

# Neue Urteile, Regeln, Verordnungen



**Arbeitskreis „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ der IG-Metall Frankfurt  
(69. - 37. n.Cor. ) 26.3.2026**

**Wilma und Hans Irion**

# Tagungsband zum 13. Symposium "Licht und Gesundheit" veröffentlicht

## Beiträge aus Wissenschaft und Praxis zeigen Chancen und Risiken von Licht für die Gesundheit



Menschen sind in nahezu allen Lebensbereichen natürlicher oder künstlicher optischer Strahlung ausgesetzt - mit positiven, aber auch möglichen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Der Tagungsband zum 13. Symposium "Licht und Gesundheit" berichtet vom aktuellen Forschungs- und Erkenntnisstand zu Chancen und Risiken von Licht und optischer Strahlung - von moderner Beleuchtung bis zu den Auswirkungen von UV-Strahlung.

**Datum** 10. März 2026

# Arbeit von zu Hause: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023



Das Arbeiten von zu Hause hat sich auch nach der Pandemie weiter etabliert. Auswertungen mit der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 zeigen zudem, dass betriebliche Vereinbarungen sowie die Erfassung von Arbeitszeiten im Homeoffice nochmals zugenommen haben. Hiervon können Beschäftigte profitieren: Wo betriebliche Regelungen zum Arbeiten von zu Hause bestehen, erleben Beschäftigte mehr Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance, während fehlende betriebliche Vereinbarungen für das Arbeiten von zu Hause häufiger mit höheren Belastungen und einer stärkeren Entgrenzung einhergehen.

## Bibliografische Angaben

I. Entgelmeier

**Arbeit von zu Hause: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023.**

in: baua: Bericht kompakt 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2026. Seiten: 6, Projektnummer: F 2580, PDF-Datei, DOI: 10.21934/baua:berichtkompakt20260102

Fraunhofer IAO-Studie im Auftrag der Techniker Krankenkasse untersucht die produktivste Mischung aus Homeoffice und Präsenzarbeit

## Homeoffice steigert Produktivität – aber nur bis zu einem Kipppunkt

Presseinformation / 04. Februar 2026

Das Fraunhofer IAO hat im Auftrag der Techniker Krankenkasse untersucht, wie sich deren FlexOffice-Modell auf die Leistung der Beschäftigten auswirkt. Die Studie liefert der Forschung erstmals echte Produktivitätsdaten und zeigt: Homeoffice kann ein Plus sein – wenn auch weiche Faktoren wie die soziale Interaktion und Teamkultur stimmen.

Eine gemeinsame Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und der Techniker Krankenkasse (TK) kommt zu dem Ergebnis, dass das Arbeiten im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro rund 20 Prozent produktiver ist. Die Gesamtproduktivität steigt jedoch weniger stark, weil fachlicher Austausch und informelle Gespräche vor allem im Büro stattfinden. Nur eine ausgewogene Kombination und die Nutzung der Vorteile beider Arbeitsorte führen zu insgesamt positiven Produktivitätseffekten. Wenn zu viel Zeit im Homeoffice gearbeitet wird, sinkt die Produktivität wieder. Dieser Kipppunkt liegt laut der Studie bei einem Homeoffice-Anteil von etwa 60 Prozent.

## Kipppunkt beim optimalen Homeoffice-Anteil

Der Vergleich der Produktivität unterschiedlicher Dienststellen im Zeitverlauf zeigt, dass es einen Kipppunkt für die optimale Balance zwischen Homeoffice und Präsenz gibt. »Wir konnten sehen, dass die Produktivitätsvorteile durch das Homeoffice nur bis zu einem bestimmten Punkt bestehen«, so Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer IAO. Mit Überschreiten dieses Punkts – in der Studie liegt er im TK-Durchschnitt bei etwa 60 Prozent Homeoffice-Zeit – sinke die Produktivität. Ursache ist laut der Studie, dass ab dem Kipppunkt zu wenig Zeit gemeinsam in Präsenz verbracht wird und die Zeit für den notwendigen fachlichen und sozialen Austausch fehlt. Damit fehlen dann oft auch Informationen, die für die produktive Arbeit im Homeoffice benötigt werden. Je weniger Mitarbeitende ins Büro kommen, desto mehr verstärkt sich der Effekt. Hofmann weiter: »Die Präsenzzeit ermöglicht wichtige informelle und fachliche Kontakte. Sie sollte gezielt dafür genutzt werden, soziale Erosionsprozesse zwischen räumlich getrennt arbeitenden Teammitgliedern zu verhindern. Wie viel Präsenzzeit optimal ist, hängt vom Unternehmen und seinen Tätigkeitsbereichen ab. Langfristige Studien wie bei der TK liefern Fakten statt Bauchgefühle. Dadurch lassen sich Diskussionen und Maßnahmen in der Produktivitätsdebatte und bei ›Back to Office‹ besser steuern.«



