



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN



ABFALL RICHTIG ENTSORGEN – SICHER UND RECHTSSICHER

Infektiös oder nicht? So vermeiden Sie teure Fehler und vereinfachen Ihr Abfallmanagement. **S. 3**

WARUM DIE 8-STUNDEN-GRENZE WICHTIG BLEIBT

Neue Studien zeigen, wie lange Arbeitstage Gesundheit und Patientensicherheit beeinträchtigen. **S. 6**

ARBEITSSCHUTZ OHNE SPRACHBAR- RIEREN

Unterweisung unterschrieben – aber auch verstanden? So erreichen Sie alle Mitarbeitenden. **S. 10**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Ricarda Waldon

Ihre Expertin für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen: Ricarda Waldon leitete über 15 Jahre das Qualitätsmanagement eines Gesundheitsdienstleisters mit 90 Standorten und 1.200 Mitarbeitern. Dabei war sie auch als Expertin für die Themengebiete Arbeitssicherheit, Hygiene, Medizinprodukte, Datenschutz und Informationssicherheit verantwortlich. In diesen Themen absolvierte sie auch diverse Weiterbildungen. Derzeit ist sie als Expertin für Datenschutz in der IT tätig.



Dr. Robert Kaufmann

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungslabors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen. Er begegnet ihnen mit seinem jahrelang erworbenen Praxiswissen. Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit Fachkollegen zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



Renate Tief

Ihre Expertin für das Hygienemanagement im Gesundheitswesen. Renate Tief ist die Geschäftsführerin der Beratungsfirma CPG Tief, externe Auditorin (DGQ), externe Datenschutzbeauftragte und Hygienemanagementbeauftragte. Mit ihrem fundierten Fachwissen unterstützt sie seit über 30 Jahren vor allem Arztpraxen, aber auch Altenheime und Kliniken bei der Optimierung der gesamten Abläufe. Seit 15 Jahren ist sie auch als Chefredakteurin für den VNR tätig.



Annabell Gottschalk

Annabell Gottschalk ist Expertin im Bereich Qualitätsmanagement. Als zertifizierte QM-Auditorin verfügt sie über umfassende Erfahrung in der Prozessoptimierung und Beratung. In ihrer aktuellen Tätigkeit liegt der Schwerpunkt auf der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für Maschinen, Anlagen und Gefahrstoffe und der dazugehörigen Dokumentation.

Arbeitszeitgesetz – Flexibilität um jeden Preis?

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Bundesregierung will die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Obergrenze ersetzen. Damit würde die Norm des Acht-Stunden-Tags, ein Grundpfeiler des Arbeitsschutzes, aus dem Gesetz verschwinden.

Zahlen des DGB-Index Gute Arbeit 2025 zeigen jedoch klar: Beschäftigte schätzen eine Begrenzung auf acht Stunden pro Tag. Längere Arbeitstage führen nachweislich zu mehr Erschöpfung und erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 6 und 7.

Politiker scheinen zu vergessen, dass Menschen keine Maschinen sind, die auf Knopfdruck einfach länger arbeiten können. Gut, dass Sie in Ihrem Betrieb das Wohl Ihrer Kollegen im Auge behalten – auch hinsichtlich der Arbeitszeiten.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



Spezialreports & Facharchiv

Möchten Sie in ein Thema tiefer eintauchen, finden Sie praktische E-Books und Arbeitshilfen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Thema Arbeitsschutz gerne über das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



Videos & Webinare

Im Onlinebereich finden Sie unter „Videos“ und „Veranstaltungen“ praktische Inhalte für Ihre Unterweisung.



Abfallentsorgung im Betrieb: rechtssicher handeln und Ressourcen schonen

Haushaltsabfälle, Blut- und Gewebeproben, Kanülen, Laborchemikalien: Ist das jetzt infektiöser oder nicht infektiöser Abfall? Zusammen oder getrennt entsorgen? Kommt Ihnen das bekannt vor? Keine Sorge, diese Unsicherheiten kennen viele Einrichtungen nur zu gut. Ein Abfallmanagement bindet Zeit und Ressourcen und kann bei Fehlern teuer werden.

Abfallmanagement im Gesundheitswesen muss nicht kompliziert sein. Mit einem gut durchdachten Konzept lassen sich Aufwand und Risiko deutlich reduzieren. Erfahren Sie, wie Sie Ihre Betriebspflichten mit unseren Praxistipps wirksam umsetzen, Abläufe vereinfachen und gemäß dem Kreislaufwirtschaftsgesetz sowie untergeordneten nationalen und lokalen Verordnungen rechtssicher handeln.

Analyse und Planung: Die Basis eines funktionierenden Abfallkonzepts

Die systematische Bestandsaufnahme ist nicht nur eine organisatorische Grundlage, sondern auch notwendig für die Gefährdungsbeurteilung gemäß der Biostoffverordnung.

- Erfassen Sie systematisch alle anfallenden Abfallarten – idealerweise nach Abteilung, Raum oder Bettplatz.
- Überschlagen Sie, welche Menge davon täglich/monatlich/jährlich anfällt, und legen Sie spezifische Entsorgungswege fest.

Die Ermittlung der Jahresmenge ist rechtlich entscheidend: Fällt eine Gesamtmenge von mehr als zwei Tonnen gefährlicher Abfälle pro Kalenderjahr an, ist die schriftliche Bestellung eines Betriebsbeauftragten für Abfall (Abfallbeauftragter) gesetzlich verpflichtend.

Für die Unterteilung der Abfallarten sind die sechsstelligen Abfallschlüssel (AS) gemäß dem Abfallverzeichnis (AVV) relevant. Gefährliche Abfälle sind im AVV durch ein Sternchen (*) gekennzeichnet und unterliegen aufgrund ihrer Risiken für Mensch und Umwelt besonders strengen Anforderungen.

