht verbindet ein strukturiertes hybrides Arbeits-

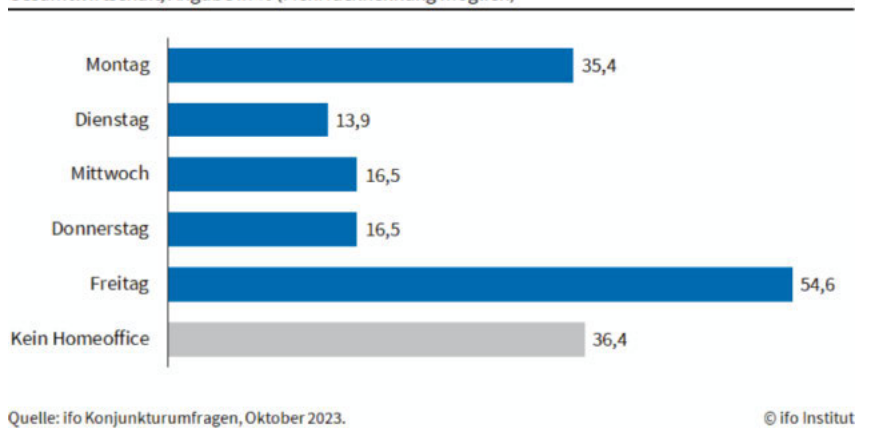
modell – also eine Festlegung von Präsenz- und Homeoffice-Tagen – die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten am besten“, fügt Krause hinzu. In diesem Arbeitsmodell fänden kreative Teamarbeit, Besprechungen und Mentoring vorrangig an den Präsenztagen statt, während die Homeoffice-Tage für konzentrierte und ungestörte Arbeit genutzt werden. Dabei profitierten die Beschäftigten von mehr Flexibilität und gesparten Pendelwegen an den Homeoffice-Tagen, während die Firmen eine gleichbleibende Produktivität und höhere Mitarbeiterbindung erzielten.

„Das Büro entwickelt sich vom Arbeitsort zu einem Ort des persönlichen Austauschs“, sagt Krause weiter. „In einigen Firmen gibt es keine festen Schreibtische mehr, leere Arbeitsplätze werden zu Besprechungsräumen und Lounges. Damit verringern Unternehmen ihren Flächenbedarf und sparen Kosten ein. Der Nachfragerückgang nach Büroflächen macht sich zwar am Immobilienmarkt bemerkbar, aber wird durch die hybriden Modelle mit festen Präsenztagen etwas abgeschwächt. In den Städten trifft die geringere Büronutzung besonders stark die Innenstädte mit großer Bürodichte, die wegen Homeoffice auch unter niedrigeren Einzelhandelsumsätzen leiden.“

Die repräsentative Umfrage wurde unter mehr als 9.000 Unternehmen in Deutschland im Oktober 2023 durchgeführt.

Haupt-Homeoffice-Tage in Unternehmen

Gesamtwirtschaft; Angabe in % (Mehrfachnennung möglich)





Homeoffice in der dualen Berufsausbildung

Wissenschaftliche Dienste
Deutscher Bundestag

Einleitung

In Reaktion auf die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Kontaktverbote haben viele Arbeitgeber und Dienstherren ihren Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, im **Homeoffice**¹ zu arbeiten. An räumlich flexiblen Arbeitsmodellen wird vielerorts auch nach Ende der Pandemie festgehalten. Die räumliche Loslösung der Arbeitsleistungserbringung vom eigentlichen Arbeitsort wirft die Fragestellung auf, inwiefern Homeoffice im Kontext der dualen Berufsausbildung

¹ Der Begriff „Homeoffice“ ist umgangssprachlich geprägt. Als präziser wird der Begriff „außerbetriebliche Leistungserbringung“ angesehen, welcher neben Homeoffice im engeren Sinne auch mobile Arbeit, Telearbeit und alternierende Telearbeit erfasst. Zu den Begriffsbestimmungen Roesler, Homeoffice – Rückkehr in den Betrieb ohne Wenn und Aber? Das Direktionsrecht des Arbeitgebers im Fokus aktueller Diskussionen, Der Betrieb 2021, M4-M6. Siehe auch Urban, Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten, ArbRAktuell 2022, 221 [221 f.].

nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)² zulässig ist. Im Folgenden werden die relevanten Rechtsvorschriften des BBiG sowie der Meinungsstand zur Auslegung dieser Vorschriften aufgezeigt.

2. Relevante Rechtsvorschriften des BBiG

§ 2 Abs. 1 BBiG benennt die Lernorte der Berufsbildung:

- „(1) Berufsbildung wird durchgeführt
1. in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung),
 2. in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und
 3. in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung).“

² Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4.5.2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20.7.2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist, https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf.

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BBiG normieren wesentliche Pflichten der Auszubildenden:

- „(1) Auszubildende haben
1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
 2. selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen, [...]“

§ 28 Abs. 1 und 2 BBiG enthalten Vorgaben zur Eignung von Auszubildenden sowie Ausbilderinnen und Ausbildern:³

„(1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.“

³ Auszubildende/r ist, wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (§ 10 Abs. 1 BBiG). Ausbilder/in ist, wer von der/dem Auszubildenden mit der Ausbildung beauftragt wurde (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

(2) Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.“

3. Meinungsstand zur Auslegung des BBiG

Den vorgenannten Rechtsvorschriften lässt sich keine explizite Aussage zur Zulässigkeit oder Unzulässigkeit von Homeoffice im Kontext der betrieblichen Ausbildung entnehmen. Sofern ersichtlich, war diese Frage noch nicht Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung.⁴ Eine Auswertung des Meinungsstandes zur Auslegung des BBiG ergab kein einheitliches Bild.

3.1. Überwiegende Anwesenheit vor Ort?

Aus einzelnen oder der Gesamtschau der unter Ziff. 1 vorgenannten Rechtsvorschriften („Lernorte“ in § 2 Abs. 1 BBiG, die Verpflichtung, „selbst“ auszubilden in § 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, die Verpflichtung zur „unmittelbaren“ Vermittlung der Ausbildungsinhalte in § 28 Abs. 2 BBiG) ziehen Autorinnen und Autoren der juristischen Literatur Rückschlüsse auf die Anwesenheit am Ort der Betriebsstätte. Basierend auf dieser Literaturlauswahl wird mehrheitlich gefolgert, dass die ausbildende Person zumindest die **überwiegende Zeit der Ausbildung selbst vor Ort und bei der/dem Auszubildenden** sein müsse, um die Ausbildung tatsäch-

lich überwachen und durchführen zu können.⁵ Eine längere Abwesenheit der Ausbilderin bzw. des Ausbilders sei für ihre bzw. seine Eignung unschädlich, wenn durch besonders sorgfältige Unterweisung, Anleitung, Arbeitseinteilung und Kontrolle der Erfolg der Ausbildung sichergestellt werden könne. Wer hingegen nur ab und zu nach dem Rechten sehen könne, scheide als Ausbilderin bzw. Ausbilder aus.⁶ Zur Untermauerung ihrer Auslegung zitieren diese Autorinnen und Autoren Urteile aus den 1970er Jahren.⁷ Es liegt nahe, dass den herangezogenen Gerichtsentscheidungen andere abwesenheitsbegründende Konstellationen zugrunde lagen als ortsflexibles Arbeiten, mobile Arbeitsformen oder Homeoffice. Auf Homeoffice, die digitale Vermittlung von Ausbildungsinhalten oder die Möglichkeit der virtuellen Begleitung von Auszubildenden gehen diese Autorinnen und Autoren nicht ein.

Andere Autorinnen und Autoren positionieren sich – insbesondere mit Blick auf die pandemiebedingten Herausforderungen – explizit zu Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung.

Dabei werden z.T. „begründete Zweifel“ erhoben, ob der Ausbildungsauftrag im Rahmen einer Arbeit im Homeoffice gewährleistet werden könne.⁸ Die Ausbildung im **Homeoffice** könne die Ausbildung vor Ort in der Ausbildungsstätte nicht ersetzen und sei **nur in Ausnahmefällen und als Übergangslösung** zur Sicherstellung einer weitgehenden Vermittlung der Ausbildungsinhalte, **z.B. während pandemiebedingter Präsenzverbote**, unter bestimmten Voraussetzungen möglich.⁹

Von wiederum anderen Stimmen werden die beiden vorhergenannten Ausle-

gungsvarianten als zu eng angesehen. *Benecke* kommentiert in einem von *Birnbaum* herausgegebenen Handbuch:

„Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 2 BBiG hat der Ausbildende den Auszubildenden selbst auszubilden. Daher wird aus dieser Norm im Zusammenspiel mit § 28 Abs. 2 BBiG von einem Teil der Literatur [...] gefolgert, dass der Ausbilder zumindest die überwiegende Zeit der Ausbildung selbst vor Ort sein muss. Das kann jedoch schon unter normalen Umständen zu eng sein. Entscheidend sind die **Ziele der Ausbildung** nach § 14 BBiG, die zwar die regelmäßige Anweisung und Kontrolle durch den Ausbilder erfordern, beides kann aber in vielen Ausbildungsberufen **auch mit Mitteln der Fernkommunikation** erfolgen.

[...] Voraussetzung ist die Möglichkeit einer Ausbildung mit Mitteln der Telekommunikation und das Vorhandensein einer entsprechenden technischen Ausstattung. Zu beachten ist, dass die Pflichten von Ausbildenden und Auszubildenden dann in gleicher Weise bestehen wie bei der Ausbildung im Betrieb. Insbesondere muss der schriftliche oder elektronische Ausbildungsnachweis, das sog. Berichtsheft nach § 13 Nr. 7 BBiG, auch im Home Office geführt werden.“¹⁰

In einer **Veröffentlichung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)** von März 2022 heißt es:

„§ 28 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde bisher überwiegend so ausgelegt, dass ein persönlich und fachlich geeigneter Ausbilder überwiegend und höchstpersönlich an den konkreten Ausbildungsplätzen der Ausbildungsstätte vor Ort sein muss. Damit soll gewährleistet sein, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebote-

⁴ In einer Entscheidung aus dem Jahr 2019 äußerte sich der VGH München am Rande zu § 28 Abs. 2 BBiG. Der Kläger hatte zur Überzeugung des Gerichts Auszubildende wiederholt in „fremden“, nicht geeigneten Betrieben eingesetzt, und somit gegen seine Verpflichtung, die Auszubildenden in seiner Ausbildungsstätte „unmittelbar“ (vgl. § 28 Abs. 2 BBiG) einzusetzen, verstoßen. VGH München, Beschluss vom 12.3.2019, 22 ZB 18.2039, zitiert nach juris – Rn. 27.

⁵ Banke/Pepping, in Wohlgemuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 14 Berufsausbildung, Rn. 12. Siehe auch Pepping, ebd., Corona: Rechtliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung, Rn. 35. Schneider, in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2: Individualarbeitsrecht II, 5. Auflage 2021, § 147 Rechtsquellen und Begriffe des Berufsbildungsrechts, Rn. 62. Lakies, in Lakies/Mattotke, BBiG Berufsbildungsgesetz, 6. Auflage 2018, § 14 Rn. 5. Hergenröder, in Benecke/Hergenröder, BBiG Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2021, 14 Rn. 20. Taubert, Berufsbildungsgesetz, 3. Auflage 2021, § 14 Rn. 21. Hartwich, Das Berufsbildungsrecht und das öffentliche Recht, DÖV 2010, 969 [972].

⁶ Hergenröder, in Benecke/Hergenröder, BBiG Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2021, § 14 Rn. 20. Taubert, Berufsbildungsgesetz, 3. Auflage 2021, § 14 Rn. 21. Hartwich, Das Berufsbildungsrecht und das öffentliche Recht, DÖV 2010, 969 [972].

⁷ Zitiert werden: ArbG Duisburg, Urteil vom 11.11.1976, 1 Ca 955/76. VG Regensburg, Urteil vom 5.11.1971, O 141 V 71. VG Aachen, Urteil vom 20.2.1974, 3 K 148/73. OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 1.10.1975, 2 A 119/74. Die Entscheidung des OVG Rheinland-Pfalz betrifft die Frage der persönlichen Eignung eines Auszubildenden, der infolge einer zusätzlichen Tätigkeit als Arbeitnehmer nicht ständig in seinem eigenen Betrieb, in dem er die Lehr- linge ausbildet, anwesend ist.

⁸ Fortunato, in Helm/Bundschuh/Wulff, Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten – Aktuelle Fragestellungen in der Pandemie, 2020, § 9 Ausbildungsverhältnisse während der Pandemie, Rn. 37.

⁹ Pepping/Günther, Corona: Rechtliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung, NZA 2020, 1694. Schlachter, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BBiG § 14 Rn. 3. Siehe auch Bundesamt für Soziale Sicherung, Homeoffice für Auszubildende, <https://www.bundesamtssozialesicherung.de/de/themen/aus-und-fortbildung-in-der-sozialversicherung/homeoffice-fuer-auszubildende/>. Steuerberaterkammer Hessen, Kammerrundschreiben 2020/3, Grundsätzlich kein Homeoffice für Auszubildende, <https://www.kammerrundschreiben.de/ausgabe/aus-und-fortbildung/20203-grundsuetzlich-kein-homeoffice-fuer-auszubildende/>.

¹⁰ Benecke, in Birnbaum/Benecke, Bildungsrecht in der Corona-Krise, 2021, § 3 Berufsausbildung. Hervorhebungen nicht im Original.

nen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt wird, dass das Ausbildungsziel in der vorgegebenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. [...]

Mobiles Ausbilden [...] betrifft sowohl den Auszubildenden wie auch den Ausbilder und dessen Ausbildungsbeauftragte, denn vor dem Hintergrund des **Wandels in der Arbeitswelt** stellt sich die Frage, ob die bislang geforderte überwiegende Präsenz des Ausbilders vor Ort in **Zeiten digitaler Medien** noch ihre Berechtigung hat.¹¹

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (BDA) hat häufige Fragen und Antworten zum Thema „Ausbildung im Kontext von mobiler Arbeit“ zusammengestellt (FAQs). Die Frage, ob das BBiG eine Ausbildung z.B. im Homeoffice ermögliche, wird wie folgt beantwortet:

„Grundsätzlich muss die betriebliche Ausbildung im Betrieb erfolgen. Dies folgt aus § 14 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m § 28 Abs. 2 BBiG, wonach der Auszubildende den Auszubildenden selbst auszubilden hat oder einen Ausbilder ausdrücklich damit beauftragen muss, die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang zu vermitteln. Hieraus schließt die herrschende Literaturmeinung zum BBiG, dass der Ausbilder grds. überwiegend selbst in der Ausbildungsstätte und damit vor Ort anwesend sein muss. **Ausnahmen** von diesem Grundsatz sind denkbar, **wenn Ausbildungsinhalte bspw. teilweise digital vermittelbar sind und vermittelt werden und durch ein entsprechendes Konzept dem Unmittelbarkeitsgrundsatz durch eine direkte virtuelle Begleitung des Auszubildenden Rechnung getragen wird.**“¹²

3.2. Homeoffice als Lernort der Berufsbildung?

Berufsbildung wird an verschiedenen Lernorten durchgeführt. § 2 Abs. 1 BBiG

¹¹ DIHK (2021), Mobiles Ausbilden – Ein Impuls der IHK-Organisation zur Weiterentwicklung der Beruflichen Ausbildung, <https://www.dihk.de/resource/blob/59830/cab893877064e421cc34a74734257dd1/dihk-impulspapier-mobiles-ausbilden-data.pdf>, S. 3 f. Hervorhebungen nicht im Original.