Arbeits- und  
Gesundheitsschutz

# Phänomen Quiet Cracking: Jeder dritte Erwerbstätige ist psychisch am Anschlag

**Kaum jemand in der Arbeitswelt kennt Mitarbeitende, die an Quiet Cracking leiden – kein Wunder. Denn Betroffene lassen sich meist nichts anmerken. Quiet Cracking fasst die Symptome zusammen, mit denen Beschäftigte kämpfen, deren psychische Kraft beinahe am Ende ist. Wie stark dieses Phänomen hierzulande verbreitet ist, zeigt eine Studie der Pronova BKK.**

26.02.2026, von Beate Henes-Karnahl

Quiet Cracking wird in der Studie „Arbeiten 2025“ von den Autorinnen und Autoren auch als die leise Schwester des Burnouts bezeichnet. Denn die betroffenen Beschäftigten arbeiten wie gewohnt und lassen sich in aller Regel nicht anmerken, dass sie längst ihre letzten Reserven angreifen, um funktionieren zu können.

Nach dieser Untersuchung hat beinahe jeder dritte Erwerbstätige mit solch einer stillen Überlastung bereits Bekanntschaft gemacht. Ein weiteres Ergebnis lässt aufhorchen: Von der innerlichen Erschöpfung sind mit 40 Prozent die unter 30-Jährigen mehr betroffen als der Durchschnitt aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Umfrage verweist ferner darauf, dass nach diesen Zahlen Quiet Cracking häufiger verbreitet ist als die innere Kündigung, von der ein knappes Viertel (24 Prozent) berichtet hat.

Wie es zu dieser stillen Überlastung kommen kann, wird erklärt mit „Dauerstress, fehlender Wertschätzung und langen **Arbeitszeiten**“. Diese drei Faktoren kennzeichnen bei vielen Beschäftigten den Alltag am Arbeitsplatz. Im Einzelnen führen 42 Prozent den Stress als Hauptursache für die eigene Unzufriedenheit an. Die fehlende Wertschätzung am Arbeitsplatz ist für vier Zehntel (40 %) der Befragten ein Grund für die Erschöpfung und knapp drei Zehntel (29 Prozent) leiden unter Überstunden, Schichtdienst und ständiger Erreichbarkeit.