Die wichtigsten Schlüssel für den medizinischen Bereich sind unter anderem:

- AS 18 01 01: Spitze oder scharfe Gegenstände (Sharps), die nicht als infektiös (18 01 03*) eingestuft sind
- AS 18 01 02: Körperteile und Organe, einschließlich Blutbeutel
- AS 18 01 03*: Infektiöser Abfall, an dessen Sammlung und Entsorgung besondere Anforderungen gestellt werden (gefährlicher Abfall)
- AS 18 01 04: Abfälle, die mit Blut oder Sekreten behaftet sind (z. B. Wundverbände, Windeln), aber **keine** besonderen Anforderungen an die Infektionsprävention stellen
- AS 18 01 08*: Zytostatische und zytotoxische Arzneimittelabfälle
- AS 18 01 06*: Gefährliche Chemikalien

Abfalltrennung in der Praxis: Einfach, intuitiv, sicher

Damit im Alltagsstress nichts durcheinandergerät, muss Ihr System möglichst intuitiv sein und gut kommuniziert werden. Visuell

erkennbare Behälter und regelmäßige Schulungen des Personals sind der Schlüssel zum Erfolg.

Medizinische Abfälle müssen direkt im dichten, reißfesten Behälter entsorgt werden.



■ Sicherheit am Entstehungsort

Setzen Sie ein eindeutiges Farbsystem ein, um die Behälter den jeweiligen Kategorien zuzuordnen. Weder ein Farbsystem noch die jeweiligen Farben sind gesetzlich vorgeschrieben. Die folgende Systematik hat sich jedoch bewährt und kann als Muster verwendet werden:

- **Rot** für Abfallschlüssel 18 01 02
- **Blau** für 18 01 03*
- **Gelb** für 18 01 08*
- **Schwarz** für nicht gefährliche Abfälle

Wichtig: Gleiche Behälter und ein Farbsystem in allen Abteilungen durchsetzen, um einen Wiedererkennungseffekt zu erzielen.

■ Weitere Praxistipps

- **Behälter klar kennzeichnen:** Beschriften Sie alle Abfallbehälter mehrsprachig und versehen Sie sie mit eindeutigen, verständlichen Piktogrammen.
- **Kontaktfreie Entsorgung:** Nutzen Sie berührungslose Abfallbehälter, beispielsweise Modelle mit Fußpedal oder Sensoren.
- **Sharps korrekt entsorgen:** Spitze und scharfe Gegenstände (AS 18 01 01) müssen unmittelbar am Entstehungsort in stich- und bruchfesten Einwegbehältern nach DIN EN ISO 23907 gesammelt werden. Ein Recapping, also das Wiederaufsetzen der Schutzkappe, ist strikt verboten.
- **Kein Umfüllen oder Nachsortieren:** Medizinische Abfälle dürfen nach dem ersten Einwurf niemals umgefüllt oder sortiert werden. Dies verhindert Verletzungen und minimiert Infektionsrisiken.
- **Dichte und robuste Behälter verwenden:** Abfälle der Kategorien AS 18 01 02, 18 01 03* und 18 01 04 müssen in reißfesten, feuchtigkeitsbeständigen und vollständig dichten Behältnissen gesammelt werden, um Leckagen und Kontaminationen auszuschließen.

Organisatorische Pflichten der Leitung

- **Abfallbeauftragter:** Kliniken, die mehr als zwei Tonnen gefährliche Abfälle pro Kalenderjahr produzieren, müssen schriftlich einen Betriebsbeauftragten für Abfall bestellen.



- **Hygieneplan:** Die Entsorgungswege müssen im schriftlichen Hygieneplan der Einrichtung festgelegt und regelmäßig überwacht werden.
- **Unterweisung:** Alle Beschäftigten müssen vor Aufnahme der Tätigkeit und danach mindestens einmal jährlich über die Gefahren und die korrekte Abfalltrennung unterwiesen werden.
- **Betriebsanweisungen:** Für den Umgang mit gefährlichen Abfällen müssen schriftliche Betriebsanweisungen in einer für die Beschäftigten verständlichen Sprache erstellt und am Arbeitsplatz gut sichtbar ausgehängt werden.
- **Dokumentationspflicht:** Besteht für gewerbliche Siedlungsabfälle und gefährliche Abfälle gemäß der Nachweisverordnung und schließt die Nutzung des elektronischen Nachweisverfahrens ein.
- **Kühlung:** Bei infektiösen Abfällen (18 01 03*) oder Körperteilen (18 01 02) ist bei längeren Lagerzeiten eine Kühlung (unter 15 °C bzw. unter 8 °C) erforderlich, um Gasbildung und Geruch zu vermeiden.
- **Innerbetrieblicher Transport:**
 - PSA (Handschuhe, ggf. Schutzbrille/Schürze) ist Pflicht
 - Nur geschlossene Behälter transportieren
 - Vermeidung von Patientenkontakt (z. B. in Aufzügen) und Durchgangsverkehr
 - Regelmäßige Reinigung/Desinfektion von Sammelwagen und -räumen
 - Dokumentation bei gefährlichen Abfällen
- **Gefahrgutrecht (ADR):** Beim Transport über öffentliche Straßen gelten für gefährliche Abfälle die ADR-Vorschriften. Die Verpackungen müssen nach Gefahrgutrecht bauartgeprüft und mit Gefahrgutlabel (z. B. Biohazard-Symbol) gekennzeichnet sein sowie die korrekte UN-Nummer (z. B. UN 3291 für klinischen Abfall) tragen.



Mein Tipp

Beziehen Sie externe Entsorgungsfachbetriebe in Ihr Konzept ein. Ein professioneller Dienstleister übernimmt Transport, Nachweisführung und gesetzeskonforme Entsorgung – das reduziert Ihren organisatorischen Aufwand und senkt das Risiko von Fehlern oder Bußgeldern. Die entstehenden Kosten stehen meist in einem guten Verhältnis zur eingesparten Zeit und zur erhöhten Rechtssicherheit.

Lagerung und Transport

- **Sammelstellen:** Zentrale Lagerorte müssen für Unbefugte unzugänglich (verschlossen), gut belüftet und leicht zu reinigen/desinfizieren sein.



