

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 6–7

BILDSCHIRMARBEITSPLATZ

Setzt Ihr Arbeitgeber die neue technische Regel ASR A6 um?

SEITE 9

ENDSPURT

Nutzen Sie die 12 Monate bis zur nächsten Wahl!



Brigitte Ganzmann

Seit über 20 Jahren bin ich in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement aktiv. Mit meiner Agentur „BGM-Lotsen“ unterstütze ich Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeite ich als Coach und bin anerkannte Prozessberaterin.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die kommenden Monate bringen wichtige Veränderungen mit sich – sowohl politisch als auch im betrieblichen Alltag. Der neue Bundestag wird entscheidende Weichen für die Arbeitswelt stellen. Sie als Betriebsrat sollten genau hinschauen: Welche politischen Entscheidungen beeinflussen den Arbeits- und Gesundheitsschutz? Wo müssen Sie aktiv werden, um die Interessen Ihrer Kollegen zu vertreten?

Ein zentrales Thema dieser Ausgabe ist die ASR A6, die klare Vorgaben für Bildschirmarbeitsplätze macht – von Beleuchtung über Ergonomie bis hin zu akustischen Anforderungen. Wird sie in Ihrem Betrieb eingehalten? Sie als Betriebsrat haben die Aufgabe, darauf zu achten, dass ergonomische Standards umgesetzt werden, um langfristige Gesundheitsbelastungen Ihrer Kollegen zu vermeiden.

In dieser Ausgabe finden Sie außerdem – wie immer – einen bunten Blumenstrauß an Gesundheitsimpulsen und Sicherheitsthemen, die wichtig sind. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Chefredakteurin

Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Redakteur:** Heiko Klages, RA, Hamburg | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: HendraGalus; S. 5: ichzigo; S. 9: Nuthawut – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ 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. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

- Guter Schlaf schützt vor Unfällen – fördern Sie gesunden Schlaf mit diesen Gesundheitsimpulsen** 3
- Arbeitsstättenregeln: Vorteile und Handlungsmöglichkeiten für Sie als Betriebsrat** 4
- Checkliste: Damit sind die Sicherheitsbeauftragten in Ihrem Betrieb optimal vorbereitet** 5

SCHWERPUNKTTHEMA

- Setzt Ihr Arbeitgeber die neue ASR A6 „Bildschirmarbeit“ um? So kontrollieren Sie ihn** 6+7

RECHT & URTEILE

- Firma verstößt gegen Unfallverhütungsvorschriften: Haben geschädigte Beschäftigte hier einen Schadenersatzanspruch?** 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

- Noch 12 Monate im Amt: Nutzen Sie Ihr Jahr als Gesundheitsschützer** 9
- Eingliederung: Hilfsmittel in der beruflichen Rehabilitation unterstützen Ihre Kollegen** 10

IMPULS DES MONATS

- Muster-Vorlage: Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement** 11

ZUM SCHLUSS

- Mutterschutz: Kolleginnen sind jetzt nach Fehlgeburt besser geschützt** 12

Schlafhygiene | Lesezeit 4 Minuten

Arbeitssicherheit und gesunden Schlaf durch Gesundheitsimpulse fördern

Sicherlich kennen Sie Phasen, in denen Sie wenig oder schlecht geschlafen haben – sei es wegen kleiner Kinder, aufgrund von Sorgen oder anderen Belastungen. Schlaf ist keinesfalls überbewertet, sondern eine essenzielle Voraussetzung für Lebensqualität, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Schlafmangel kann zu Konzentrationsschwierigkeiten, Fehlern und sogar schweren Arbeitsunfällen führen. Daher sollte der Betriebsrat dieses Thema auf die Agenda setzen und sich für bessere Arbeitsbedingungen und Gesundheitsimpulse zum Thema Schlaf starkmachen.

Die Bedeutung von Schlaf für Sicherheit und Gesundheit ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus gerückt. Bereits 2013 zeigte das Robert-Koch-Institut in einer Studie einen Zusammenhang zwischen Schlafmangel und Unfallrisiko. 2017 bestätigte die Techniker-Krankenkasse dies in ihrer Untersuchung „Schlaf gut, Deutschland!“. Auch das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung kam 2020 zu einem ähnlichen Ergebnis.

Warum ist Schlaf so wichtig für die Sicherheit am Arbeitsplatz?

Schlafmangel beeinträchtigt Reaktionsfähigkeit, Entscheidungsfindung und Stressresistenz erheblich. Die Studien belegen, dass unausgeschlafene Kollegen ein erhöhtes Unfallrisiko haben. Besonders betroffen sind Schichtarbeiter, Kollegen mit hohem Arbeitsdruck oder Personen mit langen Arbeitszeiten.

Ihre Möglichkeiten als Betriebsrat

Sie als Betriebsrat können Ihre Position und Ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um das Bewusstsein Ihres Arbeitgebers und Ihrer Kollegen für das Thema Schlaf und Schlafhygiene zu erweitern. Zudem können Sie konkret an verschiedenen Stellschrauben drehen, um die Situation zu verbessern und die Sicherheit im Betrieb zu erhöhen.

5 Ansätze, die wichtig sind

Zahlen erheben

Starten Sie eine Miniumfrage unter den Kollegen zum Thema Schlaf. So erfahren Sie, wie verbreitet Schlafprobleme bei Ihren Kolleginnen und Kollegen sind. Es gibt inzwischen verschiedene Programme, mit denen dies ganz einfach geht. Wenn Ihr Betrieb Microsoft hat, dann können Sie Microsoft Forms nutzen.

Beispiel für Fragen:

Haben Sie in den letzten 4 Wochen Probleme mit Ihrem Schlaf gehabt?

Antwortmöglichkeiten: Nein, nie / Selten (1- bis 2-mal pro Monat) / Gelegentlich (1- bis 2-mal pro Woche) / Häufig (mehr als 3-mal pro Woche) / Sehr häufig (fast täglich)

Welche Faktoren beeinträchtigen Ihren Schlaf am meisten?

Antwortmöglichkeiten (Mehrfachauswahl möglich): Arbeitsstress / Schichtarbeit – unregelmäßige Arbeitszeiten / Private Sorgen – mentale Belastung / Nutzung digitaler Geräte vor dem Schlafengehen / Ungünstige Schlafumgebung (z. B. Lärm, Licht, Temperatur)

Hätten Sie Interesse an betrieblichen Angeboten zur Verbesserung Ihres Schlafs (z. B. Workshops, Entspannungskurse, Schlafcoaching)?