¹² BDA (2021), Ausbildung im Kontext mobiler Arbeit – Häufige Fragen und Antworten, https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2021/08/bda-arbeitgeber-covid-19-ausbildung_im_homeoffice_haeufige_fragen_und_antworten_1-2021_07_28.pdf, S. 1. Hervorhebung nicht im Original.

unterscheidet zwischen der betrieblichen, schulischen und außerbetrieblichen Berufsbildung. In der gesetzlichen Konzeption steht die betriebliche Berufsbildung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 BBiG im Vordergrund. Diese findet „in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten“ statt. Die Aufzählung ist nicht abschließend („insbesondere“).¹³ Die betriebliche Berufsausbildung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Tätigkeit des Auszubildenden **dem Betriebszweck dient** und er **in die Betriebsorganisation eingegliedert** ist.¹⁴

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert „Betrieb“ in ständiger Rechtsprechung als „die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt“.¹⁵ Der Betriebsbegriff ist dabei nicht nur räumlich, sondern auch **funktional zu verstehen**.¹⁶

Die räumliche Verbundenheit der Betriebschaft wird nicht als konstitutives Merkmal für das Vorhandensein eines Betriebes angesehen.¹⁷ Vielmehr komme es darauf an, dass die Mitarbeitenden **in die arbeitstechnische Organisation des Betriebes eingebunden seien**, so wie es z.B. bei Außendienstmitarbeitern der Fall sei.¹⁸ Moderne Arbeitsformen mögen die Zuordnung zu einem Betrieb in der Praxis erschweren.¹⁹ Für die betrieblich veranlasste Arbeit im Homeoffice gelte aber nichts anders als etwa für die Arbeit im Außendienst. Auch beim Homeoffice handele es sich um einen Arbeitsplatz, der als Teil des Betriebes anzusehen sei. Die Be-

triebszugehörigkeit solcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werde bereits dadurch begründet, dass sie aufgrund der im Regelfall erforderlichen kommunikationstechnischen Anbindung in die arbeitstechnische Organisation des Betriebes eingebunden seien und im Homeoffice die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebes verfolgen würden.²⁰

Zum Teil wird vertreten, dass das eigene Zuhause als Arbeits- und Lernort im BBiG keine Berücksichtigung finden würde. Es bedürfe einer Anpassung der geltenden gesetzlichen Vorgaben zu möglichen Lernorten.²¹ In Ansehung der vorgeannten arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze erscheint es aber mindestens gleichermaßen vertretbar, die fehlende Benennung des eigenen Zuhauses in § 2 Abs. 1 BBiG nicht als Hindernis für die Ermöglichung von Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung anzusehen.

3.3. Berufliche Handlungsfähigkeit und Berufserfahrung

Eine wesentliche Pflicht der oder des Auszubildenden besteht darin, den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, welche zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Gleichrangig neben diese Pflicht tritt die Verpflichtung, den Auszubildenden den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen (§ 1 Abs. 3 Satz 2 BBiG). Dem könne die oder der Auszubildende nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) in einer vielzitierten Entscheidung aus dem Jahr 1982 nur dadurch nachkommen, dass sie oder er „den Auszubildenden mit den **täglichen Betriebsabläufen möglichst wirklichkeitsnah** vertraut“ macht.²²

¹³ Schlachter, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BBiG § 2 Rn. 1.

¹⁴ Wohlgenuth/Günther, in Wohlgenuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 2 Rn. 3.

¹⁵ St. Rspr., vgl. etwa BAG, Beschluss vom 13.8.2008, 7 ABR 21/07, zitiert nach juris – Rn. 18 m.w.N.

¹⁶ BAG, Beschluss vom 29.1.1992, 7 ABR 27/91, zitiert nach juris – Leitsatz.

¹⁷ Urban, Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten, ArbRAktuell 2022, 221 [222] m.w.N. Koch, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BetrVG § 1 Rn. 11 m.w.N.

¹⁸ Urban, ebd.

¹⁹ Genannt werden Homeoffice und Crowdwork, vgl. Benecke, in: Benecke/Hergenröder, BBiG Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2021, § 2 Rn. 2. Zum „Betriebsbegriff 4.0“: Benecke, in Arnold/Günther, Arbeitsrecht 4.0, Praxishandbuch zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht in einer digitalisierten Arbeitswelt, 2. Auflage 2022, § 7 Rn. 8.

²⁰ Zum Ganzen: Urban (Fn. 17). Siehe auch Isenhardt, Arbeiten im Homeoffice: Anspruch des Arbeitnehmers, Direktionsrecht des Arbeitgebers, Ausgestaltung des Homeoffice und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, AnwZert ArbR 5/2021 Anm. 3.

²¹ Mergener/Baum, BIBB-Report 4/2022, Betriebliches Homeoffice-Angebot: (Wo) gilt es auch für Auszubildende? - Wie aus der COVID-19-Pandemie Möglichkeiten für die Zukunft aufgezeigt werden können, abrufbar unter: <https://www.bibb.de/dienstpublikationen/de/18096>, S. 3, 14.

²² BVerwG, Urteil vom 25.2.1982, 5 C 1/81, zitiert nach juris – Rn. 20. Hervorhebung nicht im Original. Diese Entscheidung zitieren bspw. Taubert, Berufsbildungsgesetz, 3. Auflage 2021, § 14 Rn. 8. Banke/Pepping, in Wohlgenuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 14 Rn. 4. Hagen, in BeckOK ArbR, 67. Auflage 2023, BBiG § 14 Rn. 4.

Die Realitäten in der Arbeitswelt haben sich infolge des digitalen Wandels und der Corona-Pandemie jedoch drastisch verändert. Heute dürfte der Einsatz von technischen Mitteln der audiovisuellen Kommunikation zum wirklichkeitsnahen Betriebsablauf gehören. Die Entwicklung von Kompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt dürfte für die berufliche Handlungsfähigkeit von Auszubildenden von essentieller Bedeutung sein.²³

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geht davon aus, dass „**Berufsbildung 4.0** [...] die Berufsbildung sein [wird], die künftig komplementär zur Wirtschaft 4.0 die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften sichert.“²⁴ Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe unter der Leitung des BIBB-Präsidenten Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser verständigte sich im Jahr 2022 auf 14 grundlegende Prinzipien, die eine moderne Berufsbildung ausmachen würden, und erarbeitete auf dieser Grundlage Vorschläge für eine zukunftsorientierte berufliche Bildung. Zu den „**Prinzipien moderner Berufsbildung**“ gehöre: „Hybride Berufsbildung kombiniert Lehren und Lernen in Distanz und Präsenz.“²⁵ Im Rahmen der Auswertung des BIBB-Qualifizierungspanels aus dem Jahr 2021 erklärte Esser Anfang des Jahres 2023: „Das Zulassen von Homeoffice für Auszubildende ist ein relevanter Baustein in der Ausgestaltung einer modernen und zukunftsorientierten Berufsbildung.“²⁶

3.4. Unmittelbarkeit durch Einsatz audio-visueller Techniken

Mit dem Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) wurde in § 28 Abs. 2 BBiG der Halbsatz aufgenommen „die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln“. In der Gesetzesbegründung heißt es diesbezüglich:

„Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 21 Abs. 4 mit dem Zusatz, dass durch den Begriff ‚Ausbilder/Ausbilderin‘ diejenige Person definiert wird, die im Gegensatz zum Ausbildenden die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang selbst vermittelt.“²⁷

Aus den Formulierungen „in der Ausbildungsstätte“ und „unmittelbar“ wird eine Anwesenheitspflicht vor Ort sowohl für die ausbildenden Personen als auch für die Auszubildenden hergeleitet.²⁸ Nach Auffassung von Pepping wolle der Gesetzgeber durch den in § 28 Abs. 2 BBiG aufgestellten „Unmittelbarkeits-

grundsatz“ sicherstellen, dass die Auszubildenden bzw. die von ihnen bestellten Ausbilder/innen die Auszubildenden vor Ort ordnungsgemäß anleiten und ihre Arbeitsergebnisse kontrollieren können. Damit vertrage es sich grundsätzlich nicht, wenn die Auszubildenden ihre Ausbildung nicht im Betrieb, sondern im Homeoffice absolvieren würden.²⁹

Es dürfte indes zweifelhaft sein, dass es tatsächlich der gesetzgeberischen Intention entsprach, Homeoffice im Rahmen der betrieblichen Ausbildung auszuschließen. Der Gesetzentwurf datiert von Oktober 2004, die Änderung in § 28 Abs. 2 BBiG trat am 1. April 2005 in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt dürften Homeoffice insgesamt, aber auch digitale Lehrformen und die virtuelle Begleitung von Auszubildenden in der betrieblichen Praxis kaum etabliert gewesen sein.

²⁷ Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG), BT-Drs. 15/3980, <https://dserver.bundestag.de/btd/15/039/1503980.pdf>, S. 48.

²⁸ Pepping, in Wohlgemuth/Pepping, Berufsbildungsgesetz, 2. Auflage 2020, BBiG § 28 Eignung von Ausbildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen, Rn. 20.

²⁹ Pepping, ebd., Corona: Rechtliche Auswirkungen auf die Berufsausbildung, Rn. 35.

²³ Weiterführend zur Digitalisierung der Arbeitswelt: Dohrmann, New Work nach der Corona-Pandemie – Implikationen der Pandemie im Hinblick auf Arbeitsort und Arbeitszeit, *Der Betrieb* 2022, 664–668.

²⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), *Berufsbildung 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt*, <https://www.bibb.de/de/26729.php>. Hervorhebung nicht im Original.

²⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), *Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung*, <https://www.bibb.de/de/154751.php>.

²⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), *Pressemitteilung vom 18.1.2023*, https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_170193.php.



Ministerium für Umwelt,
Klima, Mobilität, Agrar
und Verbraucherschutz

SAARLAND



Facharzt für Arbeitsmedizin

(m/w/d)

Vollzeit | unbefristet | E14 - E15 TV-L

Facharzt für Arbeitsmedizin | Arzt mit Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ | Arzt mit Berufserfahrung zur Weiterbildung zum Betriebsmediziner (m/w/d)

Sie sind Arzt und suchen in Kombination mit einem sicheren Arbeitsplatz, bei dem sich Freizeit und Berufsleben gut miteinander kombinieren lassen, eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit im Bereich Arbeitsmedizin?

Dann bewerben Sie sich jetzt im Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Stellenausschreibung:
www.interamt.de
Stellenangebots-ID 1077308.



Berufssaarländer*in werden:
www.saarland.de/karriere



Foto: © BullRun - stock.adobe.com

Büros für den Austausch ideal gestalten

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
(DGUV)

Büros müssen heute alles können: Je nach Anlass sind sie Raum für konzentriertes Arbeiten, angeregte Diskussionen, kollegiale Zusammenkünfte. Neben Flächen für die reine Bildschirmarbeit sind auch Kommunikationsbereiche vorzusehen. Dort können Beschäftigte für den gezielten oder spontanen Austausch zusammenkommen. Dies können Sitzlandschaften, Mittelzonen oder Räume für Workshops sein. Je nach Bürokonzept können Kommunikationsbereiche in Bürolandschaften integriert oder in separaten Räumlichkeiten eingerichtet werden. Die Art, wie sie beschaffen sein müssen, ergibt sich aus ihrer Funktion und der Art der Tätigkeit, die darin stattfinden soll. Wie Unternehmen gute Bedingungen für den Austausch schaffen können, erläutert die neue DGUV-Broschüre „Gestaltung von Kommunikationsbereichen im Büro“.

Coworking Spaces, Business Hotels oder Open Space Offices – moderne Bürokonzepte wie diese sehen vor, dass Kommunikationsbereiche und Büros mit Bildschirmarbeitsplätzen räumlich voneinan-

der getrennt oder miteinander verbunden eingerichtet sind. „Ist alles in einem einzigen Raum untergebracht, ist gute Planung unerlässlich“, sagt Andreas Stephan von der VBG, Leiter des Sachgebiets Büro im Fachbereich Verwaltung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Kommunikation kann die Konzentration stören. Daher ist auf geeignete Schirmung und ausreichend Abstand zwischen Kommunikationszonen und Büroflächen zu achten.“

Je nachdem, wie lange sich Beschäftigte in den Kommunikationsbereichen aufhalten, sollten Möbel und Arbeitsmittel den ergonomischen Anforderungen genügen. Günstig sind Möbel, die den Wechsel zwischen Sitzen und Stehen fördern. Die Anforderungen zur ergonomischen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätze werden in der DGUV Regel Branche Bürobetriebe erläutert.

Für die Beleuchtung gelten grundsätzlich die gleichen Anforderungen wie für Bildschirmarbeitsplätze. „Ein Raum, der dem direkten Austausch von Menschen vorbehalten ist, macht jedoch ein paar Besonderheiten in Bezug auf die Beleuchtung notwendig“, so Andreas Stephan. Gesichter und vertikale Flächen wie beispielsweise Flipcharts sollten ausreichend aufgehellt sein. Beschäftigte, insbesonde-

re jene mit Höreinschränkungen, können Mimik und Gestik so besser erkennen. Tiefstrahlende Leuchten wie zum Beispiel Spots sind ungünstig. Zusätzliche Steh- oder Tischlampen können helfen den jeweiligen räumlichen Charakter zu unterstützen und zum Beispiel für einen wohnlichen Charakter sorgen.

Alle Arbeitsplätze müssen grundsätzlich so gestaltet sein, dass Verkehrs- und Fluchtwege eingehalten werden. Das gilt auch für Kommunikationsbereiche. Damit auch Beschäftigte mit Behinderungen sicher und gesund ihrer Arbeit nachgehen können, müssen Kommunikationsbereiche ausreichend bemessen sein, um Platz zu bieten für breitere Verkehrswege sowie Hilfsmittel wie zum Beispiel Rollstuhl oder Assistenzhund.

i

Informationen

zur Gestaltung von Konferenz- und Besprechungsräumen enthält zusätzlich die DGUV Information 215-441 „Büroplanung“.

Der GDA Gefahrstoff-Check

Hilfe beim Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen

Krebserzeugende Gefahrstoffe zu erkennen, Gefährdungen zu beurteilen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und alles sauber zu dokumentieren ist eine große Herausforderung. Der GDA Gefahrstoff-Check ist ein kostenfreies Angebot an alle Mitwirkenden im Arbeitsschutz eines Unternehmens, das bei all diesen Punkten unterstützt und durch eine Selbsteinschätzung beim Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung hilft.



Foto: © KarLloaquin – stock.adobe.com



beitsplatz schützen. Ein Angebot dieses Arbeitsprogramms ist der GDA Gefahrstoff-Check.

Er ist aus neun thematisch gegliederten Bausteinen aufgebaut, die sich wiederum jeweils aus drei bis fünf Fragen zusammensetzen. Durch diese Fragen

- hilft er insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, selbst zu prüfen und zu bewerten, wie gut sie die Gefährdungsbeurteilung umgesetzt haben,
- hilft er, die Gefährdungsbeurteilung schrittweise durchzuführen, zu vervollständigen, zu verbessern oder zu aktualisieren,
- vermittelt er leicht verständlich und kompakt mit Hilfe von konkreten Hinweisen die besonderen Pflichten und Maßnahmen,

- bietet er eine Übersicht branchenspezifischer Praxishilfen,
- hilft er, der betrieblichen Verantwortung nachzukommen und gesetzliche Vorgaben zu Sicherheit und Gesundheit systematisch einzuhalten, und
- vermittelt er auch Beschäftigten und deren Vertretungen (zum Beispiel Betriebsräten) Wissen, um sie zu sensibilisieren, aber auch um sie einzubinden und ihre Erfahrungen aktiv zu nutzen.