Fazit

Ein gutes Abfallmanagement spart Zeit, Geld und Ärger. Mit klaren Prozessen, eindeutiger Kennzeichnung und regelmäßig geschultem Personal lässt sich das Abfallmanagement effizient und sicher gestalten. Das schützt Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten und nicht zuletzt die Umwelt. *Gleichzeitig schaffen strukturierte Abläufe Rechtssicherheit und erhöhen die Sicherheit im Alltag. So wird Abfallmanagement zur verlässlichen Routine.* (AG)

Biostoff-Sicherheit in der Entsorgung: Fokus auf die neue TRBA 250

Mit der Aktualisierung der TRBA 250 im November 2025 wurde betont, dass die Abfallentsorgung ein fester Teil des Arbeitsschutzes bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen ist. Während der Abfallbeauftragte meist die organisatorische Umsetzung übernimmt, definiert die TRBA 250 die Sicherheitsregeln direkt am Behandlungsort.

- **Abfall als potenzielle Quelle von Bioaerosolen:** Ein zentraler Punkt ist die konsequente und wirksame Vermeidung von Bioaerosolen bei der Entsorgung. Diese können durch unsachgemäße Handhabung leicht entstehen. Daher müssen Behälter für infektiöse Abfälle dauerhaft absolut dicht sein und dürfen keinesfalls mechanisch belastet werden (z. B. kein Stauchen oder Werfen).
 - **Besondere Anforderungen bei Risikogruppe 3:** Für Abfälle mit Biostoffen der Risikogruppe 3 (z. B. SARS-CoV-2 oder Tuberkulose-Bakterien) fordert die TRBA 250 eine enge Abstimmung zwischen dem Abfallbeauftragten, der Hygienefachkraft und dem Betriebsarzt. Beschäftigte, die Tätigkeiten der Schutzstufe 3 ausführen – einschließlich der sachgerechten Entsorgung –, müssen in ein personenbezogenes Verzeichnis eingetragen werden, das zehn Jahre über das Tätigkeitsende hinaus aufbewahrt wird.
 - **Vorbehandlung und Desinfektion:** Infektiöse Abfälle (AS 18 01 03*) dürfen nicht gepresst oder zerkleinert werden (Verdichtungsverbot), um die Freisetzung von Biostoffen zu vermeiden.
- Eine Ausnahme gilt, wenn die Abfälle zuvor mit einem anerkannten Verfahren (z. B. thermische Desinfektion) inaktiviert wurden. Erst dann ist eine mechanische Behandlung zulässig.



Praxis-Tipp

Prüfen Sie Ihren Hygieneplan auf Übereinstimmung mit der neuen TRBA 250. Die Entsorgungsvorgaben müssen dort schriftlich festgehalten sein und mindestens alle zwei Jahre auf ihre Wirksamkeit im Hinblick auf den Infektionsschutz überprüft werden. (AG)



Aufbereitungsräume rechtssicher organisieren – so erfüllen Sie alle Anforderungen

Regelmäßige Kontrollen der Aufbereitungsräume stellen sicher, dass Sie alle rechtlichen Vorgaben einhalten. Die Räume zur Aufbereitung von Medizinprodukten sind meist so gestaltet, dass alle Arbeitsschritte effizient ablaufen. Gleichzeitig müssen Ihre Mitarbeiter die Anforderungen des Robert Koch-Instituts (RKI) und des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) erfüllen. Daher sind gut geplante Arbeitsabläufe und eine zweckmäßige Ausstattung wichtig. Behördliche Kontrollen prüfen die Einhaltung dieser Standards genau. Mit den folgenden Hinweisen sind Sie auf der sicheren Seite.

Worauf Sie bei den Anforderungen der Aufbereitungseinheit achten müssen

Die räumlichen Bedingungen der Aufbereitungseinheit sind von der Risikobewertung und Einstufung der Medizinprodukte abhängig.

Bei unkritischen Medizinprodukten (nur Kontakt mit intakter Haut) gelten keine besonderen Anforderungen. Die Aufbereitung von semikritischen und/oder kritischen Medizinprodukten erfolgt in einem separaten Raum, der in einen „unreinen“ und einen „reinen“ Bereich unterteilt ist.

So gestalten und nutzen Sie Ihren Aufbereitungsraum bei semikritischen und/oder kritischen Medizinprodukten korrekt

1. Stellen Sie sicher, dass desinfizierte oder sterilisierte Medizinprodukte in diesem Raum nicht rekontaminiert werden. Tren-

nen Sie den Raum dafür in eine unreine und eine reine Seite und kennzeichnen Sie die Trennlinie deutlich, damit alle Mitarbeiter wissen, welche Seite rein und welche unrein ist.

2. Der Aufbereitungsraum Ihrer Praxis wird ausschließlich zu diesem Zweck genutzt. Eine multifunktionale Verwendung (z. B. als Lager) kommt keinesfalls infrage.
3. Die Aufbereitung der Medizinprodukte darf niemals in den Funktions- bzw. Eingriffsräumen erfolgen.

Schnell-Check: Erfüllen Sie alle gesetzlichen Anforderungen?

Mit der folgenden praxisnahen Muster-Checkliste prüfen Sie schnell, ob Ihr Aufbereitungsraum den rechtlichen Anforderungen genügt. (RT)

Muster-Checkliste: Bauliche Anforderungen an einen Aufbereitungsraum



Anforderungen gemäß IfSG und RKI		Umgesetzt		Anmerkungen
1.	Hygienischer Händewaschplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Desinfektionsmittelspender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Leicht zu reinigen und zu desinfizieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Raumoberflächen (Fußboden, Wandbelag)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Oberflächen der betrieblichen Einbauten (z. B. Türen, Regalsystem, Lampen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Belüftung, Fliegenschutz, Klimaanlage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Ausreichende Lüftung (Fenster)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.	Fliegengitter vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9.	Klimaanlage vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unreine Seite				
10.	Ausgussbecken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	ggf. Reinigungspistole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.	ggf. Druckluftpistole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.	Ultraschallreinigungsgerät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14.	Becken zur Reinigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15.	Becken zur Desinfektion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16.	ggf. Reinigungs- und Desinfektionsgerät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reine Seite				
17.	Wanne zur Schlusspülung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18.	Wassersterilfilter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19.	Reinigungspistole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20.	Ausreichend große Fläche und ausreichend helle Beleuchtung für Sauberkeits- und Funktionskontrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21.	Foliensiegelschweißgerät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22.	Autoklav, Klasse B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Arbeitszeiten: Was Sie über die negativen Folgen langer Arbeitstage wissen sollten