Antwortmöglichkeiten: Ja, auf jeden Fall / Vielleicht, je nach Inhalt / Nein, ich sehe keinen Bedarf

Arbeitszeiten mitgestalten

Setzen Sie sich für gesundheitsförderliche Schichtmodelle ein, die ausreichend Erholungsphasen ermöglichen. Lange Arbeitszeiten sowie Nacht- und Wechselschichten sollten so gestaltet sein, dass die Belastung minimiert wird. Prüfen Sie, ob es in bestimmten Arbeitsmodellen vermehrt zu Unfällen kommt, und nutzen Sie dies als Argument für Anpassungen.

Räume für Erholung schaffen

Fordern Sie nicht nur Ruheräume für Schwangere, sondern auch Erholungsräume für alle Mitarbeitenden, um kurze Regenerationsphasen während der Arbeit zu ermöglichen.

Aufklärung und Sensibilisierung

Organisieren Sie Informationsveranstaltungen oder Schulungen zur Bedeutung von Schlaf. Experten können über Schlafhygiene, Ernährung und Stressbewältigung aufklären. Erkundigen Sie sich bei Krankenkassen oder der Volkshochschule nach passenden Angeboten.

Betriebliche Gesundheitsförderung anbieten

Viele Krankenkassen bieten Schlaftrainings an. So hat die AOK Bayern beispielsweise die 7Schläfer-App entwickelt, mit der Beschäftigte 7 Wochen lang wertvolle Tipps für besseren Schlaf erhalten. Weitere Informationen hier: <https://kurzlinks.de/yt4c>. Eine andere Möglichkeit ist die 7Mind-App, die inzwischen auch ein Schlaftraining anbietet, das die Kollegen entspannt von zu Hause aus durchführen können: www.7mind.de



FAZIT

Schlaf zum Thema machen

Sie als Betriebsrat spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Arbeitssicherheit und gesunden Schlaf in den Fokus zu rücken. Durch gezielte Maßnahmen können Sie dazu beitragen, dass Kollegen ausgeruht und sicher arbeiten. Setzen Sie sich aktiv für gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen ein – denn nur wer ausgeruht ist, kann sicher und produktiv arbeiten.

Vorgaben | Lesezeit 4 Minuten

ASR: Vorteile und Handlungsmöglichkeiten für Sie

Die Arbeitsstättenregeln (ASR) dienen als praxisnahe Hilfestellung, um die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) rechtssicher umzusetzen. Als Betriebsrat spielen Sie eine wichtige Rolle bei der Überwachung und Mitgestaltung von Maßnahmen, die den Schutz und die Gesundheit Ihrer Kollegen fördern. Im Folgenden erhalten Sie kompakt die Vorteile der ASR sowie einen Gesamtüberblick, zu welchen Themen die ArbStättV durch eine ASR konkretisiert wurde.

Wissen Sie als Betriebsrat, warum es für Ihren Arbeitgeber nur Vorteile bringt, sich an die ASR zu halten? Nutzen Sie folgende Gründe, um ihn ggf. davon zu überzeugen und sich selbst mit den verschiedenen ASR auseinanderzusetzen.

Vorteil 1: Vermutungswirkung

Ihr Arbeitgeber profitiert von einer sogenannten Vermutungswirkung. Dies bedeutet, dass Behörden und Berufsgenossenschaften davon ausgehen, dass die Anforderungen der ArbStättV erfüllt sind. Dadurch entfällt für den Arbeitgeber ein zusätzlicher Nachweisaufwand, solange die Einhaltung schriftlich dokumentiert ist.

Vorteil 2: Einfachere Schutzmaßnahmen

Viele ASR bieten konkrete Vorgaben zu Themen wie Beleuchtung (ASR A3.4), Raumtemperatur (ASR A3.5) oder Fluchtwege (ASR A2.3). Dies erleichtert es Ihrem Arbeitgeber, Schutzmaßnahmen umzusetzen, und es ermöglicht Ihnen als Betriebsrat eine fundierte Kontrolle und Beratung.

Vorteil 3: Breites Spektrum

Die ASR decken ein breites Spektrum an Themen ab – von Barrierefreiheit (ASR V3a.2) bis hin zu Lüftung (ASR A3.6). Darüber muss sich Ihr Arbeitgeber also wenig Gedanken machen. Wichtig ist, dass Sie als Betriebsrat die Umsetzung überwachen, besonders, wenn Ihre Kollegen Probleme haben.

Darüber hinaus gilt die Gefährdungsbeurteilung

Ergibt sich bei Ihnen im Betrieb eine Situation, die die ArbStättV betrifft, aber nicht durch die bestehenden ASR abgedeckt ist, müssen individuelle Schutzmaßnahmen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung getroffen werden. Das heißt, Ihr Arbeitgeber muss zunächst eine Gefährdungsbeurteilung durchführen (§ 5 ArbSchG). Die Schutzmaßnahmen müssen dem Stand der Technik und gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.

Welche Themen werden durch die ASR abgedeckt?

Eine Vielzahl. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat alle ASR auf ihrer Website veröffentlicht. In

der Tabelle sehen Sie im Überblick, wie viele Themen aus der ArbStättV bereits durch die ASR konkretisiert wurden. Suchen Sie hier nach ASR: <https://kurzlinks.de/kyjs>



Übersicht: Alle Arbeitsstättenregeln

Technische Regeln für Arbeitsstätten (Stand Januar 2025)

ASR V3 „Gefährdungsbeurteilung“
ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“
ASR A1.2 „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“
ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“
ASR A1.5 „Fußböden“
ASR A1.6 „Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände“
ASR A1.7 „Türen und Tore“
ASR A1.8 „Verkehrswege“
ASR A2.1 „Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrenbereichen“
ASR A2.2 „Maßnahmen gegen Brände“
ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“
ASR A3.4 „Beleuchtung und Sichtverbindung“
ASR A3.5 „Raumtemperatur“
ASR A3.6 „Lüftung“
ASR A3.7 „Lärm“
ASR A4.1 „Sanitärräume“
ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“
ASR A4.3 „Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“
ASR A4.4 „Unterkünfte“
ASR A5.2 „Anforderungen an Arbeitsplätze und Verkehrswege auf Baustellen im Grenzbereich zum Straßenverkehr – Straßenbaustellen“
ASR A6 „Bildschirmarbeit“

