



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Martin Habersaat (SPD)

und

Antwort

**der Landesregierung - Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung,
Wissenschaft, Forschung und Kultur**

Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit für Lehrkräfte IV

Vorbemerkung des Fragestellers:

Laut Haushaltsbemerkung (Haushaltstitel 0710 - 53301) sind die 456.000 Euro aus dem Haushaltstitel nicht nur für die arbeitsmedizinische Betreuung der an den öffentlichen Schulen tätigen Lehrkräfte vorgesehen, sondern auch für „weitere Sachkosten, z.B. für Bildschirmarbeitsplatzbrillen, Sicherheitsschuhe, Impfungen und ähnliches.“¹ Laut der Antwort auf die Kleine Anfrage 20/1094 ist für die arbeitsmedizinische Betreuung der Lehrkräfte der Arbeitsmedizinische Dienst (B.A.D. GmbH) zuständig.

¹ Erläuterungen zum Haushaltstitel 0710 - 53301

1. Wie viele Bildschirmarbeitsplatzbrillen und Sicherheitsschuhe wurden für welche Beschäftigtengruppen 2022 und 2023 angeschafft und zu welchen Kosten? Wer war/ist berechtigt?

Antwort:

In 2022 wurden 38 Kostenübernahmeerklärungen für Bildschirmarbeitsplatzbrillen an Lehrkräfte ausgestellt. Aus dem Haushaltstitel 0710 - 53301 wurden für Bildschirmarbeitsplatzbrillen 4.165,85 Euro ausgezahlt.

In 2023 wurden bislang 37 Kostenübernahmeerklärungen für Bildschirmarbeitsplatzbrillen an Lehrkräfte ausgestellt. Aus dem genannten Haushaltstitel wurden für Bildschirmarbeitsplatzbrillen mit Stand 31.08.2023 insgesamt 2.167,99 Euro ausgezahlt. Für eine Kostenübernahme für Bildschirmarbeitsplatzbrillen berechtigt sind Lehrkräfte, die über einen in der Schule eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz verfügen und denen vor der Beschaffung eine arbeitsmedizinische Notwendigkeit für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille durch die Betriebsärztin bescheinigt wird. Auf Grundlage der arbeitsmedizinischen Bescheinigung wird eine Kostenübernahmeerklärung mit Optiker-Gutschein durch das MBWFK ausgestellt.

Die Anforderungen an einen Bildschirmarbeitsplatz richten sich nach Anhang Nr. 6 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Sicherheitsschuhe wurden in 2022 und bislang in 2023 nicht angeschafft. Berechtigt sind Lehrkräfte, deren persönliche Bedürfnisse über den allgemeinen Anspruch auf Ausstattung mit Sachmitteln hinausgehen (etwa aufgrund gesundheitlicher Besonderheiten).

2. Wenn nicht alle Lehrkräfte mit einem dienstlichen digitalen Endgerät Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille haben: Warum nicht?

Antwort:

Eine Verpflichtung zur Erstattung von Kosten für Bildschirmarbeitsplatzbrillen besteht nur in den Fällen, bei denen in der Schule vom Arbeitgeber/Dienstherrn ein Bildschirmarbeitsplatz eingerichtet wurde. Häusliche Arbeitsplätze von Lehrkräften, die mit einem Bildschirmgerät ausgestattet sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht. Kosten von Bildschirmarbeitsplatzbrillen können also im Regelfall nur erstattet werden, wenn Lehrkräfte in der Schule laufend an einem dort für sie zur Verfügung gestellten Bildschirmarbeitsplatz arbeiten (vgl. Hinweise zur Erstattung der Kosten von

Bildschirmarbeitsplatzbrillen für Lehrkräfte des Landes Schleswig-Holstein - Bekanntmachung des Ministeriums für Schule und Berufsbildung vom 15. November 2016 - III 132). Der Anhang Nr. 6 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) findet gemäß § 1 Abs. 5 Nr. 2 ArbStättV keine Anwendung für tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung, die nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden.

3. Wie viele und welche Impfungen wurden 2022 und 2023 aus diesem Budget bezahlt und wie hoch waren die Kosten? Wer war/ist berechtigt?

Antwort:

In 2022 wurden aus dem Haushaltstitel 0710 - 53301 keine Impfungen bezahlt. In 2023 wurden aus dem genannten bislang drei Hepatitis-Impfungen mit Gesamtkosten i.H.v. 579,28 Euro bezahlt. Die Impfungen erhielten drei Lehrkräfte einer Schule, in der ein Schüler mit chronischer Hepatitis-Infektion beschult wurde. Berechtig sind Lehrkräfte, deren persönliche Bedürfnisse über den allgemeinen Anspruch auf Ausstattung mit Sachmitteln hinausgehen (etwa aufgrund gesundheitlicher Besonderheiten).

4. Welche Sachkosten (Höhe und Art) kamen aus dem Bereich „ähnliches“ noch hinzu? Wer war/ist berechtigt?

Antwort:

Weitere Sachkosten sind in 2022 und bislang in 2023 nicht entstanden.

5. Welche Vergütung erhält der Arbeitsmedizinische Dienst (B.A.D. GmbH) für welche Leistungen? (Wie werden beispielsweise die Einsatzzeiten berechnet?)

Antwort:

Aufgrund der Größe des Personalkörpers und der damit verbundenen ständigen Veränderungen erfolgt die Berechnung des Betreuungsumfangs auf Basis der zur Verfügung stehenden Vollzeitäquivalente (als relativ konstante Berechnungsgrundlage). Die Grundbetreuung ist in Höhe von mindestens 0,2 Stunden/Jahr pro Beschäftigtem/r festgelegt, vgl. Anlage 2 (zu § 2 Abs. 3) zur DGUV Vorschrift 2.

Bei der Vergütung ist ein Preis je Stunde in Höhe von 91,35 Euro vereinbart. Arbeits-

medizinische Vorsorge und Untersuchungsleistungen werden in Anlehnung an die jeweils gültige GOÄ mit dem Faktor 1,98 berechnet. Darüber hinaus kommt die GOÄ vereinbarungsgemäß nicht zur Anwendung.

Für die Feststellung der Beschäftigtenzahl ist Anhang 1 (zu § 2) zur DGUV Vorschrift 2 zu beachten. Demnach sind bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Stundenzahl von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und bei nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen; in Heimarbeit Beschäftigte werden gar nicht berücksichtigt.

Mit der Pflichtstundenverordnung ist für Lehrkräfte der Teil ihrer Arbeitszeit geregelt, der im Unterricht und somit in der Schule („im Betrieb“) abzuleisten ist. Eine Pflichtstunde bezieht sich auf eine Unterrichtsstunde mit einem Umfang von 45 Minuten. Lehrkräfte an Grundschulen haben die höchste Pflichtstundenzahl und befinden sich mit maximal 28 Pflichtstunden und somit mit weniger als 30 Wochenstunden in der Schule. Der restliche Teil der Arbeitszeit für Vor- und Nachbereitung wird nicht erfasst und regelmäßig zuhause abgeleistet („Heimarbeit“).

Alle Lehrkräfte wären somit für die Feststellung der Anzahl der Beschäftigten maximal mit dem Faktor 0,75 zu berücksichtigen; viele teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte wären nur mit dem Faktor 0,5 zu berücksichtigen. Das MBWFK berücksichtigt die Anzahl der Beschäftigten mit dem (höheren) Faktor 0,84.

Berechnung der zu berücksichtigenden Zahl von Beschäftigten:

Lehrkräfte	*	Faktor 0,84	=	zu berücksichtigende Zahl von Beschäftigten
------------	---	----------------	---	--

Berechnung der Mindesteinsatzzeit für die Grundbetreuung:

Beschäftigtenzahl	*	Faktor für Grund- betreuung 0,2 Std.	=	Einsatzzeit für Grundbetreuung
-------------------	---	--	---	-----------------------------------

Berechnung der Vergütung bei der erforderlichen Mindesteinsatzzeit:

Einsatzzeit für Grundbetreuung	*	Stundensatz	=	Vergütung
-----------------------------------	---	-------------	---	-----------

6. Trifft es zu, dass die Landesregierung für die arbeitsmedizinische Versorgung mit Vollzeitäquivalenten rechnet? Wenn ja, warum ist das so und warum wird nicht, wie die DGUV - Vorschrift 2 nahelegt, mit Beschäftigten gerechnet?