Laut Plänen der Bundesregierung soll die Norm des Acht-Stunden-Tags aus dem Arbeitszeitgesetz verschwinden zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Wie stark aber das Interesse von Beschäftigten an einer Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden ist, zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2025. Sichtbar werden auch die negativen Folgen langer Arbeitstage, wie häufigere Erschöpfung und Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Die bundesweit repräsentative Befragung des DGB-Index Gute Arbeit wurde im Zeitraum vom Januar bis Mai 2025 durchgeführt. Mehr als 4.000 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer aus allen Branchen, Berufs-, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen und Betriebsgrößen gaben Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen. Schwerpunktthema war die Arbeitszeit. Die große Bedeutung einer täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden wird sichtbar, wenn lange Arbeitstage im Zusammenhang mit Belastung, Gesundheit und Vereinbarkeit betrachtet werden.

überwiegend Arbeitszeitlagen, die tagsüber zwischen 6:00 und 18:00 Uhr liegen. 95 % würden ihren Arbeitstag gerne spätestens um 18:00 Uhr beenden.



Anteil der Beschäftigten, die ihren Arbeitstag bis 18 Uhr beenden möchten

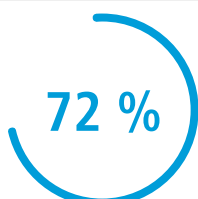


Infobox

Das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form (Stand: Februar 2026) soll der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. Für diesen Zweck ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden festgelegt. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn es dafür innerhalb von sechs Monaten einen zeitlichen Ausgleich gibt. Das Gesetz lässt darüber hinaus abweichende Regelungen zu, z. B. in der Landwirtschaft, im Gesundheitswesen, im öffentlichen Dienst oder bei Bereitschaftsdiensten.

Die Mehrheit der befragten Beschäftigten will keine längeren Arbeitstage

72 % der Befragten möchten ihre tägliche Arbeitszeit auf maximal acht Stunden begrenzen. 98 % wollen nicht länger als zehn Stunden arbeiten. Selbst von denjenigen, die den Acht-Stunden-Tag sehr häufig oder oft überschreiten, würden 59 % ihn gerne einhalten, wenn sie selbst entscheiden könnten.



Anteil der Beschäftigten, die nicht länger als 8 Stunden am Tag arbeiten wollen



Anteil der Beschäftigten, die nicht länger als 10 Stunden am Tag arbeiten wollen

Spätestens um 18:00 Uhr soll Feierabend sein

Gefragt nach dem bevorzugten Beginn und Ende des Arbeitstages, gab die große Mehrheit der Beschäftigten (73 %) an, zwischen 6:00 und 9:00 Uhr morgens beginnen zu wollen. Gewünscht sind

Große Diskrepanz zwischen der Realität und den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten

Zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitszeit sind lediglich 40 % der Beschäftigten. Mehr als die Hälfte (53 %) wünscht sich kürzere Arbeitszeiten – bei schlechten Arbeitsbedingungen sind es sogar 72 %. Wer hohen Belastungen ausgesetzt ist, denkt eher über kürzere Arbeitszeiten nach. Der am häufigsten genannte Grund für die große Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit sind unflexible betriebliche Arbeitsabläufe:

- 63 % nennen starre Strukturen als Hinderungsgrund für kürzere Arbeitszeiten.
- 60 % der Beschäftigten können die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Zeit schaffen.

Die gesundheitlichen Folgen langer Arbeitszeiten

Mehr als 40 % der Beschäftigten überschreiten den Acht-Stunden-Tag (sehr) häufig. Je öfter die Grenze von acht Stunden überschritten wird, desto gravierender sind die Folgen:

- Beschäftigte, die sehr häufig über acht Stunden arbeiten, können deutlich schlechter von der Arbeit abschalten (51 % gegenüber 21 % bei Einhaltung des Acht-Stunden-Tags).
- Sie fühlen sich doppelt so häufig nach der Arbeit leer und ausgebrannt (46 % gegenüber 23 %).
- Zudem wird die gesetzliche Ruhezeit fünfmal häufiger unterschritten (21 % gegenüber 4 %).



Infobox

Das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form (Stand: Februar 2026) schreibt vor, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Ähnlich wie die Pausenzeiten dienen die regelmäßigen Ruhezeiten der Erholung und Regeneration der Beschäftigten. Für bestimmte Tätigkeiten sieht das Gesetz die Möglichkeit vor,



Ruhezeiten zu verkürzen, wenn die Verkürzung in einem bestimmten Zeitraum wieder ausgeglichen wird.

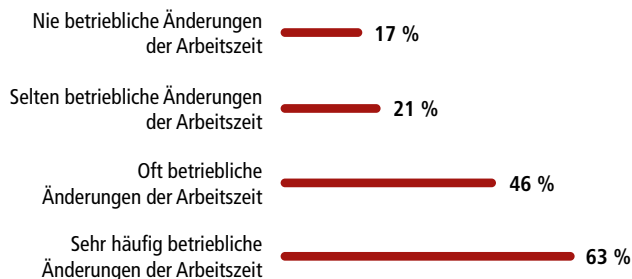
Auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird massiv beeinträchtigt

Lange Arbeitstage erschweren es den Beschäftigten, sich um ihren Alltag, um Kinder oder Angehörige zu kümmern. Sie beeinträchtigen soziale Kontakte, verhindern gesellschaftliches Engagement und ehrenamtliche Aktivitäten.

- Während bei Einhaltung des Acht-Stunden-Tags nur 12 % von Vereinbarkeitsproblemen berichten, steigt dieser Anteil bei sehr häufiger Überschreitung auf 44 %.
- Besonders viele Beschäftigte (63 %) berichten von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit, wenn Betriebe die Arbeitszeit kurzfristig ändern.