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

→ FAZIT

Arbeitsschutz wird durch das Gesetz geregelt

Als Betriebsrat haben Sie das Recht, in alle Prozesse eingebunden zu werden, insbesondere bei Gefährdungsbeurteilungen im Sinne von § 5 ArbSchG. Nutzen Sie dieses Mitbestimmungsrecht aktiv und fordern Sie Transparenz vom Arbeitgeber. Neben den ASR gelten auch weitere Vorschriften wie Bauordnungen der Länder oder branchenspezifische Regelungen (z. B. Verkaufsstättenverordnungen). Bei widersprüchlichen Vorgaben gilt stets die strengere Norm. Als Betriebsrat können Sie durch Ihre Mitbestimmung und Kontrolle dazu beitragen, dass diese Regeln eingehalten oder sinnvolle Alternativen entwickelt werden. Nutzen Sie Ihre Position aktiv, um den Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten!

Sicherheitsbeauftragte | Lesezeit 3 Minuten

Checkliste: Damit sind die Sicherheitsbeauftragten in Ihrem Betrieb optimal vorbereitet

Als Betriebsrat haben Sie ein wachsames Auge auf den Arbeitsschutz und können maßgeblich dazu beitragen, dass die Sicherheitsbeauftragten ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen. Damit diese bestmöglich arbeiten können, sollten ihre Aufgaben klar definiert sein – insbesondere für neue Sicherheitsbeauftragte, aber auch für erfahrene Kräfte. Hilfreich ist zum Beispiel die folgende Checkliste, die jeder Sicherheitsbeauftragte an die Hand bekommen sollte. So kann jeder in seinem Bereich die Risiken überprüfen. Stellen Sie die Checkliste doch im nächsten ASA vor. Es ist ein hilfreiches Werkzeug für die Sicherheitsbeauftragten in Ihrem Betrieb.



Checkliste: Gefährdungen erkennen als Sicherheitsbeauftragter



Mit dieser Checkliste haben die Sicherheitsbeauftragten einen klaren Handlungsauftrag

Nr.	Frage	Ja	Nein
Arbeitsplätze, Verkehrs-, Flucht- und Rettungswege			
1	Gibt es Arbeitsplätze, die nicht ordnungsgemäß aufgeräumt sind (z. B. Werkzeuge nicht am vorgesehenen Platz)?		
2	Gibt es Stolperstellen oder Rutschgefahren?		
3	Gibt es Arbeitsplätze oder Verkehrswege, an denen die Beleuchtung nicht ausreichend oder defekt ist?		
4	Sind Verkehrswege für Personen und Fahrzeuge nicht oder nicht klar erkennbar markiert?		
5	Gibt es defekte Treppen oder Geländer?		
6	Gibt es Luken oder sonstige Bodenöffnungen, die nicht gegen Hineinfallen gesichert sind?		
7	Fehlen vorgeschriebene Aushänge (Brandschutzplan, Flucht- und Rettungsplan, Anleitung zur Ersten Hilfe bei Unfällen)?		
8	Fehlen Warnschilder oder Sicherheitskennzeichnungen?		
9	Rauchen Kollegen (oder Besucher) in Bereichen mit Brandgefahren?		
10	Sind Rettungs- und Fluchtwege mangelhaft gekennzeichnet?		
11	Sind in Flucht- und Rettungswegen Gegenstände abgestellt (auch vorübergehend)?		
Arbeitsmittel, Schutzeinrichtungen			
12	Benutzen die Kollegen Arbeitsmittel oder elektrische Einrichtungen, die erkennbare Sicherheitsmängel aufweisen?		
13	Fehlen Schutzeinrichtungen an Maschinen und Einrichtungen oder sind sie defekt?		
14	Umgehen Kollegen die Schutzeinrichtungen, z. B., um Zeit zu sparen?		
15	Sind defekte Leitern oder Tritte im Umlauf?		
16	Gibt es Arbeitsmittel oder Anlagen, bei denen die Termine für die vorgeschriebenen wiederkehrenden Prüfungen überzogen sind?		
17	Fehlen Betriebsanleitungen für Maschinen und Arbeitsmittel oder werden sie nicht befolgt?		
18	Fehlen Feuerlöscher oder Erste-Hilfe-Einrichtungen, sind sie nicht frei zugänglich oder ist ihre Kennzeichnung mangelhaft?		
19	Fehlen vorgeschriebene Persönliche Schutzausrüstungen oder sind sie defekt?		
20	Werden Persönliche Schutzausrüstungen entgegen der Vorschrift nicht oder falsch benutzt?		

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



FAZIT

Sicherheitsbeauftragten die Arbeit erleichtern

Sollte ein Sicherheitsbeauftragter ein „Ja“ ankreuzen, dann besteht immer Handlungsbedarf! Der Sicherheitsbeauftragte muss es Ihrem Arbeitgeber melden. Dieser muss dann veranlassen, dass die Gefährdung beseitigt wird. Sie können diese Checkliste natürlich so erweitern, dass die speziellen Gefährdungen in Ihrem Betrieb möglichst präzise abgedeckt sind.



SiBe

Qualifizierte
Kollegen geben
Sicherheit

Bildschirmarbeit | Lesezeit 7 Minuten

Setzt Ihr Arbeitgeber die Vorgaben für Bildschirmarbeitsplätze um?

Wie ein Bildschirmarbeitsplatz gestaltet sein muss, war lange Zeit in der Bildschirmarbeitsplatzverordnung geregelt. Dann zogen die Inhalte in den Anhang der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) um und seit dem 1. Juli 2024 gibt es die neue technische Regel ASR A6 „Bildschirmarbeit“. Sie gibt klare Richtlinien vor, wie ein Bildschirmarbeitsplatz aussehen bzw. ausgestattet werden muss. Als Betriebsrat ist die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) A6 eine Pflichtlektüre, da ein Großteil der Kollegen vor einem Bildschirmgerät, ob fest oder tragbar, arbeitet. Nur durch Kenntnis der ASR A6 können Sie Ihren Aufgaben nachkommen, die Umsetzung durch den Arbeitgeber überwachen und die Gesundheit Ihrer Kollegen schützen.