Der GDA Gefahrstoff-Check steht als ausführliches Online-Tool sowie als verkürzte Broschürenfassung (Deutsch und Englisch) zur Verfügung. Beide Versionen enthalten alle neun Bausteine mit den dazugehörigen Fragen.

Auch wenn berufsbedingte Krebserkrankungen auf Expositionen gegenüber krebserzeugenden Gefahrstoffen zurückzuführen sind, die oft Jahrzehnte zurückliegen, darf nicht übersehen werden, dass auch heute häufig krebserzeugende Gefahrstoffe an Arbeitsplätzen auftreten. Bei den betroffenen Beschäftigten verursachen diese Krebserkrankungen großes Leid. Gerade deshalb kommt der Prävention von berufsbedingten Krebserkrankungen eine hohe Bedeutung zu. Mit dem Arbeitsprogramm „Sicherer Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen“ wollen die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ein starkes Zeichen gegen diese Erkrankungen setzen und die Beschäftigten nachhaltig vor krebserzeugenden Gefahrstoffen am Ar-

i

Weitere Infos

Die ausführliche Fassung des GDA Gefahrstoff-Checks steht online unter www.gda-gefahrstoff-check.de oder über untenstehenden QR-Code zur Verfügung.

Autoren:

Max Hanke-Roos, Antje Ermer, Stefan Gabriel, Lothar Neumeister, Carsten Schleh, Hans-Peter Fröhlich, Stefan Auras, Alexander Schneider, Dirk Taeger, Markus Mikulla, Rainer Dörr, Harald Wellhäußer, Gerd Schneider

Kontakt:

gda-gefahrstoff-check@bgrci.de



Hochdosierte Nahrungsergänzungsmittel mit Vitamin D können langfristig Gesundheit beeinträchtigen

Vitamin D nimmt eine Sonderstellung unter den Vitaminen ein: Anders als die meisten Vitamine, die mit der Nahrung aufgenommen werden müssen, kann der Körper es selbst bilden, und zwar in der Haut unter dem Einfluss von Sonnenlicht. Bei ausreichender Sonnenlichtbestrahlung trägt die körpereigene Bildung zu 80 bis 90 Prozent zur Vitamin-D-Versorgung bei.



Foto: © Valerii Honcharuk – stock.adobe.com

Für einige Menschen kann die Einnahme von Nahrungsergänzungsmitteln mit Vitamin D dennoch sinnvoll sein – z. B. für kranke oder pflegebedürftige Personen, die sich kaum oder gar nicht im Freien aufhalten. Hochdosierte Nahrungsergänzungsmittel mit 100 Mikrogramm (μg) bzw. 4.000 Internationalen Einheiten (IE) Vitamin D oder mehr pro Tagesdosis sind aber für eine ausreichende Versorgung nicht nötig. „Wer solche Mittel langfristig einnimmt, riskiert gesundheitliche Beeinträchtigungen“, sagt Dr. Karen Ildico Hirsch-Ernst. „In einigen

klinischen Studien wurde durch die tägliche Gabe von 100 Mikrogramm Vitamin D über längere Zeit im Vergleich zur Kontrolle eine stärkere Abnahme der Knochendichte bei älteren Frauen, eine Erhöhung des Sturzrisikos sowie eine Verschlechterung der Herzfunktion bei herzkranken Menschen beobachtet.“ Das Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) empfiehlt: Wer als Verbraucherin oder Verbraucher Vitamin D ergänzen möchte, sollte auf Nahrungsergänzungsmittel mit bis zu 20 μg Vitamin D pro Tagesdosis zurückgreifen. Mit dieser Dosis lässt sich auch gänzlich ohne Sonnenbestrahlung der Haut die nötige Vitamin D-Konzentration im Körper erreichen, ohne dass gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erwarten sind.

Wieviel Vitamin D der Körper bildet, ist von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich und hängt von zahlreichen Faktoren wie Hauttyp, Alter und Jahreszeit ab. So bilden etwa Menschen mit dunkler Haut weniger Vitamin D als Menschen mit heller Haut und ältere Menschen weniger als jüngere. Im Winterhalbjahr von Oktober bis März ist die Sonneneinstrahlung in Deutschland darüber hinaus nicht stark genug für eine ausreichende Produktion von Vitamin D. Allerdings kann der Körper das Vitamin im Fett- und Muskelgewebe speichern. Durch körperliche Aktivität kann es wieder freigesetzt werden und im Winter zur Vitamin-D-Versorgung beitragen.

Allerdings werden nicht immer ausreichende Vitamin-D-Spiegel durch die kör-

Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR)

pereigene Bildung erreicht. Daher kann eine zusätzliche Aufnahme von Vitamin D über Präparate für bestimmte Personengruppen, insbesondere in den Wintermonaten, sinnvoll sein.

Das Angebot Vitamin D-haltiger Nahrungsergänzungsmittel ist sowohl im traditionellen Handel als auch im Internet riesig. Darunter sind auch solche Mittel zu finden, die besonders hohe Dosen an Vitamin D enthalten, teils in Kombination mit anderen Stoffen, wie etwa Vitamin K. Doch solche hochdosierten Nahrungsergänzungsmittel sind aus Sicht des BfR nicht zu empfehlen; vielmehr sollten sie nur unter ärztlicher Kontrolle eingenommen werden.

Bei langfristiger Einnahme von hochdosierten Vitamin D-haltigen Nahrungsergänzungsmitteln steigt das Risiko für gesundheitlich negative Folgen. So wurde in einigen klinischen Studien durch die tägliche Gabe von 4.000 IE (100 µg) Vitamin D über längere Zeit im Vergleich zur Kontrolle eine stärkere Verringerung der Knochendichte bei älteren Frauen, eine Erhöhung des Sturzrisikos sowie eine Verschlechterung der Herzfunktion bei herzkranken Menschen beobachtet. In exzes-

siven Mengen aufgenommen kann es zur Vitamin-D-Vergiftung kommen. Diese zeigt sich durch eine ausgeprägte Erhöhung der Calciumwerte im Blut. Symptome einer solchen Hypercalcämie können z. B. Müdigkeit, Muskelschwäche, Übelkeit, Herzrhythmusstörungen und Gewichtsverlust sein. Besteht die Hypercalcämie für längere Zeit, kann es zu Nierensteinen und einer Nierenverkalkung bis hin zu einer (irreversiblen) Abnahme der Nierenfunktion kommen.

Wer Vitamin D ergänzen möchte: Nahrungsergänzungsmittel mit bis zu 20 µg Vitamin D pro Tagesdosis sind auch langfristig gesundheitlich unbedenklich und reichen aus, um die Serumkonzentration des Blutmarkers 25-Hydroxyvitamin D auf angemessene 50 Nanomol (nmol) pro Liter (L) zu heben – auch ohne die Bildung über die Sonnenbestrahlung. Bei Kindern ab 1 Jahr und Erwachsenen entspricht die Dosis von 20 µg pro Tag dem Schätzwert der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) für eine angemessene Zufuhr an Vitamin D bei fehlender endogener Synthese.

Hochdosierte Vitamin-D-haltige Nahrungsergänzungsmittel werden oft mit

Vitamin K, insbesondere Vitamin K2, kombiniert. Inwieweit sich die Interaktion dieser beiden Vitamine auf die Gesundheit auswirkt, ist gegenwärtig nicht hinreichend wissenschaftlich erforscht. Für eine zuverlässige Risikobewertung zu Kombinationen von Vitamin D mit Vitamin K liegen somit nicht genügend Daten vor. Die Behauptung, dass Vitamin K2 bei gleichzeitig hoher Vitamin D-Aufnahme das Risiko einer Gefäßverkalkung senkt, ist wissenschaftlich nicht belegt.

Für Vitamin K empfiehlt das BfR, einem Nahrungsergänzungsmittel nicht mehr als 80 Mikrogramm (µg) Vitamin K1 oder nicht mehr als 25 µg Vitamin K2 pro Tagesdosis zuzusetzen. Menschen, die bestimmte blutgerinnungshemmende Medikamente (Antikoagulantien vom Cumarin-Typ) etwa zur Thrombose-Prophylaxe einnehmen, sollten Vitamin K grundsätzlich nur unter ärztlicher Kontrolle einnehmen, denn Vitamin K kann die therapeutische Wirkung dieser Mittel abschwächen.

Fazit: Hochdosierte Nahrungsergänzungsmittel mit Vitamin D helfen gesunden Menschen nicht, können in Einzelfällen aber schaden.

Zwei Drittel nutzen Fitness- und Gesundheits-Apps auf ihrem Smartphone

Wie viele Schritte bin ich heute gegangen? Wie tief war mein Schlaf? Verbessert mein Training meine sportliche Leistung? Diese und andere Fragen beantworten sich mittlerweile zwei Drittel der Nutzerinnen und Nutzer eines Smartphones per App. 69 Prozent haben mindestens eine solche Anwendung auf ihrem Gerät installiert. Sport-Apps, die Aktivitäten wie Laufen, Radfahren oder Schwimmen aufzeichnen, werden dabei am häufigsten genutzt (40 Prozent). 30 Prozent nutzen Sport-Apps mit Fitness-Übungen für zuhause und ein Viertel (25 Prozent) hat Apps zum Thema Gewicht und Ernährung installiert. Das sind die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter 1.138 Personen in Deutschland ab 16 Jahren im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Demnach liegen Apps, die ausschließlich Körperdaten messen, zum Beispiel die Schlafqualität,

die Herz- oder Atemfrequenz mit 22 Prozent auf dem vierten Platz. 16 Prozent lassen sich per App an die Einnahme von Medikamenten erinnern.

„Smartphone-Apps können Nutzerinnen und Nutzer dazu motivieren, aktiv zu bleiben und gesünder zu leben“, sagt Malte Fritsche, Bitkom-Experte für digitale Gesundheit. „Gadgets wie Sportuhren, Fitnessarmbänder oder andere Sensoren können in Kombination mit der Smartphone-App viele weitere wertvolle Daten liefern, um den eigenen Gesundheits- und Leistungsstatus zu überwachen. Viele Apps verfügen zudem über einen Community-Bereich.“

Die mentale Gesundheit spielt ebenfalls eine Rolle: 16 Prozent nutzen auf ihrem Smartphone eine App zum Thema psychische Gesundheit bzw. Achtsamkeits- oder Anti-Stress-Apps. 13 Prozent haben eine App für spezielle gesund-

heitsfördernde Übungen wie physiotherapeutische Rückengymnastik installiert. 7 Prozent lassen sich per App Motivations- und Verhaltenstipps für ein gesünderes Leben geben.

Methode

Grundlage der Angaben ist eine Umfrage, die Bitkom Research im Auftrag des Digitalverbands Bitkom durchgeführt hat. Die Befragung fand im Zeitraum von KW 29 bis KW 33 statt. Die Gesamtumfrage ist repräsentativ. Die Fragestellung lautete: „Es gibt Smartphone-Apps, die mit oder ohne Fitnessarmband oder Smartwatch, den Nutzer bei Sport, gesunder Ernährung oder anderen Gesundheitsthemen unterstützen. Welche der folgenden Apps nutzen Sie aktuell?“

Digitalverband Bitkom

Sicher und gesund arbeiten in physiotherapeutischen Praxen

So läuft eine Betriebsbesichtigung ab



Foto: © Kzenon – stock.adobe.com

lautet seine Empfehlung. Im Anschluss an das Vorgespräch folgt die Begutachtung der Arbeitsplätze. „Sicherheit ist immer Chefsache“, sagt der Fachmann, aber es sei auch immer sinnvoll, wenn involvierte Beschäftigte wie zum Beispiel Sicherheitsbeauftragte dabei sind.

Kontrolliert werden beispielsweise Feuerlöscher, Rettungswege, das Erste-Hilfe-Material und das Verbandbuch. Branchenspezifisch sei unter anderem der Umgang mit Gefahrstoffen oder Hautschutzmitteln ein Thema. Außerdem werde ein Schwerpunkt auf die Sicherheit von Therapieliegen gelegt, erzählt Thomas Freyer, denn hier sei es in der Vergangenheit immer wieder zu schweren Unfällen bis hin zu Todesfällen gekommen. Dabei gehe es auch um die Frage, ob externe Beschäftigte wie Reinigungskräfte ausreichend über die Gefahren und über Schutzmaßnahmen informiert werden. Nach der Begehung werden die Ergebnisse in einem Nachgespräch zusammengefasst.

Wie geht es danach weiter?

„Nach der Betriebsbesichtigung gibt es von uns ein Schreiben, in dem die Mängel zusammengefasst werden, auch mit möglichen Maßnahmen hinterlegt, wie man die beseitigen kann“, erläutert Freyer den weiteren Ablauf. Bei Fragen oder Schwierigkeiten mit den notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen rät der Fachmann dazu, frühzeitig mit der BGW Kontakt aufzunehmen. „Im besten Fall ist es natürlich so, dass die Unternehmerin oder der Unternehmer uns vor Ablauf dieser Frist einfach die Beseitigung aller Mängel schriftlich mitteilt.“

Kleine und Kleinstunternehmen brauchen besondere Unterstützung beim Arbeitsschutz. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) legt jetzt einen Schwerpunkt auf den Arbeitsschutz in physiotherapeutischen Praxen. Das heißt: Mehr Beratung – und auch mehr Betriebsbesichtigungen. Was dabei genau passiert, darüber informiert die aktuelle Folge des BGW-Podcasts „Herzschlag“ – die erste von drei Folgen zum Thema Arbeitsschutz in Physiotherapiepraxen.

Kleine Unternehmen unterstützen

„In Kleinunternehmen hat es noch mal ganz andere Auswirkungen, wenn da beispielsweise ein Beschäftigter ausfällt“, beschreibt Thomas Freyer, Aufsichtsperson bei der BGW, die Bedeutung von Arbeitsschutz in Physiotherapiepraxen. Auch beobachtet er, dass Partner wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärztinnen und Betriebsärzte häufig nicht so prä-

sent seien wie in Großunternehmen. „Und wenn es schon an diesem Basis-Know-how fehlt, dann ist das besonders schwer.“ Die BGW werde im kommenden Jahr mehr Präsenz in Physiotherapiepraxen zeigen.

Müssen Praxen jetzt mit Überraschungsbesuchen der Berufsgenossenschaft rechnen? „Grundsätzlich auch möglich“, sagt Thomas Freyer, ergänzt aber direkt: „In der Regel ist es so, dass wir Betriebsbesichtigungen vorher ankündigen.“ Zur Vorbereitung rät er Unternehmen, alle relevanten Unterlagen griffbereit zu haben. Sein Tipp: einen Arbeitsschutzordner anlegen und darin Materialien wie die Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungen oder das Gefahrstoffverzeichnis aufbewahren.

Termin vor Ort: Beratung inklusive

Dass die Besichtigung vor Ort kein reiner Kontrollbesuch ist, sondern zugleich ein Beratungstermin, macht die Beschreibung von Thomas Freyer deutlich: „Meistens ist es so, dass wir vorher ein Vorgespräch machen“, erzählt er. Dies sei auch eine gute Gelegenheit, um Fragen der Unternehmerinnen oder Unternehmer zu besprechen, so Freyer. „Nutzen Sie die Chance, sich vor Ort beraten zu lassen“,

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

i

Die Podcastfolge mit vielen
zusätzlichen Tipps gibt es auf
www.bgw-online.de/podcast82.