Antwort:

Für die Berechnung der Einsatzzeit wurden die Hinweise in Anhang 1 zur DGUV-Vorschrift 2 in der Weise berücksichtigt, dass die Vollzeitäquivalente für Lehrkräfte als relativ konstante Größe zugrunde gelegt worden sind. Aufgrund der Größe des Personalkörpers und der damit verbundenen ständigen Veränderungen erfolgt die Berechnung des Betreuungsumfangs auf Basis der zur Verfügung stehenden Vollzeitäquivalente (als relativ konstante Berechnungsgrundlage). Anstelle des sich aus Anhang 1 der DGUV-Vorschrift 2 ergebenden Faktors wird die Teilzeitquote im Schulbereich mit einem höheren Wert von 0,84 für die Berechnung der Einsatzzeit herangezogen (vgl. Antwort Ziffer 5).

Die Beschäftigtenzahl anhand der absoluten Anzahl an Lehrkräften mit dem jeweiligen tatsächlichen Beschäftigungsumfang unterliegt zu jedem beginnenden neuen Schuljahr Schwankungen. Die Heranziehung der Vollzeitäquivalente stellt dagegen eine relativ konstante Berechnungsgrundlage dar.

7. Liegen der Landesregierung Jahresberichte des Arbeitsmedizinischen Dienstes vor? Wenn ja, wird darum gebeten, die letzten fünf Berichte der Antwort auf diese Anfrage als Anhang beizufügen.

Antwort:

Jahresberichte liegen für die Jahre 2020, 2021 und 2022 vor und sind als Anlage beigefügt.



Jahresbericht 2020

über den Gesundheits- und Arbeitsschutz

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des
Landes Schleswig-Holstein

Berichtszeitraum: 01.01.2020 - 31.12.2020

B·A·D – SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Gesundheitszentrum Kiel

Preußerstraße 1 - 9

24105 Kiel

Tel.: 0431/220031-0

info@bad-gmbh.de

www.bad-gmbh.de

Verfasser: Magdalena Peinecke

Dr. Jörg Uhlmann

Stand: 24.06.2021

Copyright: B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Der Betreuungsvertrag zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-H und der B-A-D GmbH	1
	2.1. Betriebsärztliche Aufgaben (<i>Auszug § 3 ASiG</i>)	2
3.	Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten	3
	3.1. Gefährdungsbeurteilung (GB)	3
	3.2. Grundbetreuung Arbeitsmedizin	4
	3.3. Betriebsspezifische Betreuung Arbeitsmedizin	4
	3.3.1. Arbeitsmedizinische Vorsorge / sonstige Untersuchungen	5
	3.3.2. Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung	6
	3.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	7
	3.5. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.....	7
4.	Zusammenfassung und Ausblick auf das Jahr 2021	8

1. Einleitung

Das Coronavirus SARS-CoV-2 stellt die Arbeitswelt vor besondere Herausforderungen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bedarf einer verstärkten Aufmerksamkeit. Mit Beginn der Pandemie standen viele Unternehmen vor der Aufgabe, ihren Arbeitsschutz umzustellen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden weiter gewährleisten zu können. Unter Berücksichtigung des hierzu festgelegten Arbeitsschutzstandards bzw. der diese konkretisierenden Arbeitsschutzregeln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales konnte B·A·D, unter anderem mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung COVID-19, wirksam unterstützen. Mit dem B·A·D-Siegel „Arbeitsschutz COVID 19“ dokumentieren Kunden, die die GB COVID 19 mit uns umgesetzt und die Schutzziele erreicht haben, die Einhaltung der Arbeitsschutzstandards.

Die im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen verfolgen allesamt das Ziel, das Infektionsrisiko für Beschäftigte zu senken und Neuinfektionen im betrieblichen Alltag zu verhindern. Aspekte des Infektionsschutzes wie Lüftung und Abtrennungen, organisatorische Maßnahmen oder die Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten wurden hierbei berücksichtigt. Ebenso fanden hierbei die Beratung zum Einsatz von Risikogruppen im Arbeitsleben sowie personenbezogene Schutzmaßnahmen, wie z.B. das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung, entsprechende Berücksichtigung. Wo möglich wurden auch Themen wie mobiles Arbeiten, flexible Arbeitsplatzgestaltung und Digitalisierung bereits mit den Unternehmen umgesetzt.

Nicht zu unterschätzen sind die unerwartet hohen Anforderungen an die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Dies stellt ebenso die Führungskultur vor zusätzliche Herausforderungen. Mit der „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Corona“ konnten die aktuellen Arbeitsbedingungen und -prozesse beurteilt und wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet werden.

Die Experten der B·A·D GmbH stehen Ihnen gerne als kompetente Ansprechpersonen zur Seite und beraten und unterstützen Sie außerdem zu allen anderen Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge.

2. Der Betreuungsvertrag zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-H und der B·A·D GmbH

Im Jahr 2004 wurde zwischen Ihnen, dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, und der B·A·D GmbH ein Dienstleistungsvertrag zur arbeitsmedizinischen Betreuung abgeschlossen.

Die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit¹ ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum nach den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG):

2.1. **Betriebsärztliche Aufgaben** (Auszug § 3 ASiG)

- **Beratung** des Unternehmers und der Mitarbeiter zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Arbeitsschutzmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation, der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb sowie der Auswahl und der Erprobung persönlicher Schutzausrüstung
- **Untersuchung** und Beratung der Beschäftigten, Erfassung der Untersuchungsergebnisse und deren Auswertung
- **Regelmäßige Begehung** der Arbeitsplätze und **Beobachtung** von Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Beteiligung an der Erstellung von **Gefährdungsbeurteilungen**
- Teilnahme an den **Arbeitsschutzausschusssitzungen** (ASA) unter Einbringung arbeitsmedizinischer Kompetenz

Die Betreuung Ihres Unternehmens erfolgt auf Grundlage der DGUV Vorschrift 2, welche die Aufgaben der Arbeitsschutzexperten näher beschreibt und damit das Arbeitssicherheitsgesetz konkretisiert.

Die DGUV Vorschrift 2 unterscheidet je nach Unternehmensgröße bzw. je nach Anzahl der Beschäftigten zwischen verschiedenen Regelbetreuungen. Aufgrund der Beschäftigtenzahl in Ihrem Unternehmen erfolgt die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nach der:

Anlage 2 (zu § 2 Abs.3): Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung von Betrieben **mit mehr als 10 Beschäftigten**

Als Systemdienstleister bietet Ihnen die B·A·D GmbH ein ganzheitliches Portfolio, das lückenlos alle Angebote für die Sicherheit, Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung Ihrer Beschäftigten beinhaltet.

Sollten Sie Fragen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in Ihrem Unternehmen haben, beraten und unterstützen wir Sie gerne.

¹ Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

3. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

Aufgrund der Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen erfolgt die Regelbetreuung in Ihrem Unternehmen nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2, welche aus der **Grundbetreuung** und dem **betriebs-spezifischen Teil** der Betreuung besteht.

Die Einsatzzeit für die Grundbetreuung ergibt sich aus der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2. Der Bedarf und der Umfang der betriebs-spezifischen Betreuung, und damit auch die erforderliche Einsatzzeit, wurden individuell nach den speziellen Erfordernissen Ihres Betriebes ermittelt.

Für Ihr Unternehmen ergab sich damit für das Jahr 2020 ein Gesamtvolumen von:

3596,54 Stunden für den arbeitsmedizinischen Gesundheitsschutz

Hiervon entfielen auf die

Grundbetreuung: 3318,25 Stunden Arbeitsmedizin

Betriebs-spezifische Betreuung: 278,29 Stunden Arbeitsmedizin

Im Folgenden dokumentieren wir Ihnen, welche Leistungen und Aufgaben wir für Sie im Rahmen der vertraglichen Regularien nach den §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 erbringen konnten:

3.1. Gefährdungsbeurteilung (GB)

Im Jahr 2020 konnten wir Sie bei der Erstellung und Aktualisierung folgender Gefährdungsbeurteilungen in Ihrem Betrieb unterstützen:

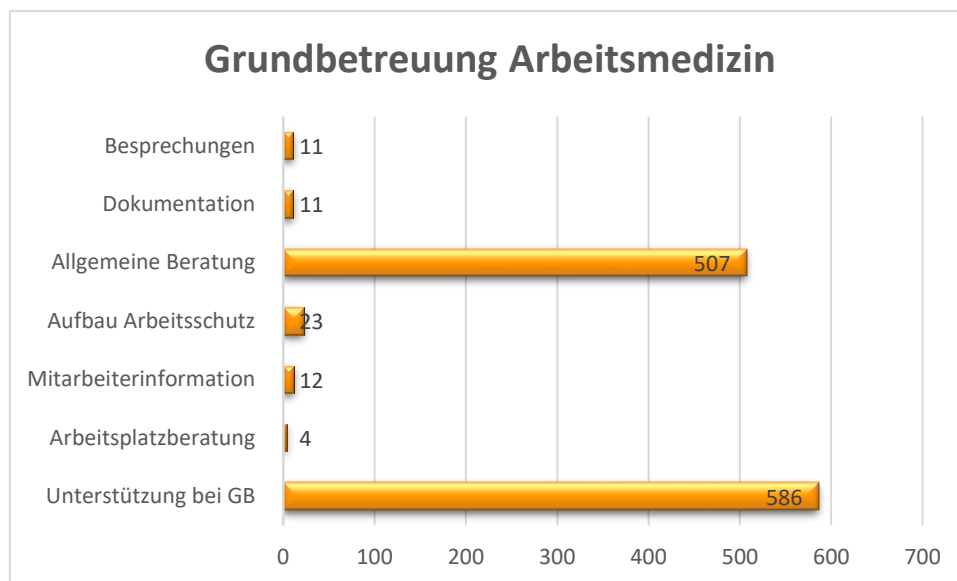
- GB Psych
- GB Mutterschutz
- GB Corona
- GB Allgemein

Die durchgeführte Gefährdungsbeurteilung (GB) stellt eine systematische Identifizierung und Dokumentation der Gefährdungen und Belastungen in Ihrem Unternehmen dar. Abhängig von den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung wurden neben der Darstellung des Handlungsbedarfes Maßnahmen vorgeschlagen. Weiterhin erfolgten eine Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen sowie eine Mitarbeit bei der Wirksamkeitskontrolle derselben.

Die Gefährdungsbeurteilung wurde gemeinsam mit den Verantwortlichen durch unsere Arbeitsschutzexperten durchgeführt und dokumentiert. Wir gewährleisten mit unserer Gefährdungsbeurteilung einen hohen Standard.

3.2. Grundbetreuung Arbeitsmedizin

Unterstützung bei GB AMED	586
Arbeitsplatzberatung AMED	4
Mitarbeiterinformation AMED	12
Aufbau Arbeitsschutz AMED	23
Allgemeine Beratung AMED	507
Dokumentation AMED	11
Besprechungen AMED	11



3.3. Betriebsspezifische Betreuung Arbeitsmedizin

Eingliederungsmanagement AMED	90
Gefährdungsbeurteilung AMED	185

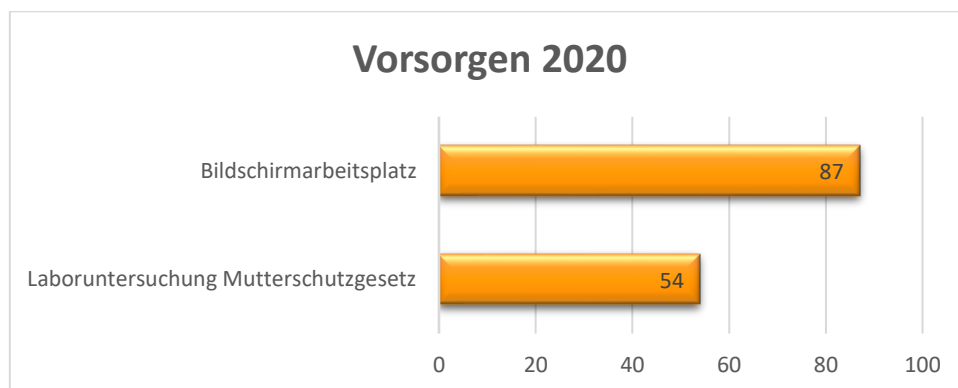
3.3.1. Arbeitsmedizinische Vorsorge / sonstige Untersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme und ergänzt damit technische und organisatorische Maßnahmen, ohne diese zu ersetzen. Dem ärztlichen Beratungsgespräch einschließlich einer Besprechung der individuellen gesundheitlichen Situation wird hierbei besondere Bedeutung beigemessen. Hierbei sollen die Beschäftigten in erster Linie zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit informiert und beraten werden.

Geregelt wird dies auch weiterhin durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV). Diese nennt spezifische Anlässe, wann eine Pflichtvorsorge zu veranlassen bzw. eine Angebotsvorsorge anzubieten ist. Darüber hinaus hat der Beschäftigte die Möglichkeit an einer Wunschvorsorge teilzunehmen. Die Wunschvorsorge nach § 11 ArbSchG, § 5a ArbMedVV kommt vor allem dort in Betracht, wo weder Pflichtvorsorge veranlasst noch Angebotsvorsorge angeboten werden muss.

Nachfolgende Tabelle gibt Ihnen eine Übersicht, welche Vorsorgen / Untersuchungen im Jahr 2020 durchgeführt wurden.

Laboruntersuchung Mutterschutzgesetz	54
Bildschirmarbeitsplatz	87



3.3.2. Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung

Der Schwerpunkt der Betreuung lag in der Erfüllung der im Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 vorgegebenen Aufgaben. So fanden auch in diesem Jahr regelmäßig Tagungen des Arbeitsschutzausschusses und Betriebsbegehungen statt. Hieraus konnten weitere Maßnahmen für die Betreuung nach DGUV Vorschrift 2 abgeleitet werden.

Weitere Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung waren

- Beratungen von Beschäftigten und Führungskräften zu dem Thema Covid-19
- Unterstützung bei dem Thema Gefährdungsbeurteilungen
- Individuelle Beratungen von Beschäftigten
- Abstimmung UK Nord (Mutterschutz)
- Schwangerschaftsberatungen und Gefährdungsbeurteilungen nach MuSchG
- Unterstützung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes
- Arbeitsplatzberatungen
- BEM-Gespräche / Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- Schulentwicklungstage
- Erstellung von arbeitsmedizinischen Gutachten
- Teilnahme Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement MBWK
- MBWK Kongressvorbereitung
- Begehung von Schulen (z.B. wg. Schadstoff- oder Schimmelpilz-Problematik)
- Gesundheitsförderung in der Führung und Eigenverantwortung
- Krankenstands-Analyse
- schul- und kollegiums-interne Mediation

Ebenfalls ein Schwerpunkt war die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV. Aus den Ergebnissen der arbeitsmedizinischen Vorsorge abzuleitende Maßnahmen wurden konstruktiv diskutiert und umgesetzt.

3.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mehr als ein Drittel der Arbeitsunfähigkeitszeiten in deutschen Unternehmen entsteht inzwischen durch Langzeiterkrankungen. Das ist für Beschäftigte wie auch Arbeitgeber belastend. Gerade nach längerer Erkrankung ist es wichtig, betroffene Mitarbeiter beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen.

Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und daher seit 2004 alle Arbeitgeber verpflichtet, sich aktiv um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu kümmern, indem ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten wird.

Die gesetzliche Grundlage für das BEM ist in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Ziel des BEM ist, den Beschäftigten zu unterstützen, möglichst zügig und dauerhaft gesund zu werden. Das Risiko einer erneuten Arbeitsunfähigkeit soll verringert werden. Das BEM dient dazu, den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit zu fördern und seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

3.5. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Studien zu den betrieblichen Auswirkungen von durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen (GB) und daraufhin implementierten Maßnahmen belegen, dass diese – trotz der notwendigen Investitionen – direkten und indirekten Nutzen erzielen. Dies betrifft unter anderem die Senkung der Fehlerquote, was beispielsweise zu einem Anstieg der Produktqualität führt. Auch eine höhere Leistungsbereitschaft, Mitarbeiterbindung sowie Arbeitszufriedenheit sind mittel- bis langfristige Erfolge einer Gefährdungsbeurteilung.

Der Gesetzgeber hat in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung auch die Bedeutung psychischer Belastungen zunehmend in den Blick genommen und bereits im Arbeitsschutzgesetz 1996 deutlich gemacht, dass die Arbeit „so zu gestalten (ist), dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ In der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 wurde die Berücksichtigung psychischer Gefährdungen dann noch einmal deutlicher akzentuiert (§ 5 Abs. 3).

Eine GB – eine allgemeine sowie eine psychische Belastung gleichermaßen – bietet die Chance für eine systematische Erfassung und Reduzierung von Belastungen, immer mit Blick auf den Nutzen für die unternehmerischen Ziele und die Gesundheit der Mitarbeiter. Der Vorteil einer strukturierten Vorgehensweise liegt unter anderem darin, dass besonders relevante Belastungsquellen erkannt und zielgerichtet mit Priorität angegangen werden können.

Die B·A·D GmbH unterstützt Unternehmen bei der Planung und Umsetzung einer GB psychischer Belastung in allen Phasen des Prozesses, d.h. von der Auswahl eines geeigneten Verfahrens über dessen Durchführung bis zur Wirksamkeitskontrolle.

4. Zusammenfassung und Ausblick auf das Jahr 2021

Die Corona-Pandemie bestimmt auch weiterhin maßgeblich das öffentliche und das Arbeitsleben. Mit steigenden Infektionszahlen bzw. der zum Herbst aufgekommenen zweiten Infektionswelle zeigt sich, dass das Coronavirus SARS-CoV-2 nach wie vor unsere volle Aufmerksamkeit benötigt. Mit Blick in die Zukunft scheint es erforderlich, sich auf diese neue Normalität einzustellen und bei Bedarf Unternehmensprozesse entsprechend anzupassen.

Einen positiven Ausblick kann uns der Stand der Impfstoff-Forschung geben. Weltweit arbeiten Forscherinnen und Forscher an einer Impfung gegen das Coronavirus. Mittlerweile sind die ersten Impfstoffe zugelassen, wobei diese nicht auf dem freien Markt erhältlich sind, sondern über die Bundesregierung und die Bundesländer zugeteilt werden. Ziel ist es zunächst Hochrisikogruppen und gefährdetes Personal in medizinischen Einrichtungen zu impfen. Sobald Impfstoffe in größeren Mengen und mit geringeren logistischen Anforderungen an die Kühlkette verfügbar sind, ist auch eine Beteiligung der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte an der Impfung wahrscheinlich. B·A·D hat diese Entwicklung im Blick und informiert Sie, sobald wir Sie und Ihre Mitarbeitenden mit einer Impfung unterstützen können.

Auch im kommenden Jahr möchten wir für Sie die bestmögliche Betreuung in allen Fragen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten. Wir engagieren uns gerne, um gemeinsam mit Ihnen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten und den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen weiter zu entwickeln.

Als Schwerpunkte im Arbeits- und Gesundheitsschutz für das Jahr 2021 sind bislang folgende, neben den in 2020 beschriebenen Themen in Planung:

- Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Teilnahme an ASA-Sitzungen sowie Begehungen
- Unterstützung bei der regelmäßigen Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, auch im Hinblick auf die Psychische Belastung am Arbeitsplatz
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf Gefahren für Schwangere und Stillende (§10 und §14 MuSchG)
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf RKI-AME aufgeführte Lehrkräfte
- Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Beratung zur Umsetzung der LVO SARS COV2

Wir helfen Ihnen gerne weiter

Für nähere Informationen und Einzelheiten stehen Ihnen selbstverständlich die Experten der B·A·D GmbH beratend zur Seite.

Wir freuen uns darauf, auch weiterhin gemeinsam mit Ihnen den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen und damit die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern.

Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Magdalena Peinecke

Dr. Jörg Uhlmann

Kiel, 24.06.2021

B·A·D Gesundheitsvorsorge und
Sicherheitstechnik GmbH
Gesundheitszentrum Kiel

Haben Sie weitere Fragen zu Dienstleistungen und Produkten der B·A·D GmbH?

Sprechen Sie uns an oder besuchen Sie unsere Internetpräsenz unter:

www.bad-gmbh.de

oder kontaktieren Sie uns unter

info@bad-gmbh.de oder

Telefon (08 00) 124 11 88



B·A·D ist der bevorzugte Partner für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement – für Unternehmen aller Branchen und Größen. Nutzen Sie die Gesundheit und Arbeitsqualität für Ihren Unternehmenserfolg. Effizient. Nachhaltig. Mit uns. An Ihrer Seite.

SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.

MEDIZIN	TECHNIK	GESUNDHEITSMANAGEMENT
<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsmedizin · Reisemedizin · Verkehrsmedizin · Gutachten 	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitssicherheit · Gefährdungsbeurteilung · Brandschutz · Explosionsschutz · Management gefährlicher Stoffe · Prüfungen · Schall- und Vibrationsbewertung · SiGeKo · PreSys 2.0 	<ul style="list-style-type: none"> · Employee Assistance Program (EAP) · Kompetenzentwicklung · Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) · Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung · Organisationsberatung – gesundes Unternehmen · Gesundheitsförderung · Digitale Gesundheitsangebote



Jahresbericht 2021

über den Gesundheits- und Arbeitsschutz

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des
Landes Schleswig-Holstein

Berichtszeitraum: 01.01.2021 - 31.12.2021

B·A·D – SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Gesundheitszentrum Kiel

Preußerstraße 1 - 9

24105 Kiel

Tel.: 0431/220031-0

info@bad-gmbh.de

www.bad-gmbh.de

Verfasser: Magdalena Peinecke

Dr. Jörg Uhlmann

Stand: 15.03.2023

Copyright: B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Der Betreuungsvertrag zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-H und der B-A-D GmbH	1
	2.1. Betriebsärztliche Aufgaben (<i>Auszug § 3 ASiG</i>)	2
3.	Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten	3
	3.1. Gefährdungsbeurteilung (GB)	3
	3.2. Grundbetreuung Arbeitsmedizin	4
	3.3. Betriebsspezifische Betreuung Arbeitsmedizin	5
	3.3.1. Arbeitsmedizinische Vorsorge / sonstige Untersuchungen	5
	3.3.1. Impfungen	5
	3.3.2. Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung	6
	3.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	6
	3.5. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.....	7
4.	Zusammenfassung und Ausblick auf das Jahr 2022	8

1. Einleitung

Das Coronavirus SARS-CoV-2 stellt die Arbeitswelt vor besondere Herausforderungen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bedarf einer verstärkten Aufmerksamkeit. Mit Beginn der Pandemie standen viele Unternehmen vor der Aufgabe, ihren Arbeitsschutz umzustellen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden weiter gewährleisten zu können. Unter Berücksichtigung des hierzu festgelegten Arbeitsschutzstandards bzw. der diese konkretisierenden Arbeitsschutzregeln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales konnte B·A·D, unter anderem mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung COVID-19, wirksam unterstützen. Mit dem B·A·D-Siegel „Arbeitsschutz COVID 19“ dokumentieren Kunden, die die GB COVID 19 mit uns umgesetzt und die Schutzziele erreicht haben, die Einhaltung der Arbeitsschutzstandards.

Die im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen verfolgen allesamt das Ziel, das Infektionsrisiko für Beschäftigte zu senken und Neuinfektionen im betrieblichen Alltag zu verhindern. Aspekte des Infektionsschutzes wie Lüftung und Abtrennungen, organisatorische Maßnahmen oder die Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten wurden hierbei berücksichtigt. Ebenso fanden hierbei die Beratung zum Einsatz von Risikogruppen im Arbeitsleben sowie personenbezogene Schutzmaßnahmen, wie z.B. das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung, entsprechende Berücksichtigung. Wo möglich wurden auch Themen wie mobiles Arbeiten, flexible Arbeitsplatzgestaltung und Digitalisierung bereits mit den Unternehmen umgesetzt.

Nicht zu unterschätzen sind die unerwartet hohen Anforderungen an die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Dies stellt ebenso die Führungskultur vor zusätzliche Herausforderungen. Mit der „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Corona“ konnten die aktuellen Arbeitsbedingungen und -prozesse beurteilt und wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet werden.

Die Experten der B·A·D GmbH stehen Ihnen gerne als kompetente Ansprechpersonen zur Seite und beraten und unterstützen Sie außerdem zu allen anderen Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge.

2. Der Betreuungsvertrag zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-H und der B·A·D GmbH

Im Jahr 2004 wurde zwischen Ihnen, dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, und der B·A·D GmbH ein Dienstleistungsvertrag zur arbeitsmedizinischen Betreuung abgeschlossen.

Die Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit¹ ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum nach den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG):

2.1. **Betriebsärztliche Aufgaben** (Auszug § 3 ASiG)

- **Beratung** des Unternehmers und der Mitarbeiter zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Arbeitsschutzmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation, der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb sowie der Auswahl und der Erprobung persönlicher Schutzausrüstung
- **Untersuchung** und Beratung der Beschäftigten, Erfassung der Untersuchungsergebnisse und deren Auswertung
- **Regelmäßige Begehung** der Arbeitsplätze und **Beobachtung** von Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Beteiligung an der Erstellung von **Gefährdungsbeurteilungen**
- Teilnahme an den **Arbeitsschutzausschusssitzungen** (ASA) unter Einbringung arbeitsmedizinischer Kompetenz

Die Betreuung Ihres Unternehmens erfolgt auf Grundlage der DGUV Vorschrift 2, welche die Aufgaben der Arbeitsschutzexperten näher beschreibt und damit das Arbeitssicherheitsgesetz konkretisiert.

Die DGUV Vorschrift 2 unterscheidet je nach Unternehmensgröße bzw. je nach Anzahl der Beschäftigten zwischen verschiedenen Regelbetreuungen. Aufgrund der Beschäftigtenzahl in Ihrem Unternehmen erfolgt die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nach der:

Anlage 2 (zu § 2 Abs.3): Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung von Betrieben **mit mehr als 10 Beschäftigten**

Als Systemdienstleister bietet Ihnen die B·A·D GmbH ein ganzheitliches Portfolio, das lückenlos alle Angebote für die Sicherheit, Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung Ihrer Beschäftigten beinhaltet.

Sollten Sie Fragen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in Ihrem Unternehmen haben, beraten und unterstützen wir Sie gerne.

¹ Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

3. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

Aufgrund der Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen erfolgt die Regelbetreuung in Ihrem Unternehmen nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2, welche aus der **Grundbetreuung** und dem **betriebs-spezifischen Teil** der Betreuung besteht.

Die Einsatzzeit für die Grundbetreuung ergibt sich aus der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2. Der Bedarf und der Umfang der betriebspezifischen Betreuung, und damit auch die erforderliche Einsatzzeit, wurden individuell nach den speziellen Erfordernissen Ihres Betriebes ermittelt.

Für Ihr Unternehmen ergab sich damit für das Jahr 2021 ein Gesamtvolumen von:

3651,95 Stunden für den arbeitsmedizinischen Gesundheitsschutz

Hiervon entfielen auf die

Grundbetreuung: 2800,56 Stunden Arbeitsmedizin

Betriebspezifische Betreuung: 851,39 Stunden Arbeitsmedizin

Im Folgenden dokumentieren wir Ihnen, welche Leistungen und Aufgaben wir für Sie im Rahmen der vertraglichen Regularien nach den §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 erbringen konnten:

3.1. Gefährdungsbeurteilung (GB)

Im Jahr 2020 konnten wir Sie bei der Erstellung und Aktualisierung folgender Gefährdungsbeurteilungen in Ihrem Betrieb unterstützen:

- GB Psych
- GB Mutterschutz
- GB Corona
- GB Allgemein

Die durchgeführte Gefährdungsbeurteilung (GB) stellt eine systematische Identifizierung und Dokumentation der Gefährdungen und Belastungen in Ihrem Unternehmen dar. Abhängig von den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung wurden neben der Darstellung des Handlungsbedarfes Maßnahmen vorgeschlagen. Weiterhin erfolgten eine Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen sowie eine Mitarbeit bei der Wirksamkeitskontrolle derselben.

Die Gefährdungsbeurteilung wurde gemeinsam mit den Verantwortlichen durch unsere Arbeitsschutzexperten durchgeführt und dokumentiert. Wir gewährleisten mit unserer Gefährdungsbeurteilung einen hohen Standard.

3.2. Grundbetreuung Arbeitsmedizin

Unterstützung bei GB AMED	213
Arbeitsplatzberatung AMED	7
Mitarbeiterinformation AMED	6
Aufbau Arbeitsschutz AMED	5
Untersuchung nach Unfällen	2
Allgemeine Beratung AMED	668
Dokumentation AMED	28
Besprechungen AMED	9

Gefährdungsbeurteilungen	41
MuSchG	962
InSchG Impfberatungen	59
RKI/AME	285
Einzelproblem SL/ÖPR	214
Einzelproblem LK	200
Information GB SL/ÖPR	46
SET Lehrergesundheit	6
Covid-19-Fälle/SSB/RKI	60
Beratungen Schulaufsicht	149
SLVDs	15
Maskenverweigerer	109
Impfgegner	19
Testverweigerer	25

3.3. Betriebsspezifische Betreuung Arbeitsmedizin

Wiedereingliederung/BEM	410
-------------------------	-----

3.3.1. Arbeitsmedizinische Vorsorge / sonstige Untersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme und ergänzt damit technische und organisatorische Maßnahmen, ohne diese zu ersetzen. Dem ärztlichen Beratungsgespräch einschließlich einer Besprechung der individuellen gesundheitlichen Situation wird hierbei besondere Bedeutung beigemessen. Hierbei sollen die Beschäftigten in erster Linie zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit informiert und beraten werden.

Geregelt wird dies auch weiterhin durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Diese nennt spezifische Anlässe, wann eine Pflichtvorsorge zu veranlassen bzw. eine Angebotsvorsorge anzubieten ist. Darüber hinaus hat der Beschäftigte die Möglichkeit an einer Wunschvorsorge teilzunehmen. Die Wunschvorsorge nach § 11 ArbSchG, § 5a ArbMedVV kommt vor allem dort in Betracht, wo weder Pflichtvorsorge veranlasst noch Angebotsvorsorge angeboten werden muss.

Nachfolgende Tabelle gibt Ihnen eine Übersicht, welche Vorsorgen / Untersuchungen im Jahr 2020 durchgeführt wurden.

Bildschirmarbeitsplatz	63
------------------------	----

3.3.1. Impfungen

Impfungen sind nach der ArbMedVV fester Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge und den Beschäftigten anzubieten, soweit das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist. Insbesondere bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen oder im Rahmen dienstlicher Auslandsaufenthalte dienen Sie, zusammen mit weiteren Maßnahmen, der Vorbeugung von schweren Erkrankungen.

Durch den Aufbau einer spezifischen Immunabwehr gegenüber den Erkrankungen können damit schlecht therapierbare, schwere oder sogar tödliche Infektionskrankheiten wie Wundstarrkrampf, FSME oder Hepatitis B vermieden werden. Dies betrifft auch Erkrankungen Dritter, etwa Säuglinge, mit Keuchhusten.

Die Impfpfehlungen werden in Deutschland von der Ständigen Impfkommission (STIKO) des Robert Koch-Instituts (RKI) herausgegeben. Auf den Internetseiten des [RKI](#) können Sie sich immer aktuell über Hinweise und Empfehlungen zur Impfung informieren.

3.3.2. Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung

Der Schwerpunkt der Betreuung lag in der Erfüllung der im Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 vorgegebenen Aufgaben. So fanden auch in diesem Jahr regelmäßig Tagungen des Arbeitsschutzausschusses und Betriebsbegehungen statt. Hieraus konnten weitere Maßnahmen für die Betreuung nach DGUV Vorschrift 2 abgeleitet werden.

Weitere Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung waren

- Beratungen von Beschäftigten und Führungskräften zu dem Thema Covid-19
- Unterstützung bei dem Thema Gefährdungsbeurteilungen
- Individuelle Beratungen von Beschäftigten
- Abstimmung UK Nord (Mutterschutz)
- Schwangerschaftsberatungen und Gefährdungsbeurteilungen nach MuSchG
- Unterstützung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes
- Arbeitsplatzberatungen
- BEM-Gespräche / Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- Schulentwicklungstage
- Erstellung von arbeitsmedizinischen Gutachten
- Teilnahme Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement MBWK
- Begehung von Schulen (z.B. wg. Schadstoff- oder Schimmelpilz-Problematik)
- Gesundheitsförderung in der Führung und Eigenverantwortung
- schul- und kollegiums-interne Mediation

Ebenfalls ein Schwerpunkt war die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV. Aus den Ergebnissen der arbeitsmedizinischen Vorsorge abzuleitende Maßnahmen wurden konstruktiv diskutiert und umgesetzt.

3.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mehr als ein Drittel der Arbeitsunfähigkeitszeiten in deutschen Unternehmen entsteht inzwischen durch Langzeiterkrankungen. Das ist für Beschäftigte wie auch Arbeitgeber belastend. Gerade nach längerer Erkrankung ist es wichtig, betroffene Mitarbeiter beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen.

Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und daher seit 2004 alle Arbeitgeber verpflichtet, sich aktiv um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu kümmern, indem ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten wird.

Die gesetzliche Grundlage für das BEM ist in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Ziel des BEM ist, den Beschäftigten zu unterstützen, möglichst zügig und dauerhaft gesund zu werden. Das Risiko einer erneuten Arbeitsunfähigkeit soll verringert werden. Das BEM dient dazu, den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit zu fördern und seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

3.5. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Studien zu den betrieblichen Auswirkungen von durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen (GB) und daraufhin implementierten Maßnahmen belegen, dass diese – trotz der notwendigen Investitionen – direkten und indirekten Nutzen erzielen. Dies betrifft unter anderem die Senkung der Fehlerquote, was beispielsweise zu einem Anstieg der Produktqualität führt. Auch eine höhere Leistungsbereitschaft, Mitarbeiterbindung sowie Arbeitszufriedenheit sind mittel- bis langfristige Erfolge einer Gefährdungsbeurteilung.

Der Gesetzgeber hat in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung auch die Bedeutung psychischer Belastungen zunehmend in den Blick genommen und bereits im Arbeitsschutzgesetz 1996 deutlich gemacht, dass die Arbeit „so zu gestalten (ist), dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ In der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 wurde die Berücksichtigung psychischer Gefährdungen dann noch einmal deutlicher akzentuiert (§ 5 Abs. 3).

Eine GB – eine allgemeine sowie eine psychische Belastung gleichermaßen – bietet die Chance für eine systematische Erfassung und Reduzierung von Belastungen, immer mit Blick auf den Nutzen für die unternehmerischen Ziele und die Gesundheit der Mitarbeiter. Der Vorteil einer strukturierten Vorgehensweise liegt unter anderem darin, dass besonders relevante Belastungsquellen erkannt und zielgerichtet mit Priorität angegangen werden können.

Die B·A·D GmbH unterstützt Unternehmen bei der Planung und Umsetzung einer GB psychischer Belastung in allen Phasen des Prozesses, d.h. von der Auswahl eines geeigneten Verfahrens über dessen Durchführung bis zur Wirksamkeitskontrolle.

4. Zusammenfassung und Ausblick auf das Jahr 2022

Die Corona-Pandemie bestimmt auch weiterhin maßgeblich das öffentliche und das Arbeitsleben. Mit steigenden Infektionszahlen bzw. der zum Herbst aufgekommenen zweiten Infektionswelle zeigt sich, dass das Coronavirus SARS-CoV-2 nach wie vor unsere volle Aufmerksamkeit benötigt. Mit Blick in die Zukunft scheint es erforderlich, sich auf diese neue Normalität einzustellen und bei Bedarf Unternehmensprozesse entsprechend anzupassen.

Einen positiven Ausblick kann uns der Stand der Impfstoff-Forschung geben. Weltweit arbeiten Forscherinnen und Forscher an einer Impfung gegen das Coronavirus. Mittlerweile sind die ersten Impfstoffe zugelassen, wobei diese nicht auf dem freien Markt erhältlich sind, sondern über die Bundesregierung und die Bundesländer zugeteilt werden. Ziel ist es zunächst Hochrisikogruppen und gefährdetes Personal in medizinischen Einrichtungen zu impfen. Sobald Impfstoffe in größeren Mengen und mit geringeren logistischen Anforderungen an die Kühlkette verfügbar sind, ist auch eine Beteiligung der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte an der Impfung wahrscheinlich. B·A·D hat diese Entwicklung im Blick und informiert Sie, sobald wir Sie und Ihre Mitarbeitenden mit einer Impfung unterstützen können.

Auch im kommenden Jahr möchten wir für Sie die bestmögliche Betreuung in allen Fragen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten. Wir engagieren uns gerne, um gemeinsam mit Ihnen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten und den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen weiter zu entwickeln.

Als Schwerpunkte im Arbeits- und Gesundheitsschutz für das Jahr 2022 sind bislang folgende Themen in Planung:

- Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Teilnahme an ASA-Sitzungen sowie Begehungen
- Unterstützung bei der regelmäßigen Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, auch im Hinblick auf die Psychische Belastung am Arbeitsplatz
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf Gefahren für Schwangere und Stillende (§10 und §14 MuSchG)
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf RKI-AME aufgeführte Lehrkräfte
- Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Beratung zur Umsetzung der LVO SARS COV2

Wir helfen Ihnen gerne weiter

Für nähere Informationen und Einzelheiten stehen Ihnen selbstverständlich die Experten der B·A·D GmbH beratend zur Seite.

Wir freuen uns darauf, auch weiterhin gemeinsam mit Ihnen den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen und damit die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern.

Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Magdalena Peinecke

Dr. Jörg Uhlmann

Kiel, 15.03.2023

B·A·D Gesundheitsvorsorge und
Sicherheitstechnik GmbH
Gesundheitszentrum Kiel

Haben Sie weitere Fragen zu Dienstleistungen und Produkten der B·A·D GmbH?

Sprechen Sie uns an oder besuchen Sie unsere Internetpräsenz unter:

www.bad-gmbh.de

oder kontaktieren Sie uns unter

info@bad-gmbh.de oder

Telefon (08 00) 124 11 88



B·A·D ist der bevorzugte Partner für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement – für Unternehmen aller Branchen und Größen. Nutzen Sie die Gesundheit und Arbeitsqualität für Ihren Unternehmenserfolg. Effizient. Nachhaltig. Mit uns. An Ihrer Seite.

SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.

MEDIZIN	TECHNIK	GESUNDHEITSMANAGEMENT
<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsmedizin · Reisemedizin · Verkehrsmedizin · Gutachten 	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitssicherheit · Gefährdungsbeurteilung · Brandschutz · Explosionsschutz · Management gefährlicher Stoffe · Prüfungen · Schall- und Vibrationsbewertung · SiGeKo · PreSys 2.0 	<ul style="list-style-type: none"> · Employee Assistance Program (EAP) · Kompetenzentwicklung · Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) · Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung · Organisationsberatung – gesundes Unternehmen · Gesundheitsförderung · Digitale Gesundheitsangebote



Jahresbericht 2022

über den Gesundheits- und Arbeitsschutz
Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des
Landes Schleswig-Holstein
Berichtszeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022

B·A·D – SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Gesundheitszentrum Kiel

Preußerstraße 1 - 9

24105 Kiel

Tel.: 0431/220031-0

info@bad-gmbh.de

www.bad-gmbh.de

Verfasser: Dr. Jörg Uhlmann

Martha Magdalena Peinecke

Stand: 15.03.2023

Copyright: B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
2.	Der Betreuungsvertrag zwischen Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-H und der B-A-D GmbH.....	1
3.	Betriebsärztliche Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten	2
3.1.	Gefährdungsbeurteilung.....	3
3.2.	Grundbetreuung Arbeitsmedizin.....	4
3.3.	Betriebsspezifische Betreuung Arbeitsmedizin	5
3.3.1.	Arbeitsmedizinische Vorsorge / sonstige Untersuchungen	5
3.3.2.	Impfungen	6
3.3.3.	Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung	7
3.4.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	8
3.5.	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.....	8
4.	Mit B-A-D in eine digitale Zukunft	9
5.	Zusammenfassung und Ausblick auf das Jahr 2023	10

1. Einleitung

Das pandemische Infektionsgeschehen hat uns auch im Jahr 2022 begleitet. Mit jeder kälteren Jahreszeit wird ein Anstieg der Infektionszahlen wahrscheinlicher. In drei Pandemie Jahren haben wir allerdings Vieles gelernt, um mit dieser oder neuen Herausforderungen sicher umgehen zu können – auch wenn uns die Pandemie voraussichtlich noch einige Zeit weiter begleiten wird.

Gemeinsam haben wir im Berichtsjahr 2022 viel erreicht. Unter Berücksichtigung Ihrer individuellen Anforderungen haben wir für Sie entsprechend zugeschnittene Angebote erarbeitet und die daraus resultierenden Aufgaben und Aufträge zielgerecht erbracht. Möglich war dies aufgrund unserer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit, für die wir uns herzlich bedanken möchten.

Das Thema Prävention ist im Arbeits- und Gesundheitsschutz immer von zentraler Bedeutung. Eine solide Präventionskultur befähigt Menschen zu präventivem Denken und Handeln und trägt dazu bei, dass Sicherheit und Gesundheit wie selbstverständlich im Betrieb gelebt sowie ins alltägliche Handeln überführt werden. Das motiviert die Beschäftigten und macht sie zufriedener, beugt Arbeitsunfällen vor und führt zu einer besseren Qualität der Arbeit. Somit ist Prävention neben der Gesunderhaltung der Beschäftigten auch ein wirtschaftlich relevanter Faktor für Ihr Unternehmen.

2. Der Betreuungsvertrag zwischen Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-H und der B·A·D GmbH

Im Jahr 2004 wurde zwischen Ihnen, dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, und der B·A·D GmbH ein Dienstleistungsvertrag zur arbeitsmedizinischen Betreuung abgeschlossen.

Die Aufgaben der Betriebsärzt*innen ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum nach § 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG):

Die Betreuung Ihres Unternehmens erfolgt auf Grundlage der DGUV Vorschrift 2, welche die Aufgaben der Betriebsärzt*innen näher beschreibt und damit das Arbeitssicherheitsgesetz konkretisiert.

Die DGUV Vorschrift 2 unterscheidet je nach Unternehmensgröße bzw. je nach Anzahl der Beschäftigten zwischen verschiedenen Regelbetreuungen.

Aufgrund der Beschäftigtenzahl in Ihrem Unternehmen erfolgt die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nach der:

Anlage 2 (zu § 2 Abs.3): Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung von Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

Sollten Sie Fragen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 in Ihrem Unternehmen haben, beraten und unterstützen wir Sie gerne.

3. Betriebsärztliche Regelbetreuung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten

Aufgrund der Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen erfolgt die Regelbetreuung nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2, welche aus der **Grundbetreuung** und dem **betriebsspezifischen Teil** der Betreuung besteht.

Die Einsatzzeit für die Grundbetreuung ergibt sich aus der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2. Der Bedarf und der Umfang der betriebsspezifischen Betreuung, und damit auch die erforderliche Einsatzzeit, wurden individuell nach den speziellen Erfordernissen Ihres Betriebes ermittelt.

Für Ihr Unternehmen ergab sich damit für das Jahr 2022 ein Gesamtvolumen von:

4.700,00 Stunden für den arbeitsmedizinischen Gesundheitsschutz

Hiervon entfielen auf die

Grundbetreuung: 1.599,20 Stunden Arbeitsmedizin

Betriebsspezifische Betreuung: 3.100,80 Stunden Arbeitsmedizin

Im Folgenden dokumentieren wir Ihnen, welche Leistungen und Aufgaben wir für Sie im Rahmen der vertraglichen Regularien nach § 3 Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 erbringen konnten.

3.1. Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist der zentrale Baustein des Arbeitsschutzes. Erst die Gefährdungsbeurteilung zeigt Handlungsfelder in Bezug auf potenzielle Gefährdungen an den Arbeitsplätzen oder im Zuge von Arbeitsverfahren auf und spiegelt den Stand des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wider. Es ist daher wichtig, den Überblick zu behalten und die Gefährdungen regelmäßig zu beurteilen sowie die Umsetzung der daraus resultierenden Maßnahmen zu prüfen.

Durchführung und regelmäßige Überprüfung einer Gefährdungsbeurteilung (GB) stellen eine systematische Identifizierung und Dokumentation der Gefährdungen und Belastungen in Ihrem Unternehmen dar. Abhängig von den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung können neben der Darstellung des Handlungsbedarfes auch Maßnahmen vorgeschlagen werden. Zudem kann eine Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen sowie eine Mitarbeit bei der Wirksamkeitskontrolle erfolgen.

Die Gefährdungsbeurteilung kann gemeinsam mit den Verantwortlichen durch unsere Arbeitsschutzexpert*innen durchgeführt und dokumentiert werden. Hierdurch ist eine regelmäßige Aktualisierung der Gefährdungssituation gewährleistet.

Im Jahr 2022 konnten wir Sie bei der Erstellung folgender Gefährdungsbeurteilungen in Ihrem Betrieb unterstützen:

- GB Psych
- GB Mutterschutz
- GB Corona
- GB Allgemein

3.2. Grundbetreuung Arbeitsmedizin

Die Grundbetreuung beinhaltet die Basisaufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes. Im Rahmen der Grundbetreuung nach DGUV Vorschrift 2 wurden im Jahr 2022 folgende betriebsärztliche Leistungen erbracht:

Einzelprodukt	Anzahl
01 DGUV Unterstützung bei GB AMED	58
02 DGUV Arbeitsplatzberatung AMED	3
03 DGUV Mitarbeiterinformation AMED	21
04 DGUV Aufbau Arbeitsschutz AMED	19
06 DGUV Allgemeine Beratung AMED	294
07 DGUV Dokumentation AMED	15
08 DGUV Besprechungen AMED	24

Einzelprodukt	Anzahl
Beratung Schulaufsicht	167
Covid-19 Fälle/ SSB/RKI	228
Einzelproblem Beratung Lehrkräfte	245
Einzelproblem Beratung Schulleitung / örtlicher Personalrat	152
Gefährdungsbeurteilungen allgemein	49
InfSchG Impfberatungen	21
Impfgegner Beratungen Schulleitungen	22
Information Schulleitung / örtlicher Personalrat	21
Long Covid Syndrome Beratung LK	43
Maskenverweigerer Beratung Schulleitung	21
Beratungen und GB MuSchG	1277
RKI AME Beratungen	79
SET Lehrergesundheit	9
Schulleiter Dienstversammlungen	5
Testverweigerer Beratung Schulleitung	10
BEM Wiedereingliederung	662
Falldiskussionen BEM-Beauftragte	66

Die Weitere Beratungsschwerpunkte zu folgenden Themen:

- Teilnahme an den ASA-Sitzungen (einschließlich Vorbereitung und Unterstützung bei der Protokollerstellung, Protokolldurchsicht)
- Teilnahme an Strategiesitzungen
- Erstellung von Quartalsberichten ...

3.3. Betriebsspezifische Betreuung Arbeitsmedizin

Im Rahmen des betriebsspezifischen Teils der Betreuung nach DGUV Vorschrift 2 wurden im Jahr 2022 folgende betriebsärztliche Leistungen erbracht:

Einzelprodukt	Anzahl
Betr.spez. Beratung AMED	808
Dokumentation AMED	27
Eingliederungsmanagement AMED	155
Gesamtsumme	990

3.3.1. Arbeitsmedizinische Vorsorge / sonstige Untersuchungen

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme und ergänzt damit technische und organisatorische Maßnahmen, ohne diese zu ersetzen. Dem ärztlichen Beratungsgespräch einschließlich einer Besprechung der individuellen gesundheitlichen Situation wird hierbei besondere Bedeutung beigemessen. Hierbei sollen die Beschäftigten in erster Linie zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit informiert und beraten werden.

Geregelt wird dies auch weiterhin durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Diese nennt spezifische Anlässe, wann eine Pflichtvorsorge zu veranlassen bzw. eine Angebotsvorsorge anzubieten ist. Darüber hinaus hat der Beschäftigte die Möglichkeit an einer Wunschvorsorge teilzunehmen. Die Wunschvorsorge nach § 11 ArbSchG, § 5a ArbMedVV kommt vor allem dort in Betracht, wo weder Pflichtvorsorge veranlasst noch Angebotsvorsorge angeboten werden muss.

Nachfolgende Tabelle gibt Ihnen eine Übersicht, welche Vorsorgen / Untersuchungen im Jahr 2020 durchgeführt wurden:

Bildschirmarbeitsplatz	59
------------------------	----

Im Rahmen der oben aufgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorgen und Untersuchungen wurden die Mitarbeiter individuell zu den Gefährdungen am Arbeitsplatz, zur Wechselwirkung Arbeit und Gesundheit und den notwendigen Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz beraten.

3.3.2. Impfungen

Impfungen sind nach der ArbMedVV fester Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge und den Beschäftigten anzubieten, soweit das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist. Insbesondere bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen oder im Rahmen dienstlicher Auslandsaufenthalte dienen Sie, zusammen mit weiteren Maßnahmen, der Vorbeugung von schweren Erkrankungen.

Durch den Aufbau einer spezifischen Immunabwehr gegenüber den Erkrankungen können damit schlecht therapierbare, schwere oder sogar tödliche Infektionskrankheiten wie Wundstarrkrampf, FSME oder Hepatitis B vermieden werden. Dies betrifft auch Erkrankungen Dritter, etwa Säuglinge, mit Keuchhusten.

Die Impfeempfehlungen werden in Deutschland von der Ständigen Impfkommission (STIKO) des Robert Koch-Instituts (RKI) herausgegeben. Auf den Internetseiten des [RKI](#) können Sie sich immer aktuell über Hinweise und Empfehlungen zur Impfung informieren.

3.3.3. Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung

Der Schwerpunkt der Betreuung lag in der Erfüllung der im Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 vorgegebenen Aufgaben. So fanden auch in diesem Jahr regelmäßig Tagungen des Arbeitsschutzausschusses und Betriebsbegehungen statt. Hieraus konnten weitere Maßnahmen für die Betreuung nach DGUV Vorschrift 2 abgeleitet werden.

Weitere Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Betreuung waren

- Beratungen von Beschäftigten und Führungskräften zu dem Thema Covid-19
- Unterstützung bei dem Thema Gefährdungsbeurteilungen
- Individuelle Beratungen von Beschäftigten
- Abstimmung UK Nord (Mutterschutz)
- Schwangerschaftsberatungen und Gefährdungsbeurteilungen nach MuSchG
- Unterstützung bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes
- Arbeitsplatzberatungen
- BEM-Gespräche / Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- Schulentwicklungstage
- Erstellung von arbeitsmedizinischen Gutachten
- Teilnahme Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement MBWK
- Begehung von Schulen (z.B. wg. Schadstoff- oder Schimmelpilz-Problematik)
- Gesundheitsförderung in der Führung und Eigenverantwortung
- schul- und kollegiums-interne Mediation

Ebenfalls ein Schwerpunkt war die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV. Aus den Ergebnissen der arbeitsmedizinischen Vorsorge abzuleitende Maßnahmen wurden konstruktiv diskutiert und umgesetzt.

3.4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mehr als ein Drittel der Arbeitsunfähigkeitszeiten in deutschen Unternehmen entsteht inzwischen durch Langzeiterkrankungen. Das ist für Beschäftigte wie auch Arbeitgeber belastend. Gerade nach längerer Erkrankung ist es wichtig, betroffene Mitarbeiter beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen.

Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und daher seit 2004 alle Arbeitgeber verpflichtet, sich aktiv um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu kümmern, indem ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten wird.

Die gesetzliche Grundlage für das BEM ist in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Ziel des BEM ist, den Beschäftigten zu unterstützen, möglichst zügig und dauerhaft gesund zu werden. Das Risiko einer erneuten Arbeitsunfähigkeit soll verringert werden. Das BEM dient dazu, den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit zu fördern und seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

3.5. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Studien zu den betrieblichen Auswirkungen von durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen (GB) und daraufhin implementierten Maßnahmen belegen, dass diese – trotz der notwendigen Investitionen – direkten und indirekten Nutzen erzielen. Dies betrifft unter anderem die Senkung der Fehlerquote, was beispielsweise zu einem Anstieg der Produktqualität führt. Auch eine höhere Leistungsbereitschaft, Mitarbeiterbindung sowie Arbeitszufriedenheit sind mittel- bis langfristige Erfolge einer Gefährdungsbeurteilung.

Der Gesetzgeber hat in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung auch die Bedeutung psychischer Belastungen zunehmend in den Blick genommen und bereits im Arbeitsschutzgesetz 1996 deutlich gemacht, dass die Arbeit „so zu gestalten (ist), dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ In der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 wurde die Berücksichtigung psychischer Gefährdungen dann noch einmal deutlicher akzentuiert (§ 5 Abs. 3).

Eine GB – eine allgemeine sowie eine psychische Belastung gleichermaßen – bietet die Chance für eine systematische Erfassung und Reduzierung von Belastungen, immer mit Blick auf den Nutzen für die unternehmerischen Ziele und die Gesundheit der Mitarbeiter. Der Vorteil einer strukturierten Vorgehensweise liegt unter anderem darin, dass besonders relevante Belastungsquellen erkannt und zielgerichtet mit Priorität angegangen werden können.

Die B·A·D GmbH unterstützt Unternehmen bei der Planung und Umsetzung einer GB psychischer Belastung in allen Phasen des Prozesses, d.h. von der Auswahl eines geeigneten Verfahrens über dessen Durchführung bis zur Wirksamkeitskontrolle.

4. Mit B·A·D in eine digitale Zukunft

Beschleunigt durch die Pandemie haben wir in den letzten Jahren bereits viele Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz digitalisiert. Als gute Ergänzung zur weiterhin wichtigen Vor-Ort-Betreuung haben sich digitale ASA-Sitzungen sowie Webformate für Schulungen und Unterweisungen mittlerweile fest etabliert.

Aber auch weitere digitale Betreuungsformen stehen Ihnen in Abstimmung mit Ihren B·A·D-Ansprechpersonen zur Verfügung. Exemplarisch gilt dies u.a. für folgende Angebote:

- **Ärztliche Beratung per Videocall**
Hierfür nutzen wir die speziell für die ärztliche Anwendung zertifizierte Software CGM ELVI.
- **Digitale Gesundheitsförderung**
Aktuell bieten wir z.B. einen virtuellen 3D-Parcours zum Thema Stress an.
- **Digitale Gesundheitstage**
Gerne richten wir die Inhalte ganz spezifisch an Ihren Bedarfen aus.

In den nächsten Monaten und Jahren haben wir viele weitere Digitalisierungsprojekte geplant, um Ihnen im Arbeits- und Gesundheitsschutz noch mehr Dienstleistungen und Services anbieten zu können.

Ein erster wichtiger Baustein wird unser digitales Terminierungstool für die Anmeldung von Vorsorgen und Untersuchungen sein, das aktuell bereits in einigen Gesundheitszentren pilotiert wird. Die Anbindung aller Gesundheitszentren ist bis Ende 2023 geplant. Nach der Implementierung werden wir unseren Kunden und Probanden sukzessive ermöglichen, unter Angabe ihrer Kundennummer ihre Untersuchungstermine eigenständig online zu buchen. Ziel ist es, die Anmeldung für Untersuchungen für Sie und Ihre Mitarbeitenden zu vereinfachen sowie telefonische Warteschleifen oder mehrfache E-Mail-Korrespondenz möglichst zu vermeiden. Gleichzeitig erhalten Ihre Mitarbeitenden im Rahmen der Terminierung alle notwendigen Unterlagen, die dann bereits ausgefüllt zum Termin mitgebracht werden sollten, wodurch sich dann auch der zeitliche Aufenthalt im Gesundheitszentrum reduzieren lässt.

Im Rahmen unserer Digitalisierungsprojekte legen wir den Fokus darauf, Sie als starker Partner im Arbeits- und Gesundheitsschutz auch weiterhin zu begleiten und bestmöglich zu unterstützen, unabhängig davon, ob es sich um digitale oder persönliche Formate handelt.

5. Zusammenfassung und Ausblick auf das Jahr 2023

Die Corona-Pandemie bestimmt auch weiterhin maßgeblich das öffentliche und das Arbeitsleben. Mit steigenden Infektionszahlen bzw. der zum Herbst aufgekommenen zweiten Infektionswelle zeigt sich, dass das Coronavirus SARS-CoV-2 nach wie vor unsere volle Aufmerksamkeit benötigt. Mit Blick in die Zukunft scheint es erforderlich, sich auf diese neue Normalität einzustellen und bei Bedarf Unternehmensprozesse entsprechend anzupassen.

Auch im kommenden Jahr möchten wir für Sie die bestmögliche Betreuung in allen Fragen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten. Wir engagieren uns gerne, um gemeinsam mit Ihnen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten und den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen weiterzuentwickeln.

Als Schwerpunkte im Arbeits- und Gesundheitsschutz für das Jahr 2023 sind bislang folgende Themen in Planung:

- Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Teilnahme an ASA-Sitzungen sowie Begehungen
- Unterstützung bei der regelmäßigen Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, auch im Hinblick auf die Psychische Belastung am Arbeitsplatz
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf Gefahren für Schwangere und Stillende (§10 und §14 MuSchG)
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf RKI-AME aufgeführte Lehrkräfte
- Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Beratung zur Umsetzung der LVO SARS COV2

Unser Ziel ist, für alle Ihre Fragen und Wünsche die entsprechende Lösung bieten zu können, gleichgültig, ob es um die Themen der Arbeitsmedizin, der Sicherheitstechnik oder des Gesundheitsmanagements handelt.

Unsere Fachexpert*innen stehen Ihnen gerne als kompetente Ansprechpersonen zur Seite und beraten und unterstützen Sie außerdem zu allen anderen Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge.

Wir freuen uns darauf, auch im Jahr 2023 gemeinsam mit Ihnen den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen und damit die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern.

Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Jörg Uhlmann

Martha Magdalena Peinecke

Kiel, 15.03.2023

B·A·D Gesundheitsvorsorge und
Sicherheitstechnik GmbH
Gesundheitszentrum Kiel

Haben Sie weitere Fragen zu Dienstleistungen und Produkten der B·A·D GmbH?
Sprechen Sie uns an oder besuchen Sie unsere Internetpräsenz unter:

www.bad-gmbh.de

oder kontaktieren Sie uns unter

info@bad-gmbh.de oder

Telefon (08 00) 124 11 88



B·A·D ist der bevorzugte Partner für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement – für Unternehmen aller Branchen und Größen. Nutzen Sie die Gesundheit und Arbeitsqualität für Ihren Unternehmenserfolg. Effizient. Nachhaltig. Mit uns. An Ihrer Seite.

SICHER ARBEITEN. GESUND LEBEN.

MEDIZIN	TECHNIK	GESUNDHEITS-MANAGEMENT
<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsmedizin · Reisemedizin · Verkehrsmedizin · Gutachten 	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitssicherheit · Gefährdungsbeurteilung · Brandschutz · Explosionsschutz · Management gefährlicher Stoffe · Prüfungen · Schall- und Vibrationsbewertung · SiGeKo · PreSys 2.0 	<ul style="list-style-type: none"> · Employee Assistance Program (EAP) · Kompetenzentwicklung · Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) · Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung · Organisationsberatung – gesundes Unternehmen · Gesundheitsförderung · Digitale Gesundheitsangebote

Folgen Sie uns:



B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Zentrale: Herbert-Rabius-Straße 1 · 53225 Bonn

bad-gmbh.de · E-Mail: info@bad-gmbh.de · Service-Telefon: 0800 1241188