Viele Bildschirmarbeitsplätze in Deutschland sind ergonomisch gut gestaltet. Doch zu Bildschirmarbeitsplätzen gehört nicht nur die richtige Ausstattung, sondern auch die Arbeitsabläufe: Dazu zählen zum Beispiel Pausen oder Unterweisungen. Zudem arbeitet heute nicht mehr jeder Kollege automatisch an einem klassischen Bildschirmarbeitsplatz im Büro. Inzwischen gibt es Homeoffice, Telearbeitsplätze und tragbare Bildschirmgeräte wie Tablets oder Notebooks. Die ASR A6 Bildschirmarbeit konkretisiert die ArbStättV und gibt konkrete Umsetzungstipps, die für Sie als Betriebsrat wertvoll sind.

Telearbeitsplatz

Darunter versteht die ASR A6 fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im privaten Umfeld der Kollegen. Der Begriff Homeoffice oder Mobiles Arbeiten kommt in der Technischen Regel nicht vor.

Anwendungsbereich der ASR A6

Die ASR A6 findet Anwendung auf alle Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb, an denen Ihre Kollegen mit einem Bildschirm arbeiten. Darüber hinaus gilt die Regel auch für die Arbeit von zu Hause oder außerhalb des Betriebs.

INFO: ASR A6



Wissen, was die ASR A6 alles enthält

Laden Sie sich die ASR A6 Bildschirmarbeit am besten gleich herunter und lesen Sie die neuen Regelungen zur Bildschirmarbeit. Sie finden sie im Internet auf der Seite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: <https://kurzlinks.de/9qht>

Die ASR A6 beleuchtet alle Bildschirmtätigkeiten

Die ASR A6 beleuchtet alle Bildschirmtätigkeiten. Sie konkretisiert die bisherigen Vorgaben der ArbStättV und erweitert die Begrifflichkeiten. Dabei sind folgende für Sie als Betriebsrat und Ihre Arbeit wichtig:

Bildschirmarbeitsplatz

Dazu gehören alle Arbeitsplätze, die dauerhaft für eine Bildschirmarbeit eingerichtet sind: Hierzu zählen mindestens ein Bildschirm, ein Tisch, Stuhl und weitere Arbeitsmittel.

Bildschirmgeräte

Da nicht jeder Arbeitsplatz ein klassischer Büroarbeitsplatz ist, legt die ASR A 6 fest, welche Anforderungen an die verschiedenen Bildschirmgeräte gestellt werden. Dazu gehören z. B. Bildschirm, Drucker, Headset oder auch die Software.

Tragbare Bildschirmgeräte

Die ASR A6 konkretisiert die Vorgaben für die Tätigkeit mit tragbaren Bildschirmgeräten. Zum Beispiel, wenn Kollegen ein Tablet während der Arbeit nutzen, um Informationen zu speichern. Oder über das Smartphone ein Formular ausfüllen.



HINWEIS

Mobile Arbeitsplätze

Sollte es in Ihrem Unternehmen mobile Arbeitsplätze außerhalb geben, die nicht als Telearbeitsplätze definiert sind, so kann sich Ihr Arbeitgeber hier an der ASR A6 „vorbeimogeln“. Mobile Arbeitsplätze sind noch nicht in der ASR A6 definiert.

Welche konkreten Vorteile bietet die ASR A6?

Beispiel 1: Gewicht von tragbaren Geräten

Bisher konnte Ihr Arbeitgeber leichte tragbare Bildschirmgeräte kaufen oder schwere, die gerade im Angebot waren. Die ASR A6 konkretisiert diese Anforderung nun deutlich: Tragbare Geräte mit Tastatur dürfen maximal 2,0 kg wiegen (Abschnitt 6.5 Abs. 12). Diese Vorgabe hilft allen in Ihrem Betrieb, klare Anschaffungsrichtlinien für mobile Arbeitsmittel zu entwickeln. Sprechen Sie als Betriebsrat das Thema in der nächsten ASA-Sitzung an. Vom Einkauf bis zur Arbeitssicherheit sollten alle an diesen Anschaffungsrichtlinien beteiligt sein.

Beispiel 2: Telearbeitsplätze

Auch nach der Pandemie arbeiten viele Kollegen weiter tageweise von zu Hause. Doch unter welchen Bedingungen, war nicht klar. Auch hier wurde die ASR A6 konkreter. So gibt es Vorgaben zu Telearbeitsplätzen. Nach der ASR A6 müssen diese dem gleichen ergonomischen Standard wie Büroarbeitsplätze entsprechen. Diese Vorgabe bietet Ihnen als Betriebsrat die Möglichkeit, bei der Ausstattung von Homeoffice-Arbeitsplätzen mitzubestimmen und somit Ihre Kollegen auch außerhalb des Betriebs zu schützen.

Beispiel 3: Erholungszeiten

Wann ist die Zeit für eine Bildschirmpause? Künftig können Ihre Kollegen pro Stunde eine 5-Minuten-Pause einlegen, wenn sie intensiv am Bildschirm arbeiten. So empfiehlt es die ASR A6. Ergänzend dazu können Sie als Betriebsrat bei Ihrem Arbeitgeber Gesundheitsangebote für den Bildschirmarbeitsplatz anregen. Es gibt z. B. kostenlose Videos, um die Augen zu entspannen, oder einfache Übungen für den Schulter-Nacken-Bereich.

Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Die ASR A6 ist ein wichtiges Dokument, wenn Sie als Betriebsrat die Bildschirmarbeitsplätze für Ihre Kollegen verbessern möchten. Die Technische Regel gibt Ihnen gute Anhaltspunkte, ob Ihr Arbeitgeber die Vorgaben bereits umgesetzt hat.

Mithilfe der folgenden Checkliste können Sie als Interessenvertretung die Umsetzung der ASR A6 durch Ihren Arbeitgeber überwachen.



Checkliste: Vorgaben der ASR A6



Diese Vorgaben (Auszug) sind besonders wichtig für einen Bildschirmarbeitsplatz nach der ASR A6 – erfüllen die Arbeitsplätze Ihrer Kollegen diese Vorgaben?