Verschluckte Knopfzellen können bei Kleinkindern zu schweren Gesundheitsschäden führen

Sei es die Lichterdekoration oder das kleine Spielzeug zu Nikolaus – es werden viele Produkte verwendet, die mit Knopfzellen betrieben werden. Damit steigt das Risiko, dass Kinder diese in die Hände bekommen und beim spielerischen Ausprobieren verschlucken. Bleibt die Knopfzelle dabei in der Speiseröhre stecken, drohen schwere Schleimhautschädigungen.

Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR),
Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz,
nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
(BMUV)

In den vergangenen zehn Jahren wurden dem BfR mehrere hundert Fälle aus Kliniken und Giftinformationszentren mitgeteilt, bei denen Knopfzellen verschluckt wurden. Laut einer Umfrage im aktuellen Verbrauchermonitor des BfR haben 58 Prozent der Befragten noch nicht von diesem Risiko gehört. Das BfR informiert daher verstärkt über die Gefahren von Knopfzellen und rät dringend dazu, Knopfzellen außerhalb der Reichweite von Säuglingen und Kleinkindern aufzubewahren.

BfR-Präsident Professor Dr. Dr. Andreas Hensel: „Wir raten dazu, Knopfzellen außerhalb der Reichweite von Säuglingen und Kleinkindern aufzubewahren. Wurde eine Knopfzelle verschluckt, sollte umgehend eine Untersuchung in einer Klinik erfolgen.“

Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder: „Gerade für Kleinkinder können Knopfzellen sehr gefährlich sein, wenn sie beim Spielen verschluckt werden. Aber viele Eltern wissen das nicht. Daher ist es wichtig, dass das Bundesinstitut für Risikobewertung gerade zur Weihnachtszeit verstärkt hierüber informiert. Schon beim Kauf von Spielzeug sollten Verbraucherinnen und Verbraucher darauf schauen, dass die Sicherheit geprüft wurde. Orientierung gibt hierbei das GS-Zeichen für „Geprüfte Sicherheit“, das staatlich geregelt, aber freiwillig ist. Das CE-Kennzeichen ist demgegenüber bei Spielzeug Pflicht, es beinhaltet jedoch nur die Aussage der Hersteller selbst, dass das Produkt die gesetzlichen Anforderungen er-

füllt, ohne dass das von einer unabhängigen Stelle überprüft wurde.“

Knopfzellenbetriebene Geräte sind in der Weihnachtszeit allgegenwärtig. Spielzeug mit Knopfzellen, das in der EU in Verkehr gebracht wird, muss so gesichert sein, dass kein direkter Zugriff auf die Knopfzelle möglich ist (z. B. durch ein mit Schrauben gesichertes Batteriefach). Aber auch bei LED-Teelichtern, Weihnachtsbeleuchtung, Grußkarten mit Musik und Fernbedienungen für die Beleuchtung muss auf die Sicherheit von Kindern geachtet werden, so dass die Knopfzellen nicht in die Hände von Kindern gelangen. Auch bei der Lagerung von neuen und gebrauchten Knopfzellen sollten Eltern unbedingt darauf achten, dass alle (auch vermeintlich leere) Knopfzellen für Kinder unzugänglich aufbewahrt werden. Oft wird das Verschlucken einer Knopfzelle zuerst nicht bemerkt. Besonders gefährlich ist es, wenn diese in der Speiseröhre stecken bleibt. Durch den Kontakt mit der feuchten Schleimhaut fließt Strom. An der Grenzfläche zwischen Knopfzelle und Schleimhaut entstehen Hydroxidionen, die zu schweren Verätzungen führen können. Ein erhöhtes Risiko besteht für Kleinkinder durch große Knopfzellen (ab 20 mm), da ein Steckenbleiben in der engen Speiseröhre besonders wahrscheinlich ist. Bleibt die Knopfzelle in der Speiseröhre stecken, treten oft zunächst keine Symptome oder nur leichtes Unwohlsein auf. Nach einigen Stunden stellen sich Erbrechen, Appetitlosigkeit, Fieber oder Husten ein. Im weiteren Verlauf kommt es zunehmend zu Gewebeschäden an der Kontaktstelle zwischen Knopfzellen und Speiseröhre, die zu Blutungen und zum Absterben von Gewebe führen können. Als Spätfolge kann sich die Speiseröhre narbig verengen. In seltenen Fällen können diese Komplikationen zum Tod führen.



Foto: © Elroi – stock.adobe.com

Je stärker die Batterie aufgeladen ist und je länger die Knopfzelle in der Speiseröhre verbleibt, desto größer können die gesundheitlichen Schäden sein. Wenn die Knopfzelle die Speiseröhre passieren kann, sind nur selten Komplikationen zu erwarten. In diesen Fällen reicht es meist aus, das natürliche Ausscheiden der Knopfzelle unter ärztlicher Kontrolle abzuwarten. Das BfR rät bereits bei begründetem Verdacht auf Verschlucken einer Knopfzelle zu einer sofortigen Untersuchung in einer Kinderklinik. Ärztinnen und Ärzte melden Vergiftungsfälle, auch Verdachtsfälle, an die Dokumentations- und Bewertungsstelle für Vergiftungen im BfR. Diese Meldungen umfassen neben Vergiftungen durch chemische Stoffe und giftige Pflanzen auch das Verschlucken von Knopfzellen und die damit verbundenen Verätzungsrisiken. Eine in diesem Jahr verabschiedete Änderung des Chemikaliengesetzes sieht zudem vor, dass ab dem Jahr 2026 ein nationales Vergiftungsregister beim BfR eingerichtet wird. Dadurch können erstmals Informationen über Vergiftungsfälle in ganz Deutschland zentral gesammelt werden. Diese sollen einen wesentlichen Beitrag zur Früherkennung von Risiken und zur Einleitung von Maßnahmen zur Risikominderung leisten.

Klimacheck-Tool des BMWi unterstützt KMU beim Management von Klimarisiken

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) stellt mittelständischen Unternehmen auf seiner Internetseite ein „Klimacheck-Tool“ sowie einen ergänzenden Leitfaden zur Verfügung. Diese Instrumente unterstützen Unternehmen bei der Identifikation klimabedingter Risiken und geben Anregungen zum Umgang mit diesen Risiken.

Der kürzlich fertiggestellte Sachstandsbericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) belegt, dass sich der globale Klimawandel auch in Deutschland auf vielfältige Weise auswirken wird. Unternehmen und ganze Branchen können vom Klimawandel nachhal-

tig betroffen sein und müssen ihre Geschäftsmodelle weiterentwickeln, um sich am Markt zu behaupten. Aufgrund der immer enger vernetzten globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten kann hiervon auch der Mittelstand betroffen sein.

Der Klimacheck richtet sich explizit an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) des produzierenden Gewerbes, kann aber auch in anderen Geschäftsbereichen, etwa der Logistik, angewandt werden. Er hilft, die Herausforderungen und Risiken, aber auch die unternehmerischen Chancen des Klimawandels adäquat zu erfassen, zu analysieren und anzugehen. Er ist unter www.bmwi.de/go/klimacheck ab-

rufbar. Der Klimacheck ist ein Beitrag des BMWi zum „Aktionsplan Anpassung“. Dieser unterlegt die von der Bundesregierung beschlossene „Deutsche Anpassungsstrategie an den Klimawandel“ mit konkreten Maßnahmen. Die Deutsche Anpassungsstrategie hat zum Ziel, die Verwundbarkeit gegenüber den Folgen des globalen Klimawandels zu mindern. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Bereitstellung von Wissen über die Auswirkungen des Klimawandels und die Stärkung der Eigenvorsorge der betroffenen Akteure.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)



Foto: © pjasaset – stock.adobe.com

Umfrage unter Feuerwehrangehörigen

Beleidigungen und Bedrohungen trauriger Alltag im Einsatz

Gewalterfahrungen im Einsatz sind für ehrenamtliche Feuerwehrangehörige keine Seltenheit. Das ist das Ergebnis einer bundesweiten Umfrage unter den Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren, die der Deutsche Feuerwehrverband (DFV) gemeinsam mit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) durchgeführt hat. Danach gab rund die Hälfte der Befragten an, in den vergangenen zwei Jahren im Einsatz Gewalt erlebt zu haben. Verbale Gewalt in Form von Beleidigungen oder Bedrohungen dominiert dabei. Tätliche Angriffe kommen deutlich seltener vor. DFV und DGUV appellieren vor diesem Hintergrund an alle Teile der Gesellschaft, Gewalt entschieden entgegenzutreten.

Deutscher Feuerwehrverband (DFV), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

„Die Zahl erlebter Gewaltvorfälle gegen Einsatzkräfte ist zu hoch – und mittlerweile trauriger Alltag“, sagt der Präsident des Deutschen Feuerwehrverbandes, Karl-Heinz Banse. „Feuerwehrmitglieder sind bei ihrer freiwilligen Tätigkeit viel zu häufig psychischer Belastung durch Beleidigungen, Beschimpfungen und Bedrohungen ausgesetzt.“ DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Hussy fügt hinzu: „Respektlosigkeit und Aggression gegenüber Einsatzkräften sind keine Bagatellen. Sie demotivieren und frustrieren die Betroffenen. Das schadet dem Ehrenamt und damit letztlich der gesamten Gesellschaft.“

Die Umfrage von DFV und DGUV ist die erste bundesweite Befragung, die gezielt Gewalterfahrungen von ehrenamtlichen Einsatzkräften in den Blick nimmt. Von Anfang November bis Mitte Dezember 2023 beteiligten sich über 6.500 Feuerwehrleute daran. Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) aus Dresden führte die Online-Befragung durch und wertete die Zahlen aus. 3.275 Personen gaben an, in den vergangenen zwei Jahren Aggression im Einsatz erlebt zu haben – am häufigsten in Form von Beleidigungen und Beschimpfungen. Häufig seien auch Einschüchterungsversuche – zum Beispiel die Androhung, mit dem Auto angefahren zu werden. Tätliche Angriffe – zum Beispiel mit Fäusten, Feuerwerk oder einer Waffe – seien dagegen deutlich

Foto: © Rico Löb – stock.adobe.com



seltener. Gefragt haben DFV und DGUV auch nach dem Umgang mit Gewalterfahrungen und Unterstützungsbedarfen. „Erfreulich ist, dass das Meldeverhalten innerhalb der Feuerwehr gut ist“, so Banse. Mehr als drei Viertel der von Gewalt Betroffenen hätten angegeben, intern darüber informiert zu haben. Allerdings erstatteten viele Feuerwehrleute nach wie vor keine Anzeige bei der Polizei, weil sie nicht glaubten, dass ihr Anliegen ernst genommen werde. „Es ist überhaupt nicht nachvollziehbar, wenn Angriffe auf die Feuerwehr juristisch nicht konsequent verfolgt werden, weil die Strafverfol-

gungsbehörden ein ‚zu geringes öffentliches Interesse‘ darin sehen.“ Hussy betont: „Wer sich für andere einsetzt, muss sich des Rückhalts der Gemeinschaft sicher sein. Das heißt auch: Wer Gewalt gegenüber Einsatzkräften ausübt, muss dafür zur Rechenschaft gezogen werden. Jede Attacke auf sie ist von öffentlichem Interesse.“ Die beiden Spitzenverbände sehen das Ehrenamt nachhaltig durch einen verrohten Umgangston sowie mangelnden Respekt online und offline bedroht. Aktuelle Kampagnen wie #Gewalt-Angehen der DGUV sollen die Gesellschaft dafür sensibilisieren.

Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen



Foto: © drubig-photo - stock.adobe.com

Bundesarbeitsgericht (BAG)

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist bei der beklagten Flughafengesellschaft als Frachtfahrer im Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste beschäftigt. In der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis mindestens August 2019 konnte er wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen. Mit seiner Klage hat er ua. geltend gemacht, ihm stehe noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zu. Dieser sei nicht verfallen, weil die Beklagte ihren Obliegenheiten, an der Gewäh-

rung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, nicht nachgekommen sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers, die wegen streitiger Urlaubsansprüche aus weiteren Jahren aus prozessualen Gründen zurückzuweisen war, hatte hinsichtlich des Resturlaubs aus dem Jahr 2014 überwiegend Erfolg. Entgegen der Auffassung der Beklagten verfiel der im Jahr 2014 nicht genommene Urlaub des Klägers nicht allein aus gesundheitlichen Gründen.

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Besonderheiten bestehen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte.

Nach bisheriger Senatsrechtsprechung gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Fol-

gejahres unter („15-Monatsfrist“). Diese Rechtsprechung hat der Senat in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 – [Fraport]), um die ihn der Senat durch Beschluss vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 401/19 (A) -) ersucht hat, weiterentwickelt.

Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobligationen nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer – wie vorliegend der Kläger – im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Der für das Jahr 2014 im Umfang von 24 Arbeitstagen noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch konnte danach nicht allein deshalb mit Ablauf des 31. März 2016 erlöschen, weil der Kläger nach Eintritt seiner vollen Erwerbsminderung mindestens bis August 2019 aus gesundheitlichen Gründen außerstande war, seinen Urlaub anzutreten. Der Resturlaub blieb ihm für dieses Jahr vielmehr erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobligationen bis zum 1. Dezember 2014 nicht nachgekommen ist, obwohl ihr dies möglich war.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19 – Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 7. März 2019 – 9 Sa 145/17 –

Versetzung ins Ausland

Bundesarbeitsgericht (BAG)

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts den Arbeitnehmer anweisen, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten, wenn nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich oder den Umständen nach konkludent etwas anderes vereinbart worden ist. § 106 GewO begrenzt das Weisungsrecht des Arbeitgebers insoweit nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Die Ausübung des Weisungsrechts im Einzelfall unterliegt nach dieser Bestimmung allerdings einer Billigkeitskontrolle.

Der Kläger ist seit Januar 2018 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin – beides international tätige Luftverkehrsunternehmen mit Sitz im europäischen Ausland – als Pilot beschäftigt. Arbeitsvertraglich war die Geltung irischen Rechts und ein Jahresgehalt von 75.325,00 Euro brutto vereinbart. Aufgrund eines von der Beklagten mit der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC), deren Mitglied der Kläger ist, geschlossenen Vergütungstarifvertrags verdiente er zuletzt 11.726,22 Euro brutto monatlich. Stationierungsort des Klägers war der Flughafen Nürnberg. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass der Kläger auch an anderen Orten stationiert werden könne. Aufgrund der Entscheidung, die Homepage am Flughafen Nürnberg Ende März 2020 aufzugeben, versetzte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 20. Januar 2020 zum 30. April 2020 an ihre Homepage am Flughafen Bologna. Vorsorglich sprach sie eine entsprechende Änderungskündigung aus, die der Kläger unter dem Vorbehalt ihrer sozialen Rechtfertigung annahm.