Betriebliche Änderung der Arbeitszeit und Vereinbarkeit

(Anteil der Befragten, die sehr häufig oder oft Probleme mit der Vereinbarkeit haben)

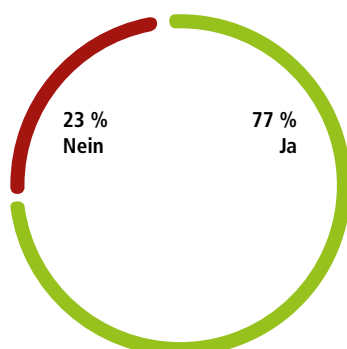


Verbesserungsbedarf bei der Erfassung der Arbeitszeit

Arbeitgeber sind verpflichtet, die täglichen Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zu erfassen. Das wurde in den vergangenen Jahren durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts bestätigt. Die Erfassung der Arbeitszeit soll die Rechte der Beschäftigten unter anderem im Bereich des Arbeitsschutzes sicherstellen.

- Eine vollständige Erfassung der Arbeitszeit durch den Betrieb – wie dies rechtlich vorgeschrieben ist – wird lediglich von 70 % der Befragten bestätigt.
- Bei 7 % werden die Zeiten nur unvollständig erfasst.
- 23 % verfügen über keine Arbeitszeiterfassung.

Wird Ihre Arbeitszeit vom Betrieb erfasst?

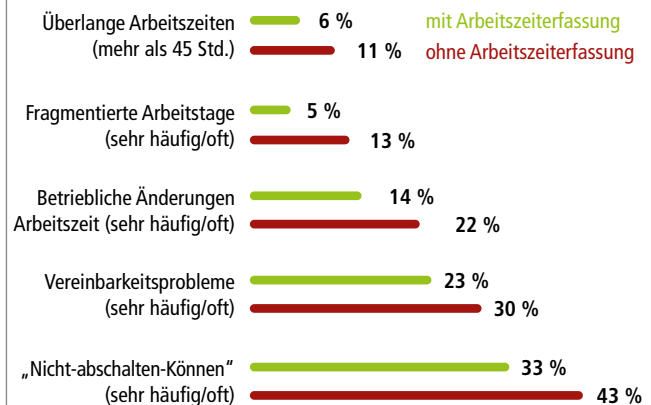


Arbeitszeiterfassung als Schutzinstrument

Dass die Arbeitszeiterfassung ein wirksames Schutzinstrument ist, zeigen diese Zahlen:

- Mit Erfassung arbeiten weniger Beschäftigte überlange Arbeitszeiten (6 % über 48 Stunden pro Woche gegenüber 11 % ohne Erfassung).
- Auch die Vereinbarkeit verbessert sich: Mit Erfassung berichten 23 % von Problemen, ohne Erfassung sind es 30 %.
- Ohne Erfassung treten entgrenzte Arbeitszeiten häufiger auf, die Erholung in der Freizeit gelingt schlechter.

Arbeitszeiterfassung – Zusammenhänge



Eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes könnte den Druck auf Beschäftigte erhöhen

In besonderem Maße würde es diejenigen Beschäftigten treffen, deren Arbeitszeiten nicht durch Tarifverträge geregelt sind. Willkürlichen Anordnungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber wären Tür und Tor geöffnet. Die Abschaffung des Acht-Stunden-Tags würde tägliche Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden erlauben – inklusive aller negativen Nebenwirkungen.



Fazit

Die Pläne der Bundesregierung zur Reform des Arbeitszeitgesetzes sind in vielerlei Hinsicht problematisch. Sie stehen nicht nur im Widerspruch zu wissenschaftlichen Erkenntnissen über die gesundheitlichen Risiken langer Arbeitszeiten. Sie stehen auch den Wünschen der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten entgegen, die eine klare Begrenzung ihrer Arbeitstage wollen. Arbeits- und Erholungszeiten müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, damit Beschäftigte gesund bleiben können. Setzen Sie sich als Sifa dafür ein, dass das in Ihrem Betrieb so umgesetzt wird.



Download-Tipp

Die ausführlichen Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2025 finden Sie im Report 2025 „Gute Zeiten, schlechte Zeiten? Wie die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten bewerten“:

➤ <https://kurzlinks.de/itv3>

(RK)



Patientensicherheit als Führungsaufgabe: Sicherheit in Praxis und Pflege gestalten

Die Patientensicherheit ist kein Zusatzprojekt, sondern Teil Ihres alltäglichen Handelns. In Arztpraxen und Pflegeheimen besteht ein unmittelbarer Bezug zwischen Prozessqualität und Versorgungsrisiken. Patientensicherheit entsteht nicht durch ein QM-Handbuch – sie entsteht durch Ihr Führungsverhalten im Alltag. Gerade in Arztpraxen und Pflegeheimen sind die Wege oft kurz, Hierarchien flach und Fehler unmittelbar spürbar. Das ist eine Chance, wenn Sie sie aktiv nutzen. Worauf es ankommt, ist eine Sicherheitskultur, in der Risiken offen angesprochen, analysiert und systematisch reduziert werden. Nur so profitieren Sie und Ihr Team wirklich vom Qualitätsmanagement – nicht als Bürokratie, sondern als praktisches Steuerungsinstrument.

1. Leitbild und Engagement: Führung prägt Kultur

Als Leitung müssen Sie deutlich machen, dass Patientensicherheit absolute Priorität hat. Das bedeutet zunächst, eine gemeinsame Vision zu entwickeln: Was verstehen Sie als sicheres Arbeiten? Was ist nicht verhandelbar? In der Praxis heißt das etwa, dass die regelmäßige Kontrolle von Notfallausrüstung nicht nur delegiert, sondern aktiv begleitet wird. In einem dokumentierten Beispiel aus einer hausärztlichen Praxis war die Kontrolle des Notfallkoffers zwar vorgesehen, jedoch ohne sichtbare Nachverfolgung. Ein abgelaufenes Medizinprodukt wurde erst im Ernstfall entdeckt – die Kontrollabläufe waren nicht nachvollziehbar geregelt.