Vorgabe	Ja	Nein
Keine Spiegelungen oder Blendungen durch direkte Lichtquellen (Tageslicht oder Deckenleuchten).		
Mindestens 50 cm Abstand zwischen Augen und Bildschirm.		
Bildschirmgröße: mindestens 22 Zoll, bei CAD-Arbeitsplätzen mindestens 24 Zoll.		
Tragbare Geräte (Tablets) sollten nur begrenzt genutzt werden und maximal 2 kg wiegen.		
Mindestens 500 Lux Beleuchtungsstärke am Arbeitsplatz (Messung durch die Arbeitssicherheit möglich).		
Flimmerfreies Display mit mindestens 75 Hz Bildwiederholrate, zudem müssen Kontrast und Helligkeit einstellbar sein.		
Wird mit tragbaren Geräten gearbeitet, ist eine separate Tastatur erforderlich.		
Software-Ergonomie sicherstellen: Schriftgröße mindestens 12 pt oder individuell wählbar.		
Nach intensiver Bildschirmarbeit ist eine Pause von 5 Minuten nach 60 Minuten einzuplanen.		
Höhenverstellbare Schreibtische ermöglichen sowohl stehende als auch sitzende Arbeit. Dynamisches Sitzen mit wechselnden Sitzpositionen ist förderlich.		
Lärm im Büro sollte durch akustische Maßnahmen wie Schallschutzwände auf maximal 55 dB(A) reduziert werden.		
Monotone Bildschirmarbeit sollte regelmäßig durch andere Aufgaben unterbrochen werden.		
Jährliche Unterweisungen über Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz sind erforderlich.		
Arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß ArbMedVV: regelmäßige Sehtests und Beratung durch den Betriebsarzt nutzen.		

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Ein wichtiger Impuls zum Schluss

Denken Sie daran, dass Ihr Arbeitgeber verpflichtet ist, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen (§ 5 ArbSchG, § 3 ArbStättV). Die gilt auch für Bildschirmarbeitsplätze, und hier liefert die neue ASR A6 konkrete Vorgaben, die wichtig sind für die langfristige Gesundheit Ihrer Kollegen.

→ FAZIT

Gesunde Arbeit vor dem Bildschirm

Die ASR A6 schließt bisherige Lücken in der ArbStättV und bietet klare Handlungshilfen für Sie als Betriebsrat und auch für Ihren Arbeitgeber. Den Mehrwert haben Ihre Kolleginnen und Kollegen, die durch die konkreten Anpassungen mehr Gesundheit am Arbeitsplatz erfahren.

Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber über die Umsetzung und den Zeitraum. Manches wird auch aus Nachhaltigkeitsgründen nicht sofort machbar sein, wie z. B. der Austausch tragbarer Bildschirme. Anderes, wie eine kurze und aktive Bildschirmpause, ist schnell umgesetzt. Geben Sie als Betriebsrat diesen Impuls und nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht nach dem BetrVG.



ADIUVA IMPULS



BR-Live-Webinar

Betriebsrats-Update: Es gibt regelmäßige Live-Webinare mit RA Heiko Klages. Hier erfahren Sie mehr über relevante und aktuelle Urteile und können Fragen im Chat stellen. Scannen Sie jetzt den QR-Code und melden Sie sich kostenlos an.



**DIE ASR A6
TRÄGT ZUR
GESUNDERHALTUNG
DER KOLLEGEN
BEI**

Unfallversicherung | Lesezeit 3 Minuten

Firma verstößt gegen Unfallverhütungsvorschriften: kein Schadenersatzanspruch der Beschäftigten

Kommt es zu einem Arbeits- oder Wegeunfall, tritt grundsätzlich die gesetzliche Unfallversicherung ein. Direkte Ansprüche gegen den Arbeitgeber sind eher selten und nur sehr schwer durchzusetzen, wie sich aus einem neuen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln ergibt (10.10.2024, Az. 8 SLa 33/24).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer hatte einen Arbeitsunfall und fordert deshalb Schadenersatz und Schmerzensgeld von seinem Arbeitgeber. Konkret verlangt er:

- einen finanziellen Ausgleich für den Verdienstausschlag, weil sein Verletztengeld niedriger ist als sein reguläres Gehalt (insgesamt rund 5.000 €),
- ein Schmerzensgeld in Höhe von 5.000 € sowie
- die Feststellung, dass sein Arbeitgeber ihm auch in Zukunft alle weiteren Schäden ersetzen muss, die aus dem Unfall entstehen.

Zur Verletzung kam es, weil der Kläger mit einem Lkw einen Container transportieren sollte. Er behauptet, der Arbeitgeber habe den Unfall vorsätzlich verursacht, da die benutzten Container nicht ordnungsgemäß gewartet wurden. Er führt Beispiele an, die zeigen sollen, dass sein Arbeitgeber regelmäßig Container mit abgelaufenen Prüfzeiten einsetzen lässt.

Der Arbeitgeber bestritt diese Vorwürfe. Er erklärte, dass der betreffende Container betriebssicher gewesen sei. Selbst wenn die Wartung nicht korrekt durchgeführt worden wäre, würde dies nicht bedeuten, dass der Unfall absichtlich herbeigeführt wurde.

Ungenügende Wartung heißt nicht „vorsätzlich herbeigeführt“

Die Entscheidung: Beim Arbeitsgericht war der Kläger erfolglos, er legte daher Berufung ein. Das LAG bestätigte das erstinstanzliche Urteil und wies die Klage endgültig ab.

Die wichtigsten Gründe waren:

Haftungsausschluss des Arbeitgebers

Nach § 104 Sozialgesetzbuch (SGB) VII haftet der Arbeitgeber nicht für Arbeitsunfälle, es sei denn, er hat den Unfall vorsätzlich verursacht. Normalerweise übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung die Kosten.

§ 104 SGB VII

Beschränkung der Haftung der Unternehmer

(1) Unternehmer sind den Versicherten, die für ihre Unternehmen tätig sind oder zu ihren Unternehmen in einer sonstigen die Versicherung begründenden Beziehung stehen, sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall verursacht hat, nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Absatz 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg herbeigeführt haben. [...]

Kein vorsätzliches Handeln des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber kann nur haftbar gemacht werden, wenn er den Unfall nicht nur fahrlässig, sondern vorsätzlich herbeigeführt hat.

Das bedeutet: Der Arbeitgeber müsste nicht nur gewusst haben, dass die Container unsicher sind, sondern er müsste auch gewollt haben, dass es zu einem Unfall kommt.