Der Kläger hält seine Versetzung nach Bologna für unwirksam und hat im Wesentlichen gemeint, das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO erfasse nicht eine Versetzung ins Ausland. Zumindest sei eine solche unbillig, weil ihm sein tariflicher Vergütungsanspruch entzogen werde und ihm auch ansonsten

erhebliche Nachteile entstünden. Dagegen hat die Beklagte gemeint, § 106 Satz 1 GewO lasse auch eine Versetzung ins Ausland zu, zumal als Alternative nur eine betriebsbedingte Beendigungskündigung in Betracht gekommen wäre. Ihre Entscheidung wahre billiges Ermessen, es seien alle an der Homepage Nürnberg stationierten Piloten ins Ausland versetzt worden, ein freier Arbeitsplatz an einem inländischen Stationierungsort sei nicht vorhanden gewesen. Zudem habe sie das mit der Gewerkschaft VC in einem „Tarifsozialplan bzgl. Stilllegung/Einschränkung von Stationierungsorten“ vorgesehene Verfahren eingehalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Bejahung der Anwendbarkeit deutschen Rechts nach Art. 8 Rom I-Verordnung die Berufung des Klägers zurückgewiesen und angenommen, die Versetzung des Klägers an die Homepage der Beklagten am Flughafen Bologna sei nach § 106 Satz 1 GewO wirksam.

Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Soweit das Landesarbeitsgericht die Anwendbarkeit deutschen Rechts nach Art. 8 Rom I-Verordnung bejaht hat, sind hiergegen in der Revision von den Parteien keine Verfahrensrügen erhoben worden und reversible Rechtsfehler nicht ersichtlich. Ist – wie im Streitfall – arbeitsvertraglich ein bestimmter inländischer Arbeitsort nicht fest vereinbart, sondern ausdrücklich eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vorgesehen, umfasst das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO auch die Versetzung an einen ausländischen Arbeitsort. Eine Begrenzung des Weisungsrechts auf Arbeitsorte in der Bundesrepublik Deutschland ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, dass die Maßnahme billigem Ermessen entsprach und der Ausübungskontrolle standhält. Die Versetzung ist Folge der unternehmerischen Entscheidung, die Homepage am Flughafen Nürnberg aufzugeben. Damit ist die Möglichkeit, den Klä-



Foto: © pial – stock.adobe.com

ger dort zu stationieren, entfallen. Die Beklagte hat das für einen solchen Fall in dem mit der Gewerkschaft VC geschlossenen Tarifsozialplan vereinbarte Verfahren eingehalten. Offene Stellen an einem anderen inländischen Stationierungsort gab es nicht, ein Einsatz als „Mobile Pilot“ war nicht möglich, eine Base-Präferenz hatte der Kläger nicht angegeben, alle am Flughafen Nürnberg stationierten Piloten wurden an einen Standort in Italien versetzt. Die Weisung der Beklagten lässt den Inhalt des Arbeitsvertrags, insbesondere das arbeitsvertragliche Entgelt, unberührt. Dass der Kläger den Anspruch auf das höhere tarifliche Entgelt verliert, liegt an dem von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrags, der auf die in Deutschland stationierten Piloten beschränkt ist. Zudem sieht der Tarifsozialplan vor, dass Piloten, die an einen ausländischen Stationierungsort verlegt werden, zu den dort geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere den dortigen Tarifgehältern, weiterbeschäftigt werden. Es ist auch nicht unbillig iSd. § 106 Satz 1 GewO, wenn die Beklagte mit der Versetzung verbundene sonstige Nachteile des Klägers, der seinen Wohnort Nürnberg nicht aufgeben will, finanziell nicht stärker ausgleicht, als es im Tarifsozialplan vorgesehen ist. Weil die Versetzung des Klägers bereits aufgrund des Weisungsrechts der Beklagten wirksam war, kam es auf die von ihr vorsorglich ausgesprochene Änderungskündigung nicht mehr an.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. November 2022 – 5 AZR 336/21 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 23. April 2021 – 8 Sa 450/20 –

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen



Foto: © mpix-foto – stock.adobe.com

Bundesarbeitsgericht (BAG)

Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am Montag, dem 2. Mai 2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022, das dem Kläger am 3. Mai 2022 zuzuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 wurde Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 und bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzah-

lung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Dem widersprach der Kläger, weil die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden habe. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 1. bis zum 31. Mai 2022 stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte teilweise – bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – Erfolg. Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Hiervon ausgehend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während einer laufenden Kündigungsfrist ausgestellt werden, zutreffend davon ausgegangen, dass für die Erschütterung des Beweiswerts dieser Bescheinigungen nicht entscheidend ist, ob es sich um eine Kün-

digung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 2. Mai 2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung ist nicht gegeben. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, etwa durch eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Weitere Umstände hat die Beklagte nicht dargelegt. Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt. Da das Landesarbeitsgericht – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Urteil:

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 8. März 2023 – 8 Sa 859/22 –

Wenn Mensch und Maschine sich einen Arbeitsplatz teilen

Mit der zunehmenden Digitalisierung von Produktionsstätten rückt die Arbeitsgestaltung zwischen Mensch und Maschine, insbesondere von Mensch und Roboter, verstärkt in den Fokus. Ein zentrales Merkmal gut gestalteter Arbeitsaufgaben ist das Vorhandensein von Tätigkeitsspielräumen. Als arbeitsgestalterisches Element erlauben diese Beschäftigten Kontroll- und Eingriffsmöglichkeiten in ihrer Arbeitssituation. Eine bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlichte Dissertation von Patricia Helen Rosen untersucht, wie innovative Assistenzsysteme den Tätigkeitsspielraum bei teilautomatisierten Montage-tätigkeiten, insbesondere in der Mensch-Roboter-Interaktion, beeinflussen können.

Ausgehend von drei Befragungen befasst sich die Dissertation zunächst mit einer umfassenden Zustandsbeschreibung des Tätigkeitsspielraums für industrielle Produktionstätigkeiten. Dabei werden verschiedene Gesundheitsindikatoren betrachtet, auch unter der Berücksichtigung des Einsatzes robotischer Assistenzsysteme. Ausgehend von arbeitspsychologischen Theorien und Modellen werden drei Dimensionen des Tätigkeitsspielraums (Zeit-, Methoden- und Entscheidungsspielraum) identifiziert

und deren Einfluss auf das Erleben der Arbeit und die Interaktionsqualität bei teilautomatisierten Montage-tätigkeiten analysiert. Zusätzlich wird auch der Einfluss verschiedener Taktzeitlängen auf die Arbeit bewertet. Auf Grundlage einer laborexperimentellen Untersuchung erfolgt die Überprüfung des Einflusses des Tätigkeitsspielraums sowie der einzelnen Tätigkeitsspielraumdimensionen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kombination von Zeit-, Methoden- und Entscheidungsspielraum positive Auswirkungen auf das Arbeiterlebnis hat, jedoch keinen Einfluss auf die erlebte Interaktionsqualität bei teilautomatisierten industriellen Montage-tätigkeiten. Lange Taktzeiten werden generell positiver bewertet, und standardisierte Montage-tätigkeiten profitieren vor allem von zeitlichen Freiheiten.

baua: Dissertation „Tätigkeitsspielraum bei teilautomatisierten Produktionstätigkeiten: Aufgabengestaltung am Beispiel Mensch-Roboter-Interaktion“; Rosen, Patricia Helen; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023, 168 Seiten. Den Bericht gibt es im PDF-Format im Internetangebot der BAuA unter www.baua.de/publikationen.

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)*



Foto: abasler, Fotolia

Online-Seminar

Regelwerke für die Büroraumplanung

Seminarinhalte:

- Arten der Regelwerke, Zusammenhänge und Relevanzen
- Umgang mit Verstößen
- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Technische Regeln für Arbeitsstätten
- Versammlungsstättenverordnung
- DGUV-Richtlinien
- Flächenregelwerke für die Büroraumplanung

Nächste Termine:

16. Juli 2024

12. November 2024

Kursgebühr 590,- € 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!

www.si-akademie.de
si-akademie@konradin.de



Foto: © Zapp2photo - stock.adobe.com

Seelische Gesundheit

Multimediales E-Learning-Programm für Auszubildende

Abbildung: © Stiftung „Achtung!Kinderseele“/erstellt durch youknow GmbH



Thema Essstörung

Fortbildung von Ausbilder:innen und Ausbildungsbegleiter:innen. Sie sollen befähigt werden, seelische Probleme von Auszubildenden zu erkennen und adäquat anzusprechen und Betroffenen zu vermitteln, wo sie Hilfe bekommen können. Geleitet werden die Seminare von Fachärzt:innen für Kinder- und Jugendpsychiatrie, die sich ehrenamtlich für die Ziele der Stiftung engagieren.

Die Deutsche Bahn Stiftung und die Stiftung „Achtung!Kinderseele“ wollen mit dem neuen E-Learning-Programm im Rahmen von „Meister von Morgen“ auch der hohen Zahl von Ausbildungsabbrüchen entgegenwirken. Rund 25 Prozent der Auszubildenden brechen ab, was negative Folgen für die gesamte Erwerbsbiografie haben kann. Besonders hoch ist die Gefahr nicht durchzuhalten für Auszubildende, die bereits mit seelischen Krankheiten oder Suchterkrankungen in die Ausbildung gestartet sind.

URL: <https://www.achtung-kinderseele.org/auszubildende>

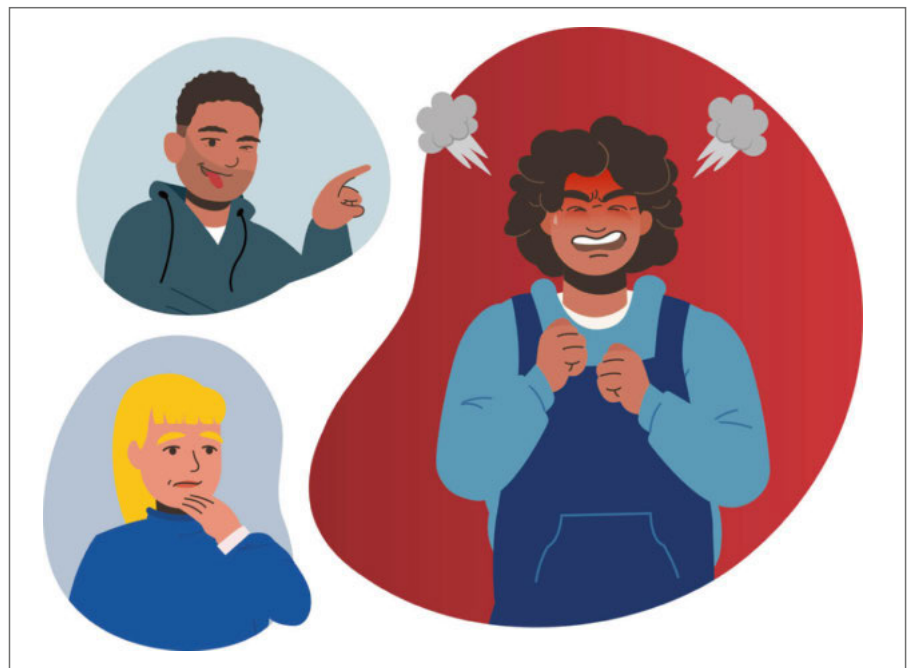
Deutsche Bahn Stiftung,
Stiftung „Achtung!Kinderseele“

Ein neues E-Learning-Programm für Auszubildende hat die Stiftung „Achtung!Kinderseele“ freigeschaltet. Ziel: Auszubildende sollen Tools und Skills an die Hand bekommen, um psychischen Herausforderungen in der Ausbildung vorzubeugen. Die Stiftung „Achtung!Kinderseele“, die sich seit 2009 für die seelische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen einsetzt, hat das E-Learning zielgruppengerecht umgesetzt und stellt es auf ihrer Homepage zur Verfügung.

Das kostenlose Selbstlernprogramm ermöglicht die spielerische Auseinandersetzung mit ausbildungstypischen Problemen. Es ist modular angelegt und bietet Abwechslung durch attraktive Illustrationen, Animationen und Hörtexte. Realitätsnahe Szenarios motivieren die Auszubildenden, darüber nachzudenken, wie sie selbst in bestimmten Situationen handeln würden. Lösungsmöglichkeiten werden organisch anhand der Erlebnisse der animierten Protagonist:innen präsentiert. Die drei bereits gelaunchten Module widmen sich den Problemfeldern Arbeitsüberlastung, Mobbing und Zukunftsängste. Weitere Module sollen folgen.

Ermöglicht wurde die Entwicklung des multimedialen Selbstlern-Programms

durch eine Förderung der Deutsche Bahn Stiftung, die das Auszubildenden-Programm „Meister von Morgen“ seit mehreren Jahren unterstützt. Bereits seit 2015 organisiert die Stiftung „Achtung!Kinderseele“ Präsenz- und Online-Seminare zur



Copyright: Stiftung „Achtung!Kinderseele“/erstellt durch youknow GmbH

Thema Aggression

Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz

Entwicklung eines E-Learnings

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
(IAG)

Problem

Laut „Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden“ fühlen sich 23 % der Beschäftigten in Deutschland bei der Arbeit mengenmäßig überfordert und 13 % fachlich unterfordert. Diese psychische Beanspruchung kann negative gesundheitliche Folgen haben und die Sicherheit von Beschäftigten und Führungskräften gefährden.

Aktivitäten

Um für das Thema Über- und Unterforderung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren bzw. darüber aufzuklären, hat das IAG ein E-Learning entwickelt, das in fünf Kapitel unterteilt ist.

Die Hauptbotschaft des einleitenden Kapitels ist, dass Über- und Unterforderung keine seltenen Phänomene sind und durch veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt verstärkt werden können.

Die Ursachen für Über- und Unterforderung ergründet das zweite Kapitel. Hier wird erklärt, wie sich ungünstig gestaltete Arbeitsbedingungen und eine fehlende Passung mit den individuellen Voraussetzungen einer Person auswirken. Darüber hinaus werden die verschiedenen Formen der Über- und Unterforderung beschrieben.

Das nächste Kapitel widmet sich den Folgen von Über- und Unterforderung. Es erläutert nicht nur kurz- und langfristige beeinträchtigende Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen, sondern auch Verhaltensmerkmale, an denen außenstehende Personen, wie zum Beispiel Führungskräfte oder andere Beschäftigte, Über- oder Unterforderung erkennen können.

Präventionsmaßnahmen stehen im vierten Kapitel im Fokus. Es beschreibt die Gefährdungsbeurteilung inklusive der Erfassung psychischer Belastung, Gespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigten sowie konkrete Maßnahmen für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung. Zum Abschluss kann das erworbene



Abbildung: © DGVU/Michael Hüter

Wissen in Kapitel 5 in einem Quiz überprüft werden.

Um einen hohen Wissenstransfer in die betriebliche Praxis zu ermöglichen, setzt das E-Learning verschiedene mediale Formate ein. An mehreren Stellen sind Reflexionsfragen integriert, um die eigene Situation in den Blick zu nehmen.

In Interviewsequenzen gibt eine Expertin der BAD GmbH Praxistipps für Beschäftigte und Führungskräfte. Sie beschreibt unter anderem, wie sich Über- und Unterforderung im Arbeitsalltag erkennen und Gespräche zwischen Beschäftigten und Führungskraft gestalten lassen. Außerdem berichtet sie, welche Hilfsangebote auf betrieblicher Seite sinnvoll sein können.

Darüber hinaus enthält das E-Learning animierte Fallbeispiele, die die Situation von über- bzw. unterforderten Beschäftigten aus dem Bereich Verwaltung und Haustechnik exemplarisch beschreiben und passende Maßnahmen aufzeigen. In zwei Selbsttests kann die eigene Burnout- und Boreout-Gefährdung reflektiert werden. Für Verantwortliche im Bereich Sicherheit und Gesundheit sind zudem Bezüge zur DIN EN ISO 10075-1 enthalten.