## LOBBYISMUS

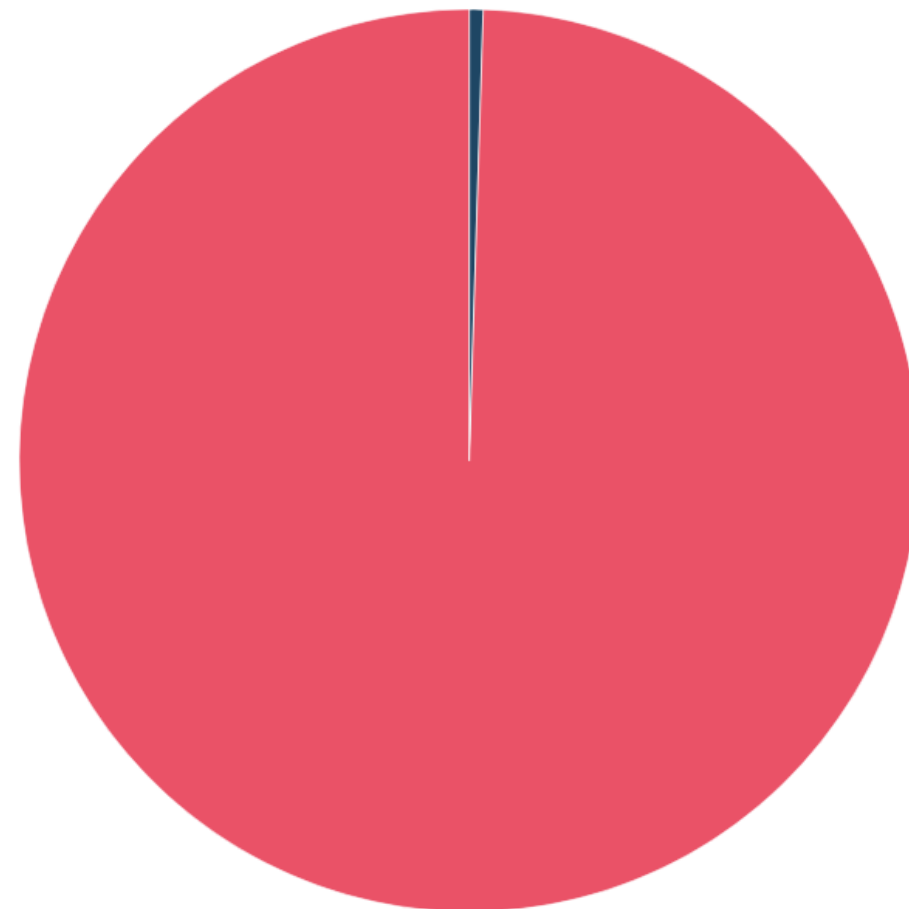
# Der Pakt mit der Chemiebranche

Zehntausende unbekannte, teils giftige Chemikalien treiben im Rhein. Warum darf die Industrie sie ungehindert einleiten? Ein Topmanager eines Großkonzerns enthüllt, wie die Industrie Politiker steuert.

Es gebe einen stillschweigenden Pakt zwischen den Chemiekonzernen und der deutschen und europäischen Regierung, sagt ein hochrangiger Mitarbeiter eines Chemiekonzerns bei Köln. Der Mittvierziger war viele Jahre im Europäischen Parlament tätig und beschreibt den Pakt so: Brüsseler Abgeordnete und die Kommission wüssten genau, dass viele Chemikalien deutscher Konzerne – in Plastikprodukten, Lasuren, Hautcremes, Putzmitteln und Weichmachern – der Gesundheit schaden. „Doch das nehmen alle Verantwortlichen in Kauf, um Deutschland und die Europäische Union (EU) als führenden Chemiestandort zu sichern.“ Deshalb setze die EU – jedes Jahr entschiedener – auf die Interessen der Industrie: weniger Auflagen, weniger Kontrollen, keine neuen Grenzwerte. Die Gesundheit der Bevölkerung? Zweitrangig. Diese sei bei Spitzentreffen „kaum ein Thema“.

## In der EU genutzte Chemikalien (~100.000)

■ umfassend erforscht (~500) ■ wenig bis gar nicht erforscht (~99.500)



Quelle: [European Environment Agency](#)



# Urteile

**Aktuelle Entscheidungen zum  
Arbeits- und Sozialrecht**

---

# **LSG bejaht Anspruch auf Erwerbsminderungsrente bei CFS nach Virusinfektion im Job**

**Erkrankt ein Mensch an seinem Arbeitsplatz an einem Virus, das in der Folge das Chronische Erschöpfungssyndrom verursacht, ist das von der gesetzlichen Unfallversicherung als Berufskrankheit anzuerkennen und mit einer Erwerbsminderungsrente zu entschädigen. So hat das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg entschieden (Az.: L 3 U 206/19).**

Geklagt hatte eine 1969 geborene Frau, die im Raum Berlin als Erzieherin an einer Grundschule arbeitete. Im Januar 2012 hatten sich sechs Kinder mit Ringelröteln infiziert. Kurz darauf erkrankte auch die Arbeitnehmerin: Ihre Gelenke schwellen an, Schmerzen entwickelten sich. Sie wurde in ein Krankenhaus eingewiesen. In den Laboruntersuchungen wurde dort ein Parvovirus B19 gesichert festgestellt. Dieser Erreger wird als Auslöser für die Ringelröteln betrachtet. Die Berufsgenossenschaft erkannte die Infektion, die von der Erzieherin durchgemacht worden war, dann im Jahr 2014 „im Grundsatz als Berufskrankheit Nr. 3101 an“, wie es aus dem Gericht heißt.

Die gesetzliche Unfallversicherung sah allerdings keinen Zusammenhang zwischen der inzwischen aufgetretenen, anhaltenden starken körperlichen und geistigen Erschöpfung der Frau – einem sog. Chronic Fatigue Syndrom (CFS) – und den ausgebrochenen Ringelröteln an ihrem Arbeitsplatz. Entsprechend lehnte sie eine Entschädigung ab. Dagegen klagte die Erzieherin – mit Erfolg. Das Sozialgericht (SG) Frankfurt (Oder) verurteilte die gesetzliche Unfallversicherung dazu, CFS als das zu erkennen, was es ist: die Folge einer Berufskrankheit. Außerdem gab das SG der Versicherung auf, der Klägerin eine Rente „wegen einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von zeitlich gestaffelt 60 bzw. 80 Prozent“ zu leisten. Dagegen wandte sich die Berufsgenossenschaft und nutzte die Möglichkeit der Revision.

Wie die Vorinstanz erkannte jedoch auch das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg das CFS als Folge der Virusinfektion an. Der 3. Senat betonte dabei, dass mehrere eingeholte Gutachten von Sachverständigen einen Zusammenhang zwischen der Infektion mit Ringelröteln und dem Entstehen des Erschöpfungssyndroms „überzeugend dargelegt“ hätten.

12.03.2026

# Arbeitsunfähig bedeutet nicht zwangsläufig amtsunfähig

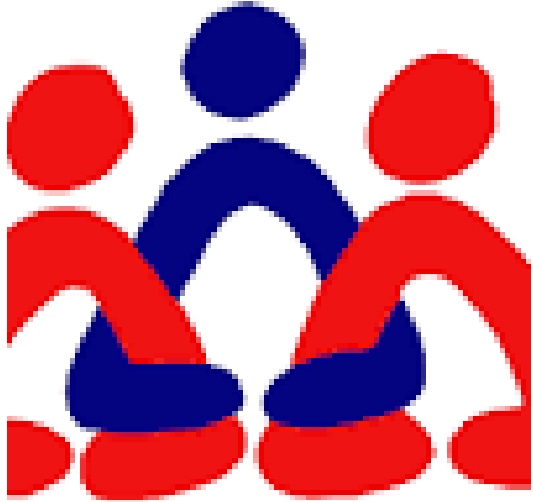
Ein arbeitsunfähig erkranktes Betriebsratsmitglied, das seine Bereitschaft zur Teilnahme an einer Betriebsratssitzung nicht gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden anzeigt, darf dieser als verhindert ansehen. Dies ändert sich jedoch, wenn dieses seine Amtsfähigkeit gegenüber dem Betriebsrat anzeigt. Dann darf aus der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr ohne weiteres auf die Amtsunfähigkeit des betreffenden Betriebsratsmitglieds geschlossen werden.

Hessisches LAG 2.2.2026 - 16 TaBVGa 2/26

**Die Gründe:**

Dem Betriebsrat wird aufgegeben, den Antragsteller zu allen Betriebsratssitzungen gem. § 29 Absatz 2 BetrVG einzuladen mit Ausnahme der Tagesordnungspunkte, bei denen eine Selbstbetroffenheit des Antragstellers anzunehmen ist.

Der Antragsteller ist für die Amtszeit gewähltes Betriebsratsmitglied, woraus sein Recht auf Teilnahme an den Betriebsratssitzungen und die Verpflichtung des Betriebsratsvorsitzenden ihn hierzu rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden, folgt, § 29 Abs. 2 S. 3 BetrVG. Zwar darf ein Betriebsratsvorsitzender ein arbeitsunfähig erkranktes Betriebsratsmitglied, das seine Bereitschaft zur Teilnahme an einer Betriebsratssitzung ihm gegenüber nicht anzeigt, als verhindert ansehen. Dies ändert sich jedoch, wenn dieses Mitglied seine Amtsfähigkeit gegenüber dem Betriebsrat anzeigt. Dann darf aus der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr ohne weiteres auf die Amtsunfähigkeit des betreffenden Betriebsratsmitglieds geschlossen werden. Das Gremium durfte daher nicht mehr ohne weiteres aus der Arbeitsunfähigkeit auf die Amtsunfähigkeit des Antragstellers schließen.





# Hand in Hand mit Kollege Cobot

Ausgabe 1/2026

- **Titelthema:** Hand in Hand mit Kollege Cobot
- **Interview:** „Wir wollen Teilhabe im Betrieb konkret möglich machen“
- **Künstliche Intelligenz:** KI kann Barrieren überwinden
- **Interview:** „Technische Barrieren lassen sich leichter überwinden als solche im Kopf“
- **Jürgen Duse!** „Barrierefreiheit ist ein Qualitätsmerkmal“
- **SBV-Wahl 2026:** Gut vorbereitet!
- Neue Serie: **Grad der Behinderung**
- **Ein Fall für die EAA:** Mit Inklusion gegen den Fachkräftemangel
- Der **Cartoon**
- **News:** Neues aus der Welt der beruflichen Teilhabe
- **Aktuelles Urteil:** Verspätete Prüfung von BR-Wahlvorschlägen
- **Aktuelles Urteil:** Einreichung von BR-Wahlvorschlägen
- Schauen Sie auch in die Regionalausgabe: **ZB Baden-Württemberg**

Ausgabe 1/2026 lesen