Es gibt jedoch keine Hinweise darauf, dass der Arbeitgeber den Unfall des Klägers absichtlich herbeigeführt oder billigend in Kauf genommen hat.

Fahrlässigkeit reicht nicht aus

Selbst wenn die Wartung mangelhaft gewesen wäre, würde dies nur auf Fahrlässigkeit hindeuten, aber nicht auf Vorsatz.

Fahrlässigkeit bedeutet, dass ein Risiko zwar erkannt, aber darauf gehofft wurde, dass nichts passiert. Für eine Haftung nach § 104 SGB VII müsste der Arbeitgeber den Unfall bewusst gewollt haben, was hier nicht nachgewiesen werden konnte.

→ FAZIT

Kein Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber

Der Kläger erhält keinen Schadenersatz oder Schmerzensgeld, da der Arbeitgeber nicht vorsätzlich gehandelt hat. Die gesetzliche Unfallversicherung bleibt für den Schadenausgleich zuständig.

Das Urteil ist kein Freibrief

Das Urteil ist aber selbstverständlich kein Freibrief für Arbeitgeber. Auch wenn der Arbeitnehmer keine direkten Ansprüche gegen den Arbeitgeber hatte, ist dieser noch lange nicht aus der Verantwortung. Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften können je nach Einzelfall auch bei fahrlässigem Verhalten sogar strafrechtliche Folgen für den Arbeitgeber haben. Außerdem droht dem Arbeitgeber in solchen Fällen auch Ärger mit den Unfallversicherungsträgern und den Arbeitsschutzbehörden.

💡 HINWEIS

Werden Sie deutlich!

Machen Sie Ihrem Arbeitgeber diese Folgen klar, wenn er Wartungspläne und Unfallverhütungsvorschriften nicht ernst nimmt. Behandeln Sie das Thema auch im ASA.

Betriebsratswahl | Lesezeit 3 Minuten

Noch 12 Monate im Amt: Ihr Jahr als Gesundheitsschützer

Die letzten 12 Monate Ihrer Amtszeit als Betriebsrat haben begonnen. Jetzt ist die ideale Zeit, um Bilanz zu ziehen und gezielt daran zu arbeiten, nachhaltige Verbesserungen im Gesundheitsmanagement und natürlich auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz für Ihre Kollegen zu erreichen. Nutzen Sie diese Zeit, um Ihre Erfolge sichtbar zu machen und offene Themen voranzutreiben.

Wo ist die Zeit geblieben? Vor 36 Monaten waren Sie gerade im Wahlkampf oder haben gerade Ihr Amt als Betriebsrat angetreten. Nun können Sie bereits auf den größten Teil Ihrer Amtszeit zurückblicken.

Zeit für eine kurze Zwischenbilanz in Sachen BGM und Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mit folgenden 5 Fragen gelingt Ihnen das ganz einfach. Schauen Sie ggf. in alten Protokollen oder Ihrem Kalender nach, wenn Sie nicht mehr wissen, was alles in den letzten 3 Jahren passiert ist. Das kann hilfreich sein.

5 Fragen für eine kurze Reflexion

1. Welche **gesundheitlichen Verbesserungen** haben Sie für Ihre Kollegen erreicht?
2. Welche **offenen Punkte** gibt es noch? Wo sind Sie noch nicht weitergekommen?
3. Welche **Strukturen** haben sich bewährt? Was könnte nachhaltiger verankert werden?
4. Welche **gesundheitlichen Herausforderungen** haben sich neu ergeben?
5. Wie ist die **Zusammenarbeit** mit dem Arbeitgeber, dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit?

Machen Sie Ihre Erfolge sichtbar!

Um Ihre Arbeit zu würdigen und weiterzugeben, sollten Sie eine Erfolgsliste erstellen. Diese hilft Ihnen, die Erfolge Ihrer Amtszeit zu reflektieren und sich für den kommenden Wahlkampf vorzubereiten, wenn Sie nochmals antreten werden.

Sollten Sie nicht mehr kandidieren, dann ist die Liste eine gute Basis für Ihre Nachfolger. So können diese sich an Ihren Erfolgen orientieren oder daran weiterarbeiten.



5 Schritte zu Ihrer Erfolgsliste

1. **Erfolge dokumentieren:** Welche gesundheitlichen Verbesserungen haben Sie durchgesetzt (z. B. Ergonomie, psychische Gesundheit, Arbeitszeitregelungen)?
2. **Projekte und Maßnahmen auflisten:** Welche Gesundheitsinitiativen wurden umgesetzt? Gab es Gesundheitsaktionen oder Gefährdungsbeurteilungen?
3. **Gremienarbeit bewerten:** Wie war die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und anderen betrieblichen Akteuren? Wie war die Zusammenarbeit in Ihrem Gremium?
4. **Kollegen einbeziehen:** Holen Sie Rückmeldungen ein und fragen Sie nach der Wahrnehmung Ihrer Arbeit.
5. **Erfahrungen festhalten:** Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen? Was hat besonders gut funktioniert?

Zukunft: Was können Sie in den letzten 12 Monaten noch tun?

Nutzen Sie noch die kommenden 12 Monate als Betriebsrat. Dazu gehört, dass Sie ...

- **Gesundheitsangebote verstetigen:** Falls bestehende Maßnahmen noch nicht in Betriebsvereinbarungen oder festen Strukturen verankert sind, sollten Sie das jetzt anstoßen.
- **Projekte abschließen:** Gerade schwierige Projekte, wie z. B. die Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung, sollten Sie noch in dieser Zeit, gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber, abschließen.
- **Wissen sichern:** Fassen Sie Ihre Erfahrungen schriftlich zusammen und bereiten Sie Übergaben für nachfolgende Betriebsräte vor.
- **Netzwerke nutzen:** Tauschen Sie sich mit anderen Betriebsräten aus, um Impulse für Ihre letzten Amtsmonate zu erhalten.

→ FAZIT

Ihre letzten 12 Monate im Amt

Bauen Sie auf Ihre Erfolge der letzten 36 Monate und nutzen Sie Ihre verbleibende Amtszeit, um offene Punkte anzugehen. Welche Themen sind wichtig für Ihre Kollegen? Häufig ist das Gesundheitsmanagement noch nicht in einer Betriebsvereinbarung verankert. Auf Seite 11 finden Sie eine Muster-Betriebsvereinbarung, die Sie nur noch für Ihren Betrieb und Ihre Angebote anpassen müssen. Gehen Sie wichtige Themen nochmals voller Energie in den nächsten 12 Monaten an. Ihre Arbeit macht einen Unterschied – für Ihre Kollegen und für die Betriebsratsgenerationen nach Ihnen!