Damit aus solchen Maßnahmen Sicherheit entsteht, müssen Sie als Leitung sichtbar Verantwortung übernehmen – nicht nur Regeln erlassen. Nehmen Sie Hinweise ernst, geben Sie Rückmeldung und sorgen Sie dafür, dass sichtbare Maßnahmen folgen.

Und: Stehen Sie klar hinter Ihren Entscheidungen.

2. Offene Kommunikation im Team etablieren

Sicherheitskultur lebt von Kommunikation. In Ihrem Team sollte klar sein: Es geht nicht um Schuldzuweisung, sondern um Ursachenklärung. Wenn ein Ereignis besprochen wird, sollte die Frage lauten: Warum ist es passiert und wie können wir es in Zukunft verhindern? Alltagsbeispiele sind etwa Medikationsabgleiche, unklare telefonische Anordnungen oder Übergaben zwischen Schichten.

Ein bewährter Ansatz ist eine wöchentliche Kurzbesprechung, in der sicherheitsrelevante Ereignisse gemeinsam strukturiert aufgearbeitet werden – unabhängig davon, ob ein Schaden eingetreten ist und unabhängig von der Art des Fehlers. Denn jeder Fehler kann erhebliche Auswirkungen auf die Patientensicherheit haben. Dies fördert Vertrauen und reduziert die Schwelle zur Meldung von Beinahe-Fehlern.

3. Fehlerberichte nutzen – mit sichtbarem Lernen

Ein Fehlerberichtssystem muss einfach und nachvollziehbar sein. Ihre Mitarbeitenden sollten ohne Angst vor negativen Konsequenzen melden können.

Ein Praxisbeispiel zeigt: Mitarbeitende berichteten über Unklarheiten bei der Notfallkofferprüfung, und als Folge wurde eine verantwortliche Person benannt, die Absprachen verfolgt und die Umsetzung sicherstellt. Ein Beispiel dafür, wie Führung konkrete Sicherheit schafft.

Wichtig ist, dass aus Berichten sichtbare Veränderungen entstehen, beispielsweise die Anpassung von Checklisten, klarere Zuständigkeiten oder Schulungsangebote zu häufigen Fehlerthemen.

4. Strukturiertes Lernen statt Schuldorientierung

In einer Sicherheitskultur analysieren Sie nicht „wer“, sondern „was und warum“. Wenn in einem Pflegeheim beim Transfer eines Bewohners Sturzrisiken identifiziert werden, sollte die Analyse systematisch erfolgen:

- War der Boden rutschig?
- War die Kommunikation zwischen Teammitgliedern klar?
- Gab es Hilfsmittelprobleme?

Auf dieser Basis definieren Sie die Maßnahmen und überprüfen deren Wirksamkeit.

Ein strukturierter Ansatz ist die Einführung von Ursachenanalysen nach jedem relevanten Ereignis mit klaren Verantwortlichkeiten und einer Terminsetzung für Maßnahmen.

5. Sicherheitskultur im Alltag verankern

Sicherheitskultur entsteht nicht durch gelegentliche QM-Sitzungen, sondern durch kontinuierliche, kleine Schritte. Sie können dies unterstützen, indem Sie:

- sicherheitsrelevante Themen regelmäßig auf die Agenda setzen
- Verantwortliche für bestimmte Bereiche benennen (z. B. Hygiene, Notfallmanagement, Sturzprävention)
- Feedback-Schleifen einführen, sodass Mitarbeitende sehen, dass ihre Hinweise zu Verbesserungen führen
- als Führungskraft hinter den Maßnahmen stehen.



Fazit

Patientensicherheit hängt entscheidend von Ihrer Haltung als Leitung ab. Wenn Sie eine Kultur fördern, in der Risiken offen angesprochen, strukturiert analysiert und Verbesserungen aktiv umgesetzt werden, sinkt das Risiko für unerwünschte Ereignisse. In Arztpraxen und Pflegeheimen schaffen Sie so nicht nur eine sichere Versorgung, sondern auch ein Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und sich weiterentwickeln können. Patientensicherheit ist nicht nur ein Regelwerk, sondern gelebte Praxis – und genau diese Umsetzung entscheidet über Erfolg oder Misserfolg Ihres Qualitätsmanagements. (RW)



? ! „Mittagspause ausfallen lassen und früher Feierabend machen?“

Frage: „In unserem Betrieb arbeitet eine Teilzeitkraft drei Tage die Woche je sieben Stunden. Die junge Mutter möchte gerne ohne Pause durcharbeiten und dafür früher Feierabend machen, um rechtzeitig ihre Kinder aus dem Kindergarten abzuholen. Ist das erlaubt?“

Antwort: Nein, das ist nicht erlaubt. Pausen sind für die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unabdingbar und darum vom Gesetzgeber genau geregelt.



Arbeitgeber sind gefragt, flexibel auf Mitarbeiter einzugehen, sodass sich Familie und Beruf vereinbaren lassen. Ein Homeoffice-Tag spart z. B. Fahrtzeit, sodass Ihre Mitarbeiterin auf die gewünschte Wochenarbeitszeit kommt.

Ihre Kollegin muss nach § 4 Arbeitszeitgesetz deshalb spätestens nach sechs Stunden Arbeit 30 Minuten Pause einlegen. Bei einer elektronischen Zeiterfassung werden ihr diese 30 Minuten automatisch von ihrem Arbeitszeitkonto abgezogen. Sollte sie noch

Jugendliche (d. h. zwischen 15 und 17 Jahre alt) sein, stehen ihr nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sogar 60 Minuten Pause zu. Als Pausen gelten übrigens nur Arbeitsunterbrechungen von mehr als 15 Minuten am Stück.