Ergebnisse und Verwendung

Das E-Learning gibt es in zwei Versionen: Die Version für Führungskräfte hat eine Bearbeitungszeit von ca. 75 bis 90 Minuten, die für Beschäftigte eine Bearbeitungszeit von ca. 60 Minuten. Die Nutzenden können wählen, wie tief sie sich zu einzelnen Aspekten informieren wollen und bei

der Bearbeitung auch Kapitel überspringen. Das E-Learning ist über die gängigen Browser erreichbar und kann auf Anfrage auch als SCORM-Paket zur Verfügung gestellt werden.

Die Einsatzmöglichkeiten des E-Learnings sind vielfältig. Es kann zur innerbetrieblichen Information, bei Gesundheitsfragen oder auch als Grundlage für Teamgesprächen genutzt werden. Auch die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung lässt sich damit vorbereiten, um einen Eindruck von möglichen Ansätzen und Maßnahmen zu erhalten. Besonders empfehlenswert ist der Einsatz, wenn im Betrieb Lösungen für Beschäftigte gefunden werden sollen, die Anzeichen von Über- oder Unterforderung oder auch generell ein verändertes Arbeitsverhalten zeigen.

Nutzerkreis

Führungskräfte, Verantwortliche für Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen, Beschäftigte

Weiterführende Informationen

- Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020.
- Link zum E-Learning: <https://public-e-learning.dguv.de/>

Fachliche Anfragen

IAG, Referentinnen der Institutsleitung

Teilhabe ist ein Gewinn für Selbstbestimmung und Volkswirtschaft

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

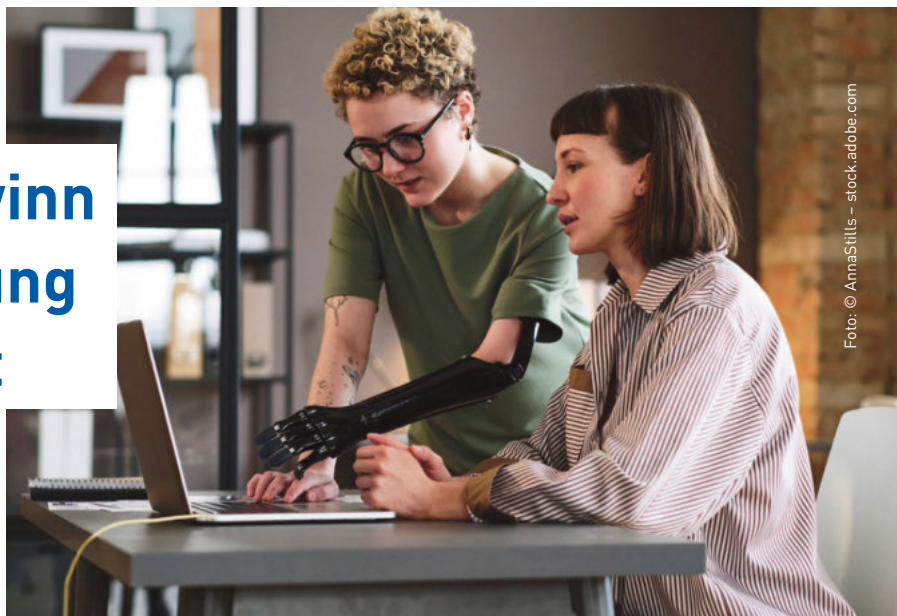


Foto: © AnnaStills - stock.adobe.com

Menschen mit Behinderung haben nach wie vor geringere Chancen, am Arbeitsleben teilzunehmen als Personen ohne Behinderung. Ihre Erwerbsquote ist niedriger, die Arbeitslosenquote höher.

Vor diesem Hintergrund erklärt Dr. Edlyn Höller, stv. Hauptgeschäftsführerin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV):

„Menschen mit Behinderung dürfen nicht weiter auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Das verstößt gegen ihr Teilhaberecht und schadet der Vielfalt in Gesellschaft und Arbeitswelt. Der internationale Tag der Menschen mit Behinde-

rung erinnert uns daran. Als gesetzliche Unfallversicherung tragen wir dazu bei, das zu ändern: Wir beraten die bei uns versicherten Unternehmen und Einrichtungen zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen. Und wir kümmern uns darum, dass Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nicht das berufliche Aus bedeuten.

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen kümmern sich intensiv um eine gute Rehabilitation für ihre Versicherten –

vom Krankenbett bis zur beruflichen Wiedereingliederung. Diese Bemühungen zahlen sich aus: 2022 haben wir eine Wiedereingliederungsquote von 83 Prozent erreicht. Das ist nicht nur ein Gewinn für die Selbstbestimmung der betroffenen Versicherten, sondern auch ein Gewinn für die Volkswirtschaft.“

Hintergrund: Teilhabe am Arbeitsleben

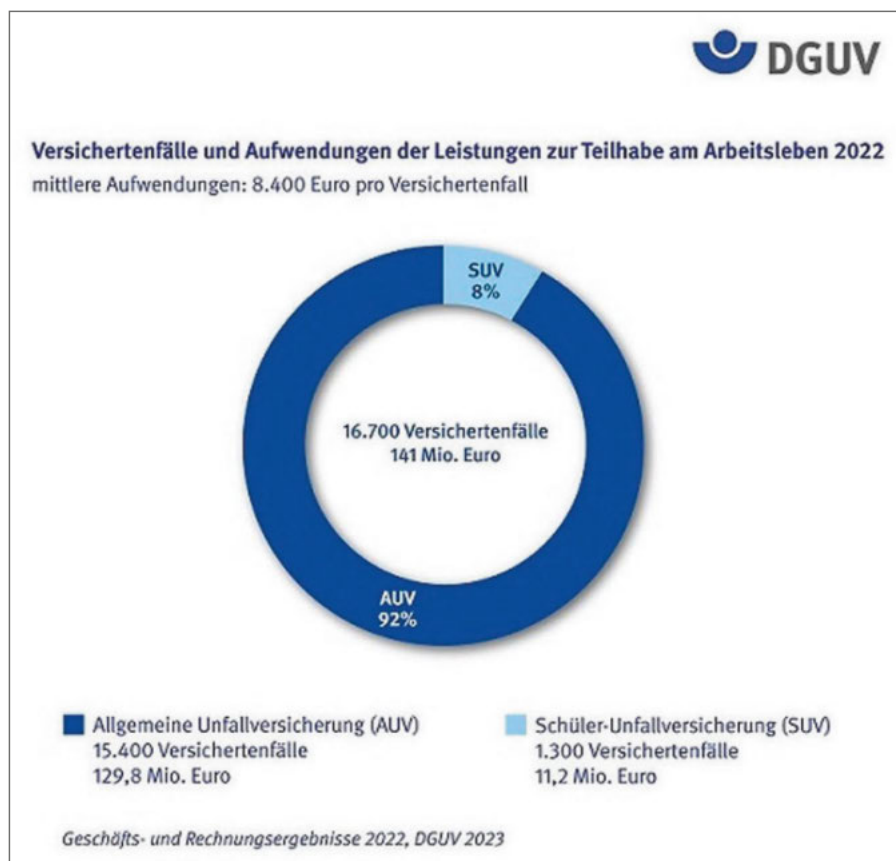
Die gesetzliche Unfallversicherung trägt mit ihren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) dazu bei, Menschen, die durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit bleibende Einschränkungen haben, wieder in die Arbeitswelt zu integrieren.

Erstes Ziel der beruflichen Rehabilitation ist es, Versicherte nach einem Unfall oder einer Berufskrankheit wieder an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückzubringen. Sollte dies aufgrund der Beeinträchtigung aber nicht möglich sein, bietet die Unfallversicherung Möglichkeiten der Qualifizierung oder Vermittlung in andere Berufe.

Mehr als 140 Millionen Euro hat die Unfallversicherung 2022 für LTA aufgewendet. Darunter fallen Leistungen wie:

- Einrichtung / Umbau des Arbeitsplatzes nach den Bedürfnissen des Versicherten
- Eingliederungszuschüsse für Arbeitgebende
- Berufliche Bildungsmaßnahmen
- Maßnahmen zu Berufsfindung und Arbeitserprobung
- Übergangsgeld

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden so weit wie möglich auf die individuellen Verhältnisse des betroffenen Menschen ausgerichtet.



Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben helfen, Menschen mit einer bleibenden Einschränkung wieder in die Arbeitswelt zu integrieren.

Wenn die Nacht zum Tag wird

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)

Nachtarbeit erhöht das Risiko für chronische Krankheiten, Unfälle und psychische Erkrankungen. Um negative Auswirkungen auf Beschäftigte zu reduzieren und Gesundheit, Sicherheit und Produktivität zu erhalten, sollten arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung berücksichtigt werden. Ein Bericht der BAuA fasst den aktuellen Kenntnisstand zusammen.

Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigen, dass etwa sieben Prozent der Beschäftigten in Deutschland in Wechselschicht mit Nachtarbeit und etwa ein Prozent in Dauernachtarbeit tätig sind. Den aktuellen Kenntnisstand zu diesem Thema fasst ein neuer baua: Fokus der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zusammen. Er basiert

auf einer Stellungnahme der BAuA für die Arbeitsgruppe 5 „Sozialer Arbeitsschutz“ des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI-AG 5).

Betrachtet werden nicht nur die gesundheitlichen Risiken von Nacht- und Dauernachtarbeit, sondern auch die Motive der Beschäftigten. Zudem werden in der Stellungnahme verschiedene Empfehlungen zur Gestaltung von Schichtplänen mit Nachtarbeit aufgelistet. So soll die Anzahl an Nachtschichten in Folge auf ein Mindestmaß beschränkt werden. Empfohlen werden maximal drei Nachtschichten in Folge. Je weniger Nachtschichten hintereinander absolviert werden, desto weniger muss sich der Körper umstellen. Die Erholungszeit zwischen Nachtschichten sollte mehr als 11 Stunden, nach Nachtarbeitsblöcken mindestens zwei freie Tage betragen.

Auch sollte darauf geachtet werden, dass lange Arbeitszeiten von mehr als 8 Stunden vermieden, Schichtpläne tätigkeits- und belastungsbezogen gestaltet



Download

Der baua: Fokus „Zusammenstellung aktueller gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu Nachtarbeit und Dauernachtarbeit“ kann als PDF von der Internetseite der BAuA heruntergeladen werden unter www.baua.de/publikationen.

werden und für die Beschäftigten planbar und vorhersehbar sind. Denn Nachtarbeit ist in vielen Bereichen unvermeidbar, beispielsweise bei Polizei und Feuerwehr sowie im Gesundheitswesen. Daher ist es wichtig, die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen und Maßnahmen zu entwickeln, um Beschäftigte vor negativen Auswirkungen zu schützen.



Foto: © Koonsiri - stock.adobe.com

Kleepreis 2023

Neue Messmethoden verbessern Diagnostik und Therapie für Herzrhythmusstörungen

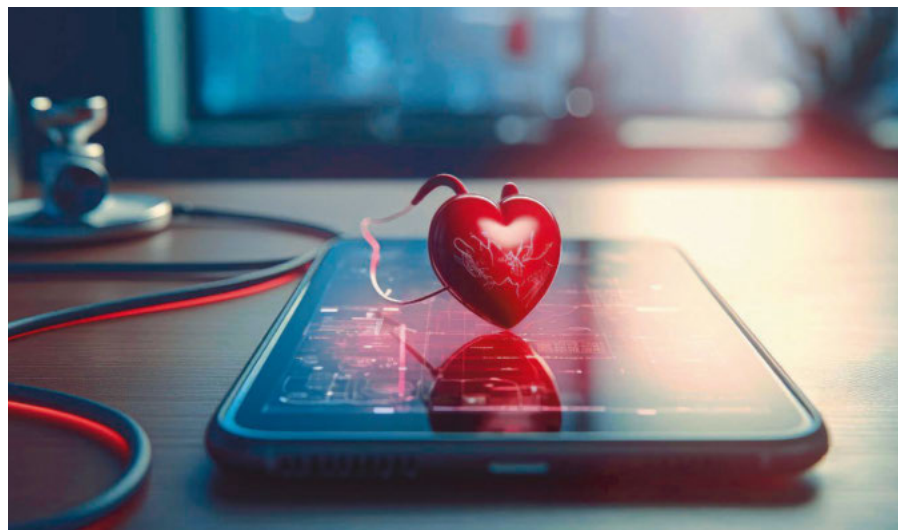


Foto: © nsit0108 - stock.adobe.com

Vorhofflimmern ist die häufigste Herzrhythmusstörung und stellt mit stetig steigenden Fallzahlen Betroffene und Gesundheitssystem vor große Herausforderungen. Die bisher übliche Therapie – die Isolation der Lungenvenen im linken Vorhof – führt jedoch derzeit bei 20 bis 30 Prozent der Patient*innen nicht zum gewünschten Ergebnis. Der Grund: Für einen andauernden Erfolg brauchen Ärzte eine möglichst genaue Landkarte des Vorhofs, um krankes Gewebe zielgerichtet zu behandeln. Dr.-Ing. Laura Anna Unger erklärt: „Genau hier setzt meine Dissertation an, für die ich so nah wie möglich am klinischen Alltag arbeiten wollte. Ich habe gemeinsam mit den Ärzten am Städtischen Klinikum Karlsruhe und dem Universitätsklinikum Essen nach Möglichkeiten gesucht, ein Maximum an Informationen über das Vorhofgewebe zu gewinnen und somit die Basis für eine präzise Therapie zu schaffen.“

Der Weg zur Vermessung des Herzens

Um ihr Ziel zu erreichen, hat die junge Wissenschaftlerin zunächst an den bereits gängigen Elektrogrammen angesetzt, die minimal-invasiv über einen oder mehrere Katheter die elektrischen Signale des Herzens aufzeichnen. Ein Katheter verfügt über bis zu 64 Elektroden, meist werden

mehrere Katheter eingesetzt, so dass rund 20.000 Messpunkte interpretiert werden müssen. „Ich habe an Algorithmen gearbeitet, die mehr aus den Messungen herauslesen können. Dazu müssen aus den Signalen Abnormalitäten ermittelt werden, nachdem Störquellen wie beispielsweise Signale aus anderen Herzkammern, von Katheterbewegungen oder einem Röntgengerät herausgefiltert wurden.“

Gesundes Gewebe verhält sich anders als krankes

Gemessen wird in verschiedenen Herzrhythmen, da das Gewebe seine Eigenschaften mit dem Herzrhythmus verändert. Heraus kommt eine deutlich bessere Landkarte des Vorhofs mit Hinweisen darauf, wo sich krankes Gewebe befindet. Ergänzt wird dieses Bild durch eine zweite, völlig neuartige Messung der lokalen Impedanz (Wechselstromwiderstand). Dabei untersucht Unger, wie das Herzgewebe auf elektrischen Wechselstrom reagiert, denn gesundes Gewebe verhält sich anders als krankes. Diese Informationen ergänzen das Elektrogramm und führen einen Schritt näher an die Datenqualität einer Biopsie, die am lebenden Menschen nicht durchgeführt werden kann. „Wir haben das zunächst im Computermodell und im Labor getestet und dann in einer

klinischen Studie nachgewiesen, dass wir krankhaft veränderte Regionen lokalisieren können.“

Mittlerweile ist die diesjährige Preisträgerin des mit 5.000 EUR dotierten Klee-Preises am Städtischen Klinikum Karlsruhe angestellt und setzt ihre Untersuchungen fort. Ob es bei kardiologischen Themen bleibt oder andere Bereiche folgen werden, und auch, ob später doch ein Weg in die Industrie oder in die Forschung führt, weiß Unger noch nicht. „Ich werde aber nah an der klinischen Arbeit bleiben, denn so sind meine Entwicklungen am sinnvollsten.“

Platz 2 und 3: Diagnostik von Diabetes und Erkrankung des peripheren Nervensystems

Mit dem zweiten Platz und einem Preisgeld von 2.000 EUR ausgezeichnet wurde dieses Jahr Dr. Dominik Weidlich für seine Arbeit zur Entwicklung einer nichtinvasiven Messmethode zur Diagnostik von Diabetes und Fettleibigkeit. Im Gegensatz zur bislang üblichen Bestimmung der Zellgröße im Fettgewebe mit Biopsien, die in der Breite keine Akzeptanz finden, basiert sein Ansatz auf der Magnetresonanztomographie. Durch die Entwicklung dieser Methodik inklusive Messfehlerreduktion konnte die Zellgröße in humanen Fettgewebeproben korrekt bestimmt werden.

Platz 3 und ein Preisgeld in Höhe von 1.000 EUR erhielt Dr.-Ing. Eric Elzenheimer. Er hat sich in seiner Dissertation mit systemischen Erkrankungen der peripheren Nerven (Polyneuropathien) beschäftigt, die in etwa bei 5,5 Prozent der Menschen über 50 Jahren auftreten. Durch innovative Methoden der digitalen Signalverarbeitung lassen sich funktional eingeschränkte, periphere Nerven nunmehr präziser bewerten und früher ausfindig machen. Die Differentialdiagnose erfährt hier eine deutliche Verbesserung. Darüber hinaus wird eine solide Grundlage geschaffen für eine semi-automatisierte Krankheitsklassifizierung in der klinischen Neurophysiologie.

VDE

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: **direktabo.de**
ErgoMed Leserservice
Ernst-Mey-Straße 8, 70771 Leinfelden-Echterdingen
Phone 0711/7594-302 • Fax 0711/7594-1302

Ja, ich nutze das Angebot:

ich abonniere für ein Jahr (6 Ausgaben) zum Preis von nur 85,20 € (Ausland 105,90 €) inkl. MwSt. und Versand. GRATIS dazu erhalte ich die praktische Laptoptasche, die 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: Ernst-Mey-Straße 8, 70771 Leinfelden-Echterdingen, Phone 0711/7594-265, Fax 0711/7594-1265, leserservice@konradin.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) 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 datenschutz-online@konradin.de widerrufen.

Geburtsdatum _____

Beruf, Branche _____

Datum, Unterschrift _____

Das Büro als sozialer Ort

Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen hybrider Arbeit und der Zusammenarbeit von Bürobeschäftigten



Foto: © zorandim75 – stock.adobe.com

Immer mehr Bürobeschäftigte können zwischen einem Arbeitsplatz im Büro und zu Hause wechseln, also hybrid arbeiten. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 lag der Anteil der Bürobeschäftigten mit hybriden Arbeitsmodellen bei 51 Prozent. In der Befragung 2019 waren es noch 18 Prozent. Weitere Ergebnisse zur hybriden Arbeit und Zusammenarbeit hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einem Kompaktbericht zusammengefasst und veröffentlicht.

Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2019 und 2021 zeigen,

dass nicht nur das hybride Arbeiten deutlich zugenommen hat, auch die Qualität der Zusammenarbeit hat sich verändert. Bei der Zusammenarbeit wird zwischen einer formellen (fachlichen) Zusammenarbeit und einer informellen Zusammenarbeit bzw. Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen unterschieden. Insgesamt wurde die formelle Zusammenarbeit 2019 unabhängig vom Anteil der Arbeit zu Hause von mindestens vier Fünftel der Bürobeschäftigten als gut wahrgenommen. Dabei bewerteten Bürobeschäftigte mit einem sehr hohen Anteil der Arbeit zu Hause (mehr als 80 Prozent ihrer Arbeitszeit) die formelle Zusammenarbeit am schlechtesten. Für das Jahr 2021 zeigen sich ähnliche Ergebnisse, wobei noch etwas häufiger von einer guten formellen Zusammenarbeit berichtet wird.

Deutlichere Unterschiede zeigen sich hingegen bei der informellen Zusammenarbeit. Als Indikator wird das Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz herangezogen. Im Jahr 2019 und somit vor der Pandemie gaben mehr als drei Viertel (78 Prozent) der Bürobeschäftigten ohne Arbeit von zuhause an, sich als Teil

einer Gemeinschaft zu fühlen. Für Bürobeschäftigte, die mehr als 80 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause erledigten, war dieses Gemeinschaftsgefühl deutlich geringer (45 Prozent). Auch 2021 ist der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Arbeitens von zu Hause und der wahrgenommenen Qualität der informellen Zusammenarbeit erkennbar, jedoch sind die Unterschiede deutlich geringer.

Die bessere Bewertung der formellen sowie informellen Zusammenarbeit im Jahr 2021 deutet auf eine Art „Lerneffekt“ der Beschäftigten hin. So haben im Zuge der Covid-19-Pandemie mehr Beschäftigte hybrid gearbeitet und konnten somit Erfahrungen mit der hybriden Zusammenarbeit sammeln.

Weitere Ergebnisse hat die BAuA im baua: Bericht kompakt „Hybride Zusammenarbeit zwischen Bürobeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung“ und einem Artikel in der Fachzeitschrift „ARBEIT“ veröffentlicht. Beide können als PDF auf der Internetseite der BAuA heruntergeladen werden: www.baua.de/publikationen.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Erweiterung des Scientific Use File zur „Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)“

Das Forschungsdatenzentrum der BAuA (FDZ-BAuA) bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Zugang zu Daten der „Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)“ an. Hierfür hat das FDZ-BAuA einen neuen, erweiterten Scientific Use File erstellt.

Die „Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)“ ist eine repräsentative Panelbefragung zu Zusammenhängen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, mentaler Gesundheit, Arbeits- und Funktionsfähigkeit und Erwerbsteilhabe. In der erweiterten Version des Scientific Use File stehen Daten der ersten beiden Befragungs-

wellen aus den Jahren 2011/12 und 2017 zur Verfügung.

Mit der neuen Version werden erstmals auch Daten zu Episoden von Haupterwerbstätigkeiten, Nebenerwerbstätigkeiten sowie Krankheiten und Rehabilitationen im Zeitraum zwischen den beiden Wellen veröffentlicht. Dadurch bietet der neue Scientific Use File Forscherinnen und Forschern die Möglichkeit, (auch krankheitsbedingte) Übergänge aus und in Erwerbstätigkeit sowie die Dauer von unterschiedlichen (Erwerbs-)Zuständen zu analysieren.

Zudem bietet der Datensatz weitere neue Angaben, zum Beispiel zur Erho-

lungsfähigkeit beziehungsweise -unfähigkeit von Beschäftigten. Interessierte können sich vorab anhand einer aktualisierten ausführlichen Datendokumentation über das Analysepotenzial der Daten informieren.

Das FDZ-BAuA bietet darüber hinaus Zugang zu weiteren Daten aus der Forschung der BAuA. Die Daten für wissenschaftliche Zwecke stehen kostenfrei zur Verfügung. Weiterführende Informationen zu den Datensätzen und zum Datenzugang finden sich auf der Internetseite unter www.baua.de/fdz.

Forschungsdatenzentrum der BAuA (FDZ-BAuA)

Nachruf

Ehrenvorsitzender des VDSI verstorben: Prof. Dr. Rainer von Kiparski

Im Alter von 70 Jahren ist der Ehrenvorsitzende des VDSI Prof. Dr. Rainer von Kiparski leider unerwartet verstorben.

Mit seiner Amtszeit im Vorstand des VDSI ist das Rollenbild des „Managers für Sicherheit und Gesundheit“ und die Umbenennung in „Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit“ verbunden. Er studierte Elektrotechnik mit Fachrichtung Biomedizinische Technik und Biokybernetik an der Universität Karlsruhe. Die anschließende Promotion führte er an der Technischen Universität Berlin durch. Sein Werdegang ist eng mit dem Institut für Arbeits- und Sozialhygiene Stiftung, kurz IAS, verbunden. Früh begann Rainer von Kiparski ehrenamtliches Engagement z.B. auch als Schriftleiter der Ergo-Med.

Die Fachwelt trauert um einen unermüdlichen Kämpfer für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Körperzwangshaltungen

Gefährdungen einfach ermitteln

Um gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz sicher erkennen und beurteilen zu können, haben die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und das Institut Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie (ASER) Leitmerkmalmethoden für alle Arten körperlicher Belastung neu- und weiterentwickelt.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)

In der baua: Praxis „Körperzwangshaltungen“ wird der betrieblichen Praxis die Leitmerkmalmethode für diese Belastungsart mit wichtigen Hintergrundinformationen zur Verfügung gestellt.

Unter Körperzwangshaltungen werden anstrengende Körperhaltungen verstanden, die durch den Arbeitsprozess vorgegeben sind und über einen längeren Zeitraum eingenommen werden müssen. Hierzu zählen beispielsweise kniende oder stark gebeugte Arbeitshaltungen. Diese Zwangshaltungen können zu Muskel- und Skeletterkrankungen des unteren und oberen Rückens, der Schultern, der Oberarme einschließlich des Nackens sowie der Kniegelenke, Beine und Füße führen. Tätigkeiten mit hohen Belastungen

durch Körperzwangshaltungen kommen in verschiedenen Branchen und Berufen vor, Beispiele sind Fliesenlegen, Fließbandarbeit, Deckenmontage, Malerarbeiten, Gürkenernte im Liegen, Arbeiten am Mikroskop oder in Schächten. Mit Hilfe der Leitmerkmalmethode können Gefährdungen durch Körperzwangshaltungen erkannt, ermittelt und bewertet werden.

Vor der Anwendung der Leitmerkmalmethode kann in einem ersten Schritt mit einem Basis-Check und einem Eingangsscreening geprüft werden, ob die Belastungsart überhaupt vorkommt. Ergeben sich dabei Hinweise auf eine erhöhte Belastung durch Zwangshaltungen, können mit der Leitmerkmalmethode wichtige Merkmale (Leitmerkmale) der Belastungsart wie Dauer/Häufigkeit, Körperhaltung und Ausführungsbedingungen genauer erfasst und bewertet werden. Aus den Bewertungen der Leitmerkmale wird dann ein Punktwert berechnet, der einem

Risikobereich für das Auftreten von gesundheitlichen Folgen zugeordnet wird. Das Verfahren orientiert sich dabei an einem Ampelmodell, das von Grün oder „geringe Belastung“ (Überbeanspruchung unwahrscheinlich) bis Rot oder „hohe Belastung“ (körperliche Überbeanspruchung wahrscheinlich) reicht. Daraus leitet sich das weitere Vorgehen nach der Gefährdungsbeurteilung ab.

Die Methode dient als Hilfestellung für betriebliche Praktikerinnen und Praktiker wie Führungskräfte, Arbeitsgestalterinnen und Arbeitsgestalter, Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter, Sicherheitsfachkräfte oder Betriebsärztinnen und Betriebsärzte.

Die baua: Praxis „Körperzwangshaltungen – Gefährdungsbeurteilung mit der Leitmerkmalmethode“ kann im Webshop der BAuA bestellt oder als PDF auf der Internetseite heruntergeladen werden unter www.baua.de/publikationen.



Si-Akademie
für Sicherheit und Gesundheit



**Sicherheits-
ingenieur**



**Sicherheits-
beauftragter**

IGR Institut
für Gesundheit
und Ergonomie

Tag der Ergonomie am 6. Juni 2024 in Fulda

Der Mensch im Mittelpunkt

Am 6. Juni 2024 findet in Fulda der nächste „Tag der Ergonomie“ statt. Der Praxiskongress wird von der Si-Akademie, den Fachzeitschriften „Sicherheitsingenieur“ und „Sicherheitsbeauftragter“ sowie dem IGR Institut für Gesundheit und Ergonomie ausgerichtet und bietet einen kompakten Überblick zu den aktuellen Fragestellungen und betrieblichen Lösungsansätzen in der Ergonomie.

Die Ergonomie ist einer der Bereiche im Arbeits- und Gesundheitsschutz, die den tiefgreifendsten Veränderungen unterliegen. Der Mensch ist und bleibt im Mittelpunkt der ergonomischen Betrachtung im Kontext seiner Arbeitsumgebung und seinen Arbeitsmitteln und er verändert sich kaum. Doch die Arbeit und damit auch die Umgebung und die Mittel ändern sich: Digitalisierung, New Work, künstliche Intelligenz, moderne Organisationsmodelle und deren stetige Weiterentwicklung erfordern eine immer wieder aktualisierte Anpassung der ergonomischen Betrachtungsweise. Der „Tag der Ergonomie“ am 6. Juni 2024 in Fulda soll den Teilnehmenden einen ebenso kompakten wie umfassenden Überblick zu den brennendsten Fragestellungen und betrieblichen Lösungsansätzen vermitteln.

Referenten aus der Praxis

Die Referenten dieses Kongresses stammen zumeist aus der betrieblichen Praxis, doch werden die Wissenschaft sowie die gesetzlichen Unfallversicherungsträger ebenso mit ihren Expertisen

vertreten sein. So entsteht ein ganzheitliches Bild über die momentanen Herausforderungen und Herangehensweisen an die Thematik und es bleibt viel Raum für den fachübergreifenden Austausch. Denn neben den Vorträgen sollen auch die Diskussionen und das Netz-

werken an diesem Tag nicht zu kurz kommen. Für die begleitende Verpflegung wird selbstverständlich gesorgt.

Zu den wissenschaftlichen Referenten gehört beispielsweise Prof. Dr.-Ing. habil. Sascha Stowasser, Leiter des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) in Düsseldorf. Er wird über die Schnittstellen und gegenseitigen Ergänzungspotenziale der menschlichen und der künstlichen Intelligenz sprechen – voraussichtlich das neue Duett in der zukünftigen Arbeitswelt.

Praxiserfahrungen wird Ursula Fernández Lamarche mit den Teilnehmenden teilen. Die Expertin für Ergonomie und Rückengesundheit sowie BGM-Fachkraft von der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland wird über Ergo-Dynamik am Arbeitsplatz berichten und wie mit diesem Ansatz Beschäftigte erreicht und zu gesundem Arbeitsverhalten motiviert werden können. Dabei geht es auch um die Steigerung der Gesundheitskompetenz und die sogenannte Workability – verbunden mit einer nachhaltigen Verhaltensänderung. Damit die Menschen erreicht werden, die es nötig haben.



Informationen Tag der Ergonomie

Termin:
6. Juni 2024
(09:30 – ca. 16:30 Uhr)

Ort:
ITZ Tagungszentrum
Fulda

Kosten:
395,00 Euro netto

Weitere Infos und Anmeldung:
Phone +49 711 7594-4607
si-akademie@konradin.de
www.tag-der-ergonomie.de

Vortragsthemen und Referenten

(Auszug – Stand: Januar 2024)

■ KI und menschliche Intelligenz: Ein Duett in der Arbeitswelt

Künstliche Intelligenz (KI) wird die prägende Universaltechnologie des Jahrhunderts. KI bietet nicht nur allerhand Chancen für innovative Geschäftsmodelle von Unternehmen und Institutionen. Die Arbeitswelt in den Unternehmen erfährt ebenfalls umwälzende Veränderungen und wird durch KI-Instrumente und Arbeitssysteme mit intelligenter Assistenz, lernenden Robotern und benutzeroptimierter Informationsbereitstellung bereichert. Für die Beschäftigten bedeutet der Einsatz von KI mehr Flexibilität, anspruchsvollere Tätigkeiten, individuelle Informationen sowie Erleichterung bei monotonen geistigen Routinetätigkeiten. Der Vortrag zeigt auf, wie sich die Arbeitswelt mit KI verändern wird.

Referent: Prof. Dr. Sascha Stowasser, ifaa

■ Ergo-Dynamik am Arbeitsplatz – Ein Best Practice Beitrag

Der Vortrag stellt die Struktur der Ergo-dynamischen Module der AOK RLP/ Saarland zur gesunden Arbeitsplatzgestaltung bzw. für ein gesundes Arbeitsverhalten vor. Darüber hinaus erläutert er einen klientenspezifischen Ansatz, wie die „richtigen“ Mitarbeitenden erreicht und zur Teilnahme an den Gesundheitsangeboten motiviert werden können.

Referentin: Ursula Fernández Lamarche, AOK

■ Psychische Gesundheit: Basis von Motivation und Prozessexzellenz in der Logistik

Psychische Gesundheit ist notwendige Voraussetzung für motiviertes Arbeiten, auch in operativen Bereichen der Logistik. Das betrifft Lager- und Werkhallen ebenso wie Fahrerkabinen. Stressfaktoren führen zu psychischer Belastung und äußern sich nicht selten in psychosomatischen Krankheitsbildern. Hohe Fehlzeitenquoten und meist auch hohe Fluktuation sind die Folge. Oft wird übersehen, dass nahezu alle Themen der Prozessentwicklung und der Prozessneugestaltung sowie der Qualitätssicherung von einer motivierten Belegschaft ausgehen. Folglich müssen auch im Sinne der Prozessexzellenz und -qualität Stressoren reduziert und Motivatoren gestärkt werden. Hierzu werden Hebel und mögliche Maßnahmen aufgezeigt.

Referent: Prof. Dr. Michael Krupp, TH Augsburg

■ Autonome und beanspruchungsgerechte Job Rotation in Produktion und Logistik

Insbesondere Produktions- und Logistikarbeit ist von manuellen und körperlich anstrengenden Tätigkeiten geprägt. Ergänzend dazu führen zum Beispiel monotone Tätigkeiten und ein hoher Termindruck zu psychischen Belastungen. Job Rotation stellt in diesem Zusammenhang eine Möglichkeit zur ergonomischen Entlastung durch den systematischen Wechsel von Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Belastungsarten dar. Zur Bewertung von Arbeitsplätzen existieren verschiedene standardisierte Fragebögen und Screeningverfahren. Um die Job Rotation optimal auf die subjektiven Beanspruchungsprofile und Limitationen von Mitarbeitenden abzustimmen, benötigt es eine unternehmensspezifische Betrachtung und Ausgestaltung des Rotationskonzeptes. Entscheidend für den Erfolg der Job Rotation sind in diesem Zusammenhang besonders die Sicherstellung des Datenschutzes und ein mensch-zentrierter Einführungsprozess.

Referentin: Stefanie Findeisen, Fraunhofer IA0

Aktuelles Programm unter www.tag-der-ergonomie.de

Bewährte Tagungslocation

Die osthessische Barockstadt Fulda bietet eine hervorragende frühsummerliche Kulisse für diesen Praxiskongress, der zweifellos zu den Top-Events zum Thema Ergonomie des Jahres 2024 gehört. Sowohl mit dem Auto als auch mit der Bahn gut zu erreichen, glänzt Fulda mit dem sehenswerten Dom und der historischen Altstadt. Das ITZ Tagungszentrum war schon oft Gastgeber von Veranstaltungen der Si-Akademie und hat sich durch seine gute Lage und seinen überzeugenden Service mehrfach bewährt. Die besten Voraussetzungen also für eine gelungene Veranstaltung.



Barockstadt Fulda: Frühsummerliche Kulisse für den Tag der Ergonomie am 6. Juni 2024.

Foto: © fotokunst63 - stock.adobe.com



Foto: © Geber86 - stock.adobe.com

Geschlechter(un)gleichheiten in der Arbeitswelt

Frauen machen häufiger Abstriche für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Männer

Frauen und Männer wählen oftmals verschiedene Berufe und erreichen unterschiedliche Positionen. Diese ungleiche Verteilung wird als berufliche Geschlechtersegregation bezeichnet. Die berufliche Geschlechtersegregation ist vor allem deshalb problematisch, da sie mit sozialen und gesundheitlichen Ungleichheiten einhergeht.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin (BAuA)

So geben erwerbstätige Mütter häufiger und im größeren Umfang als Männer an, Abstriche für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen (Frauen 77 Prozent; Männer 49 Prozent). Dies geht aus Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 hervor. Weitere Ergebnisse zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Frauen und Männern und den für sie „typischen“ Berufen hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einem Bericht zur beruflichen Geschlechtersegregation veröffentlicht.

Die Daten zeigen, dass es bei der Arbeitssituation Unterschiede zwischen den Berufen gibt. Dabei wird zwischen drei Berufsgruppen unterschieden: Berufe, in denen Frauen oder Männer anteilmäßig

dominieren und Berufe, in denen das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist. So sind Frauen größtenteils im öffentlichen Dienst- und Dienstleistungssektor, beispielsweise als Praxishilfe, Erzieherin, Pflegekraft oder in der Verwaltung tätig, während Männer vor allem im Industrie- und Dienstleistungssektor (z.B. Sanitär, Hochbau, Entsorgung) arbeiten. Bei den Berufen mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis findet sich ein breites Tätigkeitsspektrum von Forschung, Marketing über Fotografie, Innenarchitektur und Gastronomie.

Betrachtet man die Berufsgruppen, so fällt auf, dass Frauen deutlich häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. In Berufen, in denen Frauen stärker vertreten sind, arbeitet die Hälfte der Frauen in Teilzeit (50 Prozent), aber nur knapp jeder fünfte Mann (23 Prozent). In von Männern dominierten Berufen sind es 32 Prozent (Männer 7 Prozent) und in Berufen mit einem geschlechterausgeglichenen Verhältnis arbeiten 40 Prozent der Frauen in

Teilzeit (Männer 14 Prozent). Männer sind dagegen in allen drei Berufsgruppen vermehrt von langen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche betroffen.

Zudem üben Frauen in allen Berufsgruppen geringfügig häufiger Helfer- und Anlernertätigkeiten aus als Männer (Frauen 10 Prozent; Männer 6 Prozent). Besonders in Berufen mit einem hohen Männeranteil übernehmen Frauen oft Helfer- und Anlernertätigkeiten (Frauen 21 Prozent; Männer 7 Prozent).

In Führungspositionen sind Männer deutlich häufiger tätig als Frauen. Dabei haben Männer auch in Berufen, in denen der Frauenanteil überwiegt, häufiger Führungsverantwortung (Frauen 24 Prozent; Männer 39 Prozent). Der Unterschied hinsichtlich der Verteilung von Führungspositionen ist in Berufen mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis am geringsten (20 Prozent Frauen; 30 Prozent Männer).

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 2024

Modul I: 31.01. bis 09.02.2024

Modul II: 03.04. bis 12.04.2024

Modul III: 19.06. bis 28.06.2024

Modul IV: 07.08. bis 16.08.2024

Modul V: 04.09. bis 13.09.2024

Modul VI: 13.11. bis 22.09.2024

Anmeldung: Fabienne.Bartusch@aekno.de

Tauchmedizin und Hyperbarmedizin

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

Der Kurs vermittelt alle notwendigen Kenntnisse zur sachgerechten Durchführung von Untersuchungen nach G31 (E31) und wird von den ermächtigenden Stellen für Untersuchungen nach Druckluftverordnung anerkannt.

Die Kurse finden in Abstimmung mit der Gesellschaft für Tauch- und Überdruckmedizin e.V. (GTÜM) statt und werden als Grundlage für das Diplom 1 „Tauchtauglichkeit“ anerkannt. Mit unserer Veranstaltung erwerben Sie die erforderlichen theoretischen Kenntnisse für beide Zulassungen. Unsere Refresherkurse eignen sich für Arbeitsmediziner (G31 bzw. E31) wie auch als Refresher nach GTÜM. Sie erhalten für die Teilnahme i.d.R. 16 CME-Punkte.

Geplante Kurse 2023

Kurs G31 / E31 / GTÜM Diplom 1

17. – 19. November 2023

freie Plätze < 9

Präsenz

Refresher G31 / GTÜM Diplome 1 und 2a

13. – 14. Januar 2024

freie Plätze > 9

online

Kurs G31 / E31 / GTÜM Diplom 1

16. – 18. Februar 2024

freie Plätze > 9

Präsenz

Alle weiteren Infos und Anmeldung:

Silvester Siegmann: siegmann@uni-duesseldorf.de
oder:

Thomas Muth: thomas.muth@uni-duesseldorf.de

Fortbildungsveranstaltungen des VAF e.V.

VAF e.V. / Fortbildungslehrgänge 2024

für das arbeitsmedizinische nichtärztliche Assistenzpersonal

18.03. bis 22.03.2024 / Saarbrücken

Handwerkskammer des Saarlandes

- Grundlagenlehrgang-Rahmenplan / Woche 2
- Arbeitsmedizinische Gehörvorsorge.
- Auge und Optik in der Arbeitsmedizin.

17.06. bis 21.06.2024 / Dresden

DGUV

- Auge und Optik in der Arbeitsmedizin.
- Lungenfunktion / EKG / Ergometrie,
Ein Lehrgang für in der Praxis Stehende.
- Umsetzung der ArbMedVV / Gesetze, Vorschriften,
Delegierung, Verantwortung.
- Ergonomische Arbeitsgestaltung.

15.07. bis 17.07.2024 / Freiburg i. Brsg.

Mercure-Hotel Freiburg

- Impf- und Reisemedizin.

14.10. bis 18.10.2024 / Düsseldorf

djh-Rheinland

- Arbeitsmedizinische Gehörvorsorge.
- Auge und Optik in der Arbeitsmedizin.
- Lungenfunktion / EKG / Ergometrie,
ein Lehrgang für in der Praxis Stehende.
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz,
Stress und Konfliktbewältigung.

04.11. bis 08.11.2024 / Saarbrücken

Handwerkskammer des Saarlandes

- Grundlagenlehrgang-Rahmenplan / Woche 3
- 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 die Geschäftsstelle des VAF e.V. in Düsseldorf; Hotelzimmer-Reservierungen erfolgen durch die Teilnehmer/Innen selbst, u.a. mit den beiliegenden Informationen des VAF e.V. zur Teilnahmebestätigung.

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

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 fotomechanischem 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

48. Jahrgang (2024) Heft 1

Verlag: Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH, Ernst-Mey-Strasse 8, 70771 Leinfelden-Echterdingen
Postanschrift: Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH, Vangerowstraße 14/1, 69115 Heidelberg, Germany. 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. Betriebsicherheitsmanagement, 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:

Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke,
CIO Landesregierung NRW, c/o Wirtschaftsministerium NRW,
Berger Allee 25, 40213 Düsseldorf

Univ.-Prof. Dr. med. Dirk-Matthias Rose, Wissenschaftliche Leitung Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz Institut für Lehrergesundheitsmanagement 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 Projekträger 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 Wilfing

Anzeigenverkauf:

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

Auftragsmanagement: Diana Rabalt, Phone +49 711 7594-328, diana.rabalt@konradin.de

Leserservice ErgoMed: Postfach 810580, 70522 Stuttgart, Telefon: 0711/ 72 52 254, Fax: 0711/ 72 52 399, E-Mail: leserservice@konradin.de

Erscheinungsweise: jeden zweiten Monat

Jahresabonnement: Inland 85,20 Euro inkl. MwSt. und Versandkosten, Ausland 105,90 Euro inkl. Versandkosten, Einzelheftpreis 14,30 Euro inkl. MwSt. zzgl. Versandkosten. Abbestellkündigungen 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: Konradin Druck, Kohlhammerstraße 1–15, 70771 Leinfelden-Echterdingen, Printed in Germany

© 2024 by Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH, Leinfelden-Echterdingen

konradin
mediengruppe



Die digitalen Angebote von Sicherheitsingenieur und Sicherheitsbeauftragter



SifaPlus

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- + aktuelle Fachbeiträge aus Sicherheitsingenieur
- + Zugriff auf das umfassende Archiv mit über 1.200 Beiträgen
- + zusätzlich alle Hefte von Sicherheitsingenieur als PDF pünktlich zum Erscheinungstermin
- + Umweltschutz im Betrieb und aktuelle Rechtsprechung inklusive
- + Checklisten Download: umfangreiche Handlungshilfen für die tägliche Arbeit

SibePlus

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- + aktuelle Fachbeiträge aus Sicherheitsbeauftragter
- + Zugriff auf das umfassende Archiv mit über 700 Beiträgen
- + zusätzlich alle Hefte von Sicherheitsbeauftragter als PDF pünktlich zum Erscheinungstermin
- + Vor-Ort-Reportagen aus den Betrieben, inspirierende Praxisbeispiele und aktuelle Rechtsprechung inklusive
- + Checklisten Download: umfangreiche Handlungshilfen für die tägliche Arbeit

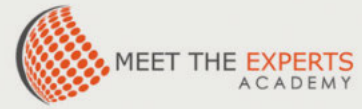


Jetzt
einen Monat gratis testen
www.sifa-sibe.de/test

Sie haben bereits ein Print-Abo?
Dann nutzen Sie unser attraktives Upgrade-Angebot:

www.sifa-sibe.de/upgrade-sifa oder
www.sifa-sibe.de/upgrade-sibe

Healthy Work Summit 2024 - Aktuelles aus der Arbeitsmedizin und dem BGM 18.-19. April 2024



Jetzt Ticket sichern: Healthy Work Summit 2024 Aktuelles aus der Arbeitsmedizin und dem BGM

Es ist wieder so weit: Vom 18. bis 19. April 2024 öffnet der zweite Healthy Work Summit die Türen. Dieses Mal findet er im K, dem Kultur- und Kongresszentrum in Kornwestheim statt.

Das in 2022 gestartete neue Kongress- und Weiterbildungsformat ist für Betriebsärzte, Arbeitsmediziner und Gesundheitsmanager konzipiert mit Themen wie z. B. Zukunft Arbeitsmedizin/Telemedizin, Homeoffice, virtuelle Zusammenarbeit, Psychotraumatologie oder Infektiologie.

Der Healthy Work Summit ist ein aktiver Aufruf, bei der Weiterentwicklung der Arbeitswelt mitzuwirken und diese zu gestalten! Und zwar ungeachtet davon, ob Sie KMUs betreuen, in einem internationalen Konzern arbeiten, bei einem Unfallversicherungsträger oder weiteren Institutionen tätig sind – Zielsetzung des Healthy Work Summit ist es, Ihnen wertvolle Impulse und Instrumente für Ihre tägliche Arbeit mitzugeben.

Die Veranstaltung und ihre Möglichkeiten bieten eine ideale Gelegenheit, Wissen zu erweitern und Gedanken und Inspirationen für die Zukunft der eigenen beruflichen Tätigkeit aufzunehmen. Wir freuen uns schon heute auf Ihre Teilnahme und den persönlichen Austausch vor Ort!



Veranstaltungsort:

Das K – Kultur- und
Kongresszentrum Kornwestheim
Stuttgarter Straße 65
70806 Kornwestheim bei Stuttgart

Hier geht es zu Anmeldung + Programm:

<https://gpk.de/healthy-work-summit-2024/>



Wissen, was wichtig ist. Ein Informationsdienst Ihrer GPK.



Gesellschaft für medizinische Prävention und Kommunikation mbH



www.gpk.de