Eingliederung | Lesezeit 4 Minuten

Hilfsmittel in der beruflichen Rehabilitation unterstützen Ihre Kollegen

Ein Unfall oder eine Erkrankung kann dazu führen, dass ein Kollege seine bisherige Tätigkeit nicht mehr in vollem Umfang ausüben kann. Über das BEM unterstützen Sie als Betriebsrat die betroffenen Kollegen. In vielen Fällen können technische und organisatorische Hilfsmittel dabei helfen, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen oder anzupassen. Als Betriebsrat haben Sie eine wichtige Rolle dabei, diese Unterstützungsmöglichkeiten zu erkennen und aktiv zu nutzen. Wie fit sind Sie, wenn es um das Thema Hilfsmittel geht?

Gerade in der beruflichen Wiedereingliederung braucht es ein breites Spektrum an Maßnahmen und Ideen. Stellen Sie sich z. B. vor, dass ein Kollege nach einem Unfall eine versteifte Wirbelsäule hat und somit nicht mehr seiner Tätigkeit nachgehen kann. Hier können Hilfsmittel ein wichtiger Schritt sein, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Was sind Hilfsmittel in der beruflichen Rehabilitation?

Hilfsmittel in der beruflichen Rehabilitation sind technische, organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen, die Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen den Verbleib im Berufsleben ermöglichen. Dazu gehören:

- ergonomische Arbeitsmittel (z. B. spezielle Schreibtische, Sitz- und Stehhilfen)
- Anpassungen von Maschinen oder Arbeitsplätzen
- spezielle Software oder Assistenzsysteme (z. B. Diktiergeräte oder spezielle Anzeigetafeln)
- Hör- und Sehhilfen
- Kommunikationshilfen (z. B. Sprachcomputer)

Ihre Aufgaben als Betriebsrat

Als Betriebsrat können und sollten Sie aktiv werden, um Ihren Kollegen die bestmögliche Unterstützung zu bieten. Die folgenden Handlungsansätze helfen Ihnen dabei:

1. Frühzeitige Sensibilisierung und Information

Informieren Sie sich über Kostenübernahme für Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen durch die DRV. Informationen dazu finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/i74l>. Sprechen Sie mit betroffenen Kollegen und klären Sie über bestehende Möglichkeiten auf. Auch sie sollten mit ihrem behandelnden Arzt über Hilfsmittel sprechen und sich informieren.

Nutzen Sie Betriebsversammlungen oder Aushänge, um alle Kollegen zu sensibilisieren und auch zu zeigen, wie umfangreich eine Unterstützung sein kann.

2. Beteiligung am BEM-Verfahren

Nutzen Sie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) – es ist ein wichtiger Hebel zur Klärung von Hilfsmittelbedarf. Umso wichtiger ist es, dass BEM-Gespräche frühzeitig stattfinden, d. h., dass jedem Kollegen, der innerhalb der letzten 12 Monate mehr als 6 Wochen krank war, auch zeitnah ein BEM angeboten wird (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX).

Als Betriebsrat begleiten Sie die betroffenen Kollegen im BEM-Prozess und achten darauf, dass Hilfsmittel prüfbar einbezogen werden.

3. Zusammenarbeit mit relevanten Stellen

Suchen Sie den Austausch mit dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Personalabteilung – auch hier müssen die Kollegen über die Möglichkeiten Bescheid wissen und es sollte ein abgestimmtes Vorgehen geben.

Knüpfen Sie Kontakte zu Reha-Trägern wie der Deutschen Rentenversicherung, der Agentur für Arbeit und den Berufsgenossenschaften. Denken Sie auch an die Integrationsämter, wenn Kollegen von einer Behinderung betroffen sind.

4. Finanzielle Fördermöglichkeiten prüfen

Viele Hilfsmittel werden von Reha-Trägern finanziert. Allerdings nur, wenn auch ein Antrag gestellt wird. Nutzen Sie daher die Möglichkeiten, z. B. über die DRV. Ist sie nicht der richtige Ansprechpartner, leitet sie den Antrag an die richtige Stelle weiter.

Bedenken Sie, dass manche Kollegen ggf. Hilfe bei der Antragsstellung brauchen. Die Anträge sind nicht immer ganz einfach auszufüllen.

5. Mitbestimmungsrechte nutzen

Hilfsmittel betreffen oft die Arbeitsbedingungen. Nutzen Sie als Betriebsrat Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG, um auf die Gestaltung der Arbeitsplätze Einfluss zu nehmen. Fordern Sie, dass notwendige Anpassungen schnell umgesetzt werden.

INFO: Hilfsmittel



Kein Plan von Hilfsmitteln?! Kein Problem!

Auf der Website www.rehadat-hilfsmittel.de finden Sie alle Hilfsmittel. Anhand von 4 Fragen gelangen Sie zu geeigneten Produkten.



FAZIT

Hilfsmittel, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten

Die berufliche Rehabilitation durch Hilfsmittel ist ein zentraler Bestandteil der Wiedereingliederung von Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Als Betriebsrat können Sie durch Information, Beratung und aktive Mitgestaltung dazu beitragen, dass kein Kollege aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls benachteiligt wird.

So zurren Sie das BGM mit Ihrem Arbeitgeber fest



Muster-Betriebsvereinbarung: BGM



Muster: Betriebsvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Zwischen dem Arbeitgeber ..., vertreten durch ..., und dem Betriebsrat, vertreten durch ..., wird zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel: Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen. Als Arbeitgeber und Betriebsrat nehmen wir die Verantwortung an und kümmern uns um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten und Kollegen. Nur mit gesunden und leistungsfähigen Arbeitnehmern können wir wirtschaftlich erfolgreich und ein attraktiver Arbeitgeber sein. Ganzheitlich soll durch gesundheitsbewusstes Verhalten, gesunde Arbeitsverhältnisse und eine positive Unternehmenskultur langfristige Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten gesichert werden.