Mein Tipp

Hier ist für Sie eine entsprechende Musterformulierung für den Arbeitsvertrag der Teilzeitkraft (Kursivgedrucktes je nach Einzelfall abändern, bei Gleitzeit sind genaue Angaben nicht erforderlich): „Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich 21 Stunden zuzüglich Pausen. Die Arbeit beginnt montags, dienstags und mittwochs je um 8:00 Uhr und endet um 15:30 Uhr. Die Mittagspause ist von 12:00 bis 12:30 Uhr zu nehmen.“



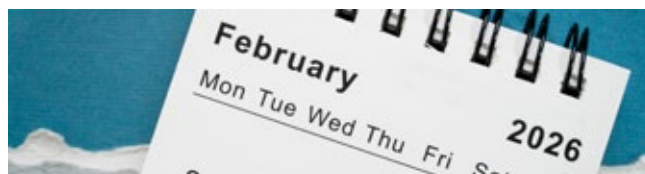
Fazit

Statt ein Verbot auszusprechen („Sie dürfen nicht früher nach Hause gehen“), können Sie auf die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers hinweisen. Dieser trägt die Verantwortung für den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darunter fällt auch die Verantwortung, Erholungs-pausen einzurichten. Empfehlen Sie Führungskräften in solchen Fällen, mit Mitarbeitenden ins Gespräch zu gehen, um Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden. (BG)

? ! „Wer muss bei Leiharbeitnehmern Sonntagsarbeit beantragen?“

Frage: „Wir besitzen eine behördliche Genehmigung für Sonntagsarbeit. Gilt diese nur für unsere eigenen Mitarbeiter oder können wir im Rahmen dieser Genehmigung auch Leiharbeitskräfte beschäftigen? Wir setzen diese nur entsprechend dem Umfang der erteilten Genehmigung ein (Anzahl der eingesetzten Arbeitnehmer, genehmigte Tätigkeiten).“

Antwort: In der Regel ist es Sache des Zeitarbeitsunternehmens, die Sonntagsarbeit zu beantragen. Denn verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitszeitschriften ist der Arbeitgeber. Dies ist bei Leiharbeitskräften das verleihende Unternehmen. Somit muss die Zeitarbeitsfirma die Sonn- und Feiertagsarbeit für ihre Beschäftigten beantragen. Die Genehmigungspflicht richtet sich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und den jeweiligen Bedarfsgewerbeordnungen der Bundesländer. Aber es gibt eine Ausnahme: Sind die Leiharbeitnehmer fest in das Schichtsystem der aufnehmenden Firma eingebunden und erfolgt dort auch die Einsatzplanung, können



Achten Sie auf Bewilligungen für die Sonntagsarbeit.

Sie im Einzelfall und nach Absprache mit der zuständigen Behörde von dieser Regelung abweichen. Sie können die Genehmigung in diesem Fall selbst beantragen. Für die Beschäftigung der Zeitarbeiter an Sonn- und Feiertagen wäre dann keine eigene Bewilligung durch den Verleiher erforderlich. Wichtig ist, dass sich die Verantwortlichen dazu austauschen und abstimmen. (BG)



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann nutzen Sie das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



Arbeitsschutz bei Sprachbarrieren: So erreichen Sie alle Mitarbeitenden

Neue Mitarbeitende kommen in die Abteilung, die Arbeitsschutzunterweisung steht an. Sie werfen einen Blick in die Runde und fragen sich: Hat wirklich *jede* Person verstanden, worum es geht? Die Unterschrift allein reicht nicht – Sicherheit entsteht erst durch echtes Verstehen.

So kommen Unterweisungen trotz Sprachbarrieren an

■ Bilder und kurze Demonstrationen

Nutzen Sie Piktogramme, Fotos oder kurze Videos, um Inhalte anschaulich zu vermitteln. Demonstrieren Sie wichtige Arbeitsschritte und lassen Sie Mitarbeitende diese direkt selbst ausführen – so erkennen Sie Unsicherheiten sofort.

■ Einfache Sprache und illustrierte Hinweise

Nutzen Sie eine einfache, klare Sprache: kurze Sätze, keine Fachbegriffe, direkte Anweisungen.

Gestalten Sie Ihre schriftlichen Hinweise und Betriebsanweisungen auch so: kurz, verständlich und bebildert, damit die Inhalte auf einen Blick erfasst werden können.

■ Sprachwissen im Team nutzen

Viele Teams haben mehrsprachige Mitarbeitende. Binden Sie sie in Unterweisungen und bei der Erstellung von Schulungsunterlagen ein. Formulieren Sie wichtige Sicherheitsregeln und Beschriftungen mehrsprachig, damit alle sie verstehen und anwenden können.

■ Kleine Gruppen für mehr Sicherheit

Unterweisungen in kleinen Gruppen schaffen Nähe und Raum für Rückfragen. Mitarbeitende trauen sich eher, Unklarheiten anzusprechen. Wer sich traut zu fragen, arbeitet sicherer und sorgt dafür, dass das Team es auch tut.



Mein Tipp

Stellen Sie neuen Mitarbeitenden einen festen persönlichen Sprachpartner zur Seite. Die Person muss nicht zwingend dieselbe Sprache sprechen – wichtiger ist Offenheit und die Bereitschaft, bei Alltagsfragen zu unterstützen. Für eine festgelegte Zeit werden Arbeiten gemeinsam ausgeführt. Dabei werden Fachwörter wiederholt, Abläufe bei Bedarf erklärt und bei Verständigungsproblemen unterstützt. Technische Hilfsmittel wie Übersetzungstools dürfen selbstverständlich genutzt werden. Regelmäßige kurze Rückmeldungen helfen zusätzlich, offene Fragen früh zu klären. So gelingt neuen Mitarbeitenden ein guter und sicherer Start im Team. (AG)

Schichtarbeit gesund gestalten: So unterstützen Sie Ihre Pflegekräfte

Medizinische Versorgung rund um die Uhr ist im Klinikbetrieb unverzichtbar, belastet die Gesundheit der Pflegekräfte aber stark. Weil Arbeiten gegen die innere Uhr nachweislich die gesundheitlichen Risiken erhöht, wird eine gute Schichtorganisation zum zentralen Schutzfaktor. Fördern Sie aktiv die Regeneration Ihres Personals, berücksichtigen Sie bei der Planung möglichst viele entlastende Maßnahmen und halten Sie so Ihr Team langfristig gesund.