Diese Betriebsvereinbarung dient der Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens aller Beschäftigten. Ein nachhaltiges BGM trägt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Reduzierung von krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie zur langfristigen Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Belegschaft bei. Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichten sich, gemeinsam gesundheitsförderliche Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

§ 1 Ziel und Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung

Unter dem Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ gehören für beide Parteien sowohl

- die Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten durch gesundheitsförderliche Angebote, wie die Bewegungsangebote, der Gesundheitstag, der Zuschuss zum Fitnessstudio, die anonyme psychologische Beratung etc.,
- die Förderung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, wie z. B. die ergonomische Ausstattung, die flexiblen Arbeitszeiten oder auch die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, als auch
- ein wertschätzender Umgang, eine wohlwollende und gesundheitsförderliche Führung oder auch ein offener Umgang mit Mobbing oder Burnout dazu.

§ 2 Steuergremium Gesundheit

Zur abgestimmten Handlung innerhalb des Unternehmens und Verankerung im Management wird ein Steuergremium Gesundheit gegründet. Der Steuerungskreis entscheidet im Rahmen des vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Budgets umfassend und selbstständig über alle Maßnahmen des BGM. Er steuert, beauftragt, evaluiert und beendet Maßnahmen, ist für die Mittelverwendung verantwortlich und berichtet dem Arbeitgeber. Das Steuergremium bildet den organisatorischen Rahmen für die gleichberechtigte und auf Dauer angelegte Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Der Steuerkreis Gesundheit tritt mindestens einmal im Quartal zusammen. Er setzt sich zusammen aus Gesundheitsmanager, einem Vertreter des Betriebsrats, einem Vertreter des Arbeitgebers, einem Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, dem Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsarzt.

Alle Mitglieder des Arbeitskreises sowie hinzugezogene Sachverständige sind hinsichtlich der ihnen im Rahmen dieser Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Daten und Fakten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alle durch die Tätigkeit des Arbeitskreises entstehenden notwendigen Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 3 BGM-Budget

Um die Gesundheitsangebote kontinuierlich anzubieten und nicht ausschließlich auf die Finanzierung durch die Krankenkassen angewiesen zu sein, plant der Arbeitgeber ein jährliches Budget von 10 € pro Mitarbeiter ein. Auf dieses Budget kann der Steuerkreis für Gesundheitsmaßnahmen zurückgreifen.

Grundlegend kann der Steuerkreis Gesundheit für Gesundheitsmaßnahmen, zu denen sich Mitarbeiter anmelden, eine Selbstbeteiligung von max. 5 € pro Maßnahme pro Mitarbeiter fordern.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie z. B. ergonomische Stühle oder Arbeitsmittel, fallen nicht unter dieses Budget, sondern werden im Rahmen von Investitionen jährlich geplant.

Angebote, die darauf abzielen, die Unternehmenskultur zu verändern, werden nach Rücksprache mit der Personalentwicklung bzw. dem Leiter Personal vom HR-Budget getragen.

§ 4 Arbeitszeit, Versicherung und Datenschutz

Die Veranstaltungen werden außerhalb der Arbeitszeit angeboten, sodass es grundsätzlich allen Beschäftigten möglich ist, teilzunehmen.

Ausnahme bilden die Angebote ... und ... Für alle betrieblichen Angebote gilt der Versicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft.

Alle personenbezogenen Daten, die im Rahmen von Gesundheitsangeboten erhoben werden, werden nur für diesen Zweck erhoben und nach Abschluss der Maßnahme wieder gelöscht.

§ 5 Schlussbestimmungen

Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Frauengesundheit | Lesezeit 1 Minute

Kolleginnen nach Fehlgeburt besser geschützt

Schätzungen zufolge erlebt jede dritte Frau in ihrem Leben eine Fehlgeburt – ein Thema, das auch im Arbeitsumfeld nicht ignoriert werden darf. Für Sie als Betriebsrat ist es wichtig, über die neuen gesetzlichen Regelungen im Mutterschutz informiert zu sein, um betroffene Kolleginnen bestmöglich unterstützen zu können.

Am 14. Februar 2025 hat der Bundesrat eine Anpassung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) beschlossen, die Frauen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW) das Recht auf gestaffelten Mutterschutz einräumt.

Ziel dieser Regelung ist es, den Betroffenen ausreichend Zeit zur körperlichen und emotionalen Erholung zu geben und gesundheitliche Komplikationen zu vermeiden.

Erholung nach Fehlgeburt

Bisher galt der Mutterschutz bei einer Fehlgeburt erst ab der 24. SSW oder bei einem Geburtsgewicht des Kindes von mehr als 500 Gramm. Frauen, die ihr Kind früher verloren haben, mussten bislang ein ärztliches Attest vorlegen, um der Arbeit fernbleiben zu können. Mit der neuen Regelung entfällt diese Hürde.

Heißt: Betroffene Kolleginnen können nun ohne Krankschreibung in den Mutterschutz gehen. Dabei gelten die folgenden Staffellungen:

Ab der

- 13. SSW: bis zu 2 Wochen Mutterschutz
- 17. SSW: bis zu 6 Wochen Mutterschutz
- 20. SSW: bis zu 8 Wochen Mutterschutz

Wichtige Details zum neuen MuSchG

- Die betroffenen Kolleginnen können selbst entscheiden, ob sie ihren Anspruch auf Mutterschutz wahrnehmen.
- Ihr Arbeitgeber erhält 100 % der mutterschutzrechtlichen Leistungen durch die Krankenkasse erstattet.

Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Informieren Sie als Betriebsrat Ihre Kolleginnen. So wissen mehr Frauen über das neue Recht Bescheid. Regen Sie Ihren Arbeitgeber dazu an, einen guten Kommunikationsprozess zu erarbeiten, der im Falle einer Fehlgeburt greift. Begleiten Sie diesen Weg, damit die Interessen Ihrer Kolleginnen gewahrt werden.



Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde – Stellen Sie Frau Brigitte Ganzmann Ihre Frage

Richten Sie Ihre individuellen Fragen direkt per E-Mail an die Chefredakteurin Brigitte Ganzmann: ganzmann@adiuva.de

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.

Weiterbildungs-Seminar:

Nach einem Impulsvortrag werden in der Workshop-Phase gemeinsam Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. Der nächste Termin wird hier in der Ausgabe bekannt gegeben.

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

GEWALTPRÄVENTION
Handlungskompetenz erweitern

GLÜCK
Glücksstrategien, die jeder
brauchen kann

RESILIENZ-SPIEL
Mensch, denk an dich!