■ **Vorwärtsrotierende Schichtpläne:** Ein Wechsel von der Früh- zur Spät- und anschließend zur Nachtschicht (vorwärtsrotierend) entspricht eher dem natürlichen Biorhythmus und wird vom Körper besser verkraftet als ein rückwärtsgerichteter Schichtwechsel.

■ **Kurze Nachtschichtblöcke:** Um große Schlafdefizite zu vermeiden, sollten maximal drei Nachtschichten aufeinanderfolgen.

■ **Ausreichende Erholungsphasen:** Nach einer Nachtschichtphase ist ein langer Freizeitblock von mindestens 24, besser 48 Stunden essenziell für die körperliche Erholung.

■ **Optimierte Anfangszeiten:** Ein späterer Beginn der Frühschicht (möglichst nicht vor 06:00 Uhr) und ein früherer Beginn der Nachtschicht (idealerweise gegen 21:00 Uhr statt 22:00 Uhr) entlasten den Schlaf-Wach-Rhythmus.

■ **Berücksichtigung von Chronotypen:** Soweit möglich, sollten „Lerchen“ (Morgentypen) eher in Frühschichten und „Eulen“ (Abendtypen) in Spät- oder Nachtschichten eingesetzt werden.

■ **Flexibilität und Mitbestimmung:** Die Einbindung der Beschäftigten in die Dienstplanung und die Wahlmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Schichtmodellen erhöhen die Sozialverträglichkeit und die individuelle Zufriedenheit.

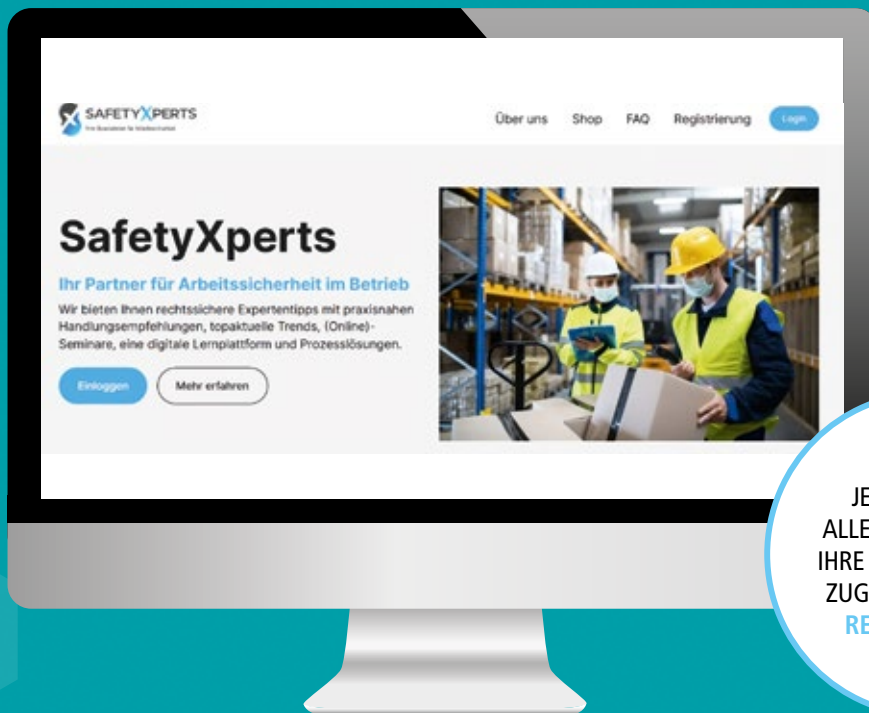


Zusatztip

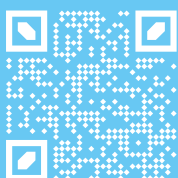
Achten Sie auf eine gesunde Pausenverpflegung: Nüsse, Obst und Vollkornprodukte sind zuckerreichen Snacks vorzuziehen. Stellen Sie Wasser, ungesüßte Tees und Gemüsebrühe bereit. Kaffee sollte nur in Maßen und spätestens vier Stunden vor dem geplanten Schlaf konsumiert werden. (AG)



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON
ALLEN GERÄTEN AUF
IHRE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. GLEICH
REINSCHAUEN!



**Nutzen Sie den
Onlinebereich auch
mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum Herunterladen und Bearbeiten.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Blieben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • E-Mail für Leserfragen: gesundheitswesen@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Ricarda Waldon, Bayreuth (RW); Renate Tief, Estenfeld (RT); Annabell Gottschalk, Bayreuth (AG); Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler (RK); Brigitte Ganzmann, München (BG) • Produktmanagement: Sonja Pianka-Heynen, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Titelbild: © C Malambo/peopleimages.com – stock.adobe.com • Dieses Produkt besteht aus FSC®-

zertifiziertem Papier • Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird. © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Seite 3: AdobeStock Carmen; Seite 9: AdobeStock RioPatuca Images; AdobeStock MarekPhotoDesign.com

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





10 Jahre Fehlermeldungen – Ihre Schätzung?

Was denken Sie, wie viele sicherheitsrelevante Fehlermeldungen zwischen 2008 und 2018 gemeldet wurden?

- 800
- 8.000
- 80.000

Korrekt ist: 800. Im Vergleich dazu werden in Großbritannien jedes Jahr über 8.000 Fehlermeldungen aus Arztpraxen eingebracht. Auch wenn die Situation in deutschen und britischen Arztpraxen nicht zu 100 % vergleichbar ist, zeigt dies doch, dass noch Nachholbedarf besteht. (RW)

📄 [Quelle: kurzlinks.de/p32f](https://kurzlinks.de/p32f)



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

**Wenn Grenzen überschritten werden: Wie Sie Ihr
Team wirksam schützen**

Fachkräfte finden – und die richtigen gewinnen

**Risiken im Griff: Wie Sie Ihren Hygieneprozess
sicher machen**



SAFETY XPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit