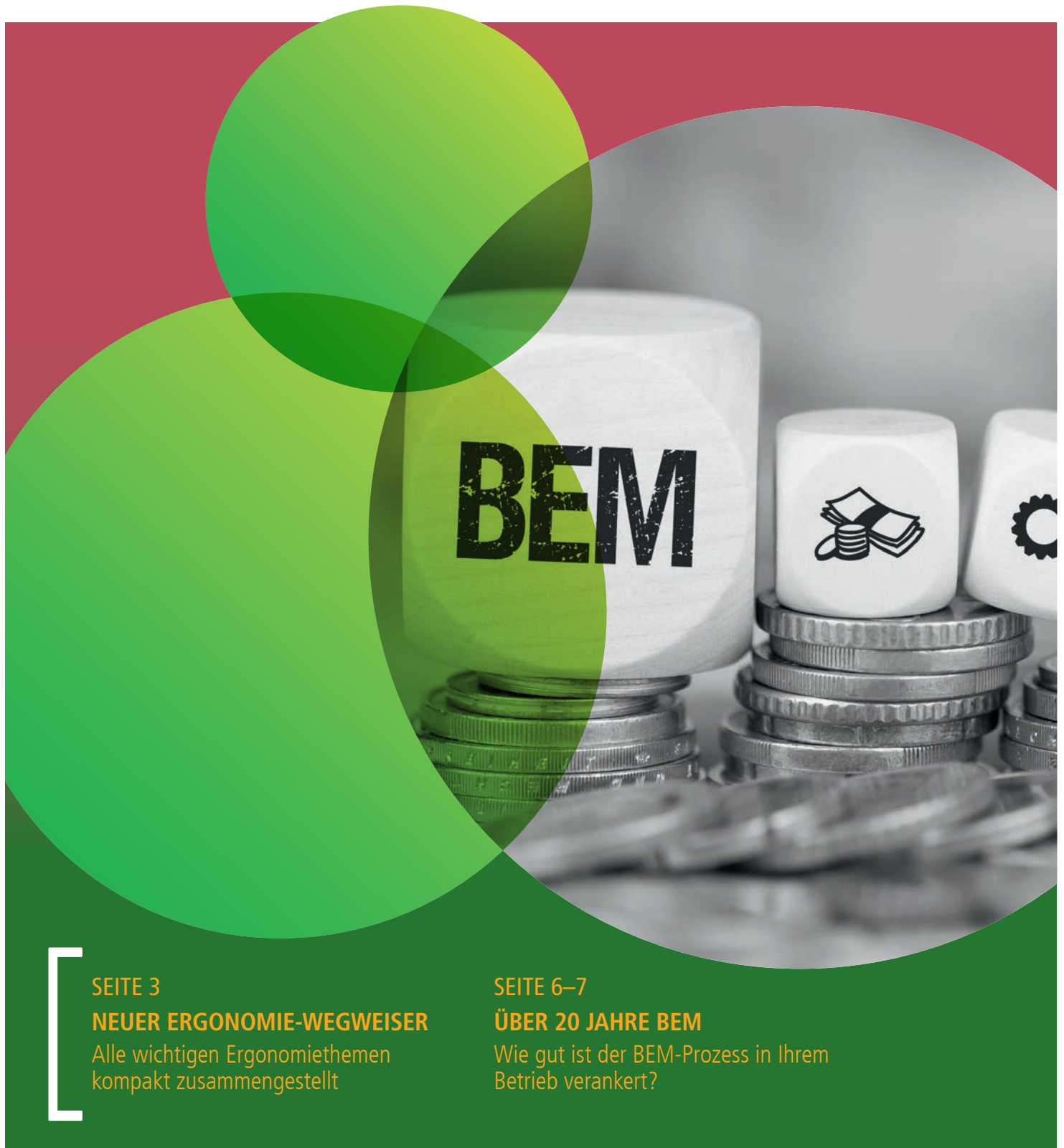


Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 3
NEUER ERGONOMIE-WEGWEISER
Alle wichtigen Ergonomiethemen
kompakt zusammengestellt

SEITE 6–7
ÜBER 20 JAHRE BEM
Wie gut ist der BEM-Prozess in Ihrem
Betrieb verankert?



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,

willkommen zurück aus dem Sommerurlaub! Ich hoffe, Sie konnten sich gut erholen und hatten schöne Wochen und Tage mit Ihren Liebsten. Nun füllt sich der Betrieb wieder mit Leben, in den meisten Bundesländern gehen die Ferien dem Ende entgegen und die zweite Jahreshälfte nimmt Fahrt auf. Bis Weihnachten ist es eine eilige Zeit, wenn die Auftragslage stimmt.

Wir möchten Sie auch in dieser zweiten Jahreshälfte unterstützen, wichtige Gesundheitsthemen nicht aus den Augen zu verlieren und sie strukturiert anzupacken – für mehr Gesundheit und Sicherheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Der BEM-Prozess bleibt dabei ein zentrales Instrument, um Belastungen frühzeitig zu begegnen. Für Sie ist der neue Wegweiser „Ergonomie“ der DGUV interessant. Diese praxisnahe Broschüre hilft Ihnen, das Thema systematisch zu beleuchten. Und im Oktober rückt die psychische Gesundheit in den Fokus: Machen Sie bei der Aktionswoche mit! Starten Sie wieder gut und bleiben Sie engagiert!

Ihre

Chefredakteurin

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Ganz neu: der Ergonomie-Wegweiser der DGUV 3

Kurz & knackig: Sicherheitskurzgespräche geben Sicherheit in kleinen Häppchen 4

DEKRA-Arbeitsschutzreport 2025: 4 Impulse für Ihre Arbeit 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Über 20 Jahre BEM – wie gut ist der Prozess in Ihrem Betrieb verankert? 6+7

RECHT & URTEILE

Probezeitkündigung nach Arbeitsunfall: Oft haben Ihre Kollegen hier schlechte Karten 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wie Sie das Zeiterleben Ihrer Kollegen in Gesprächen positiv beeinflussen können 9

Aktionswoche seelische Gesundheit – machen Sie im Oktober 2025 unbedingt mit ... 10

IMPULS DES MONATS

Hautschutz – mit dieser Übersicht behalten Sie den Überblick 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Bis wann muss eine Unfallanzeige gestellt werden?“ 12

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: mägele-picture; S. 9: RookStock – alle AdobeStock; S. 5: KI-generiert – sora; S. 10: www.seelischegesundheit.net | **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

Ergonomie | Lesezeit 4 Minuten

Brandneu: Der Wegweiser für ergonomische Arbeitsgestaltung hilft Ihnen kompetent weiter

Gute Arbeitsbedingungen sind ein zentrales Anliegen aller Betriebsräte und auch vieler Arbeitgeber. Damit dies leichter gelingt, hat die DGUV vor wenigen Wochen eine neue Informationsbroschüre herausgebracht. In dieser finden Sie als Betriebsrat alle wichtigen Informationen gebündelt, um das Thema strukturiert anzugehen. Schauen Sie sich die DGUV-Information 209-098 „Mensch und Arbeitsplatz – Wegweiser ergonomische Arbeitsgestaltung“ unbedingt an!

Ergonomie ist immer noch ein zentrales Handlungsfeld im Arbeitsschutz. Ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz ist nicht nur eine Frage des Wohlbefindens, er ist eine zentrale Voraussetzung für sichere, gesunde und produktive Arbeit.

Was bedeutet „Ergonomie“?

Ergonomie bedeutet die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Menschen, die an diesem Arbeitsplatz tätig sind, und nicht umgekehrt. Wenn Arbeitsplätze nicht passend gestaltet oder nicht anpassbar sind, drohen Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erschöpfung, Konzentrationsstörungen oder gar Arbeitsunfälle. Umgekehrt fördert ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz die Leistungsfähigkeit, Motivation und Gesundheit Ihrer Kollegen. Es lohnt sich also für Ihren Arbeitgeber, hier zu investieren.



BEISPIEL

Zu niedrige Arbeitshöhe

Vielleicht kennen Sie als Betriebsrat selbst einen Arbeitsplatz in Ihrem Betrieb, der eigentlich viel zu niedrig ist für die Kollegen, die daran arbeiten. Ständig nach vorn gebeugt verrichten dort die Kollegen ihre Arbeit und bekommen so Rückenbeschwerden. Auch eine schlechte Software kann Probleme bereiten. Die Felder der Ergonomie sind vielfältig.

Ergonomie und Mitbestimmung gehören zusammen!

Ergonomie ist eines der zentralen Themen von Ihnen als Interessenvertretung. Denken Sie an Ihre Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG, dort insbesondere Nr. 7.

Ergonomie betrifft nämlich nicht nur Tisch und Stuhl, sondern auch Fragen der Arbeitszeitgestaltung, des Gesundheitsschutzes oder der Einführung technischer Einrichtungen (z. B. höhenverstellbare Tische, neue Software oder Arbeitsmittel). Damit können Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern.

Wo anpacken? Der neue Wegweiser hilft

Wenn Sie sich als Betriebsrat fragen, wo Sie beim Thema Ergonomie anpacken sollen, dann hilft Ihnen die neue Broschüre absolut weiter. Die DGUV-Information 209-098 „Mensch und Arbeitsplatz – Wegweiser ergonomische Arbeitsgestaltung“ ist ein kompakter Wegweiser und liefert Ihnen und auch Ihrem Arbeitgeber einen einfachen Zugang.

Diese 10 Gestaltungsfelder führt die DGUV-Information auf

Die DGUV-Information stellt 10 relevante ergonomische Handlungsfelder dar, immer mit guter Zusammenfassung, weiterführenden Informationen und konkreten Gestaltungsansätzen im betrieblichen Alltag. Sie finden Informationen zu diesen Punkten:

- physische Belastung
- psychische Belastung
- Vibrationen
- Lärm
- Innenraumklima
- Hitzearbeit
- Kältearbeit
- Beleuchtung
- Sonnenstrahlung
- Bildschirmarbeit

Besonders hilfreich

Am Ende jedes Kapitels finden sich praxisnahe Links zu weiteren Informationen, rechtlichen Grundlagen und technischen Regeln, wie zur ArbStättV, zur Bildschirmarbeitsverordnung oder zu den TRGS (Technische Regeln für Gefahrstoffe).



HINWEIS

Download-Tipp

Die DGUV-Information 209-098 können Sie kostenfrei auf der Website der DGUV herunterladen:

<https://kurzlinks.de/qza4>



FAZIT

Rückenwind für Ihre Arbeit

Mit der DGUV-Information 209-098 erhalten Sie als Betriebsrat ein gut strukturiertes Werkzeug, um sich im komplexen Feld der ergonomischen Arbeitsgestaltung sicher zu bewegen. Sie hilft Ihnen, sich gezielt für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Laden Sie sich unbedingt die Broschüre herunter, verteilen Sie sie an die wichtigen Akteure in Ihrem Betrieb und steigen Sie damit in das Gespräch über ergonomische Arbeitsplätze ein!

Kommunikation | Lesezeit 4 Minuten

Sicherheitskurzgespräche: kurze Gespräche mit großer Wirkung

Haben Sie als Betriebsrat schon einmal an einem Sicherheitskurzgespräch teilgenommen? Falls nicht, lohnt sich ein genauer Blick: Diese kurze, praxisnahe Maßnahme bringt frischen Wind in den Arbeitsalltag und stärkt nachhaltig die Sicherheitskultur. Als Betriebsrat können Sie sich dafür starkmachen, dass Sicherheitskurzgespräche (SKG) fester Bestandteil des Arbeitsschutzes werden. Was genau dahintersteckt, erfahren Sie hier.

Für die Sicherheit der Kollegen ist Ihr Arbeitgeber verantwortlich. Gemäß § 12 ArbSchG muss er regelmäßige Sicherheitsunterweisungen durchführen. Doch häufig finden diese nur einmal im Jahr statt. Viel zu selten, um dauerhaft sicheres Verhalten zu festigen. Hier setzen SKG an: Sie wiederholen wichtige Inhalte, machen Risiken im Alltag sichtbar und fördern den Austausch im Team.

Was ist ein Sicherheitskurzgespräch (SKG)?

SKG sind kurze Gespräche über konkrete Arbeitsschutzthemen, wie etwa zur richtigen Nutzung von Feuerlöschern, persönlicher Schutzausrüstung oder dem sicheren Umgang mit Leitern. Sie dauern meist nur 5 bis 15 Minuten, finden direkt am Arbeitsplatz statt und richten sich an kleine Gruppen (max. 8–12 Personen).

SKG kommen immer wieder zum Einsatz: nach einem Unfall, einem Beinaheunfall, nach einer kritischen Situation, nach einer Wartung oder auch zur Prävention.

Miteinander für mehr Sicherheitsbewusstsein

Ziel eines SKG ist ein offener Austausch – keine Frontbeschallung, sondern ein gutes Miteinander. Oft werden sie vom Vorgesetzten im Rahmen eines Team-Meetings eingebunden und im Anschluss kurz dokumentiert.

Besser als 2 Stunden langweilige Sicherheitsunterweisungen, und das nur alle 12 Monate, oder?

Was bringen SKG konkret?

SKG helfen, festgelegte Schutzmaßnahmen aus Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung im Alltag erlebbar zu machen. Sie fördern das Sicherheitsbewusstsein und geben den Kollegen die Möglichkeit, Herausforderungen direkt anzusprechen. So entsteht eine lebendige Sicherheitskultur, die alle mitträgt.

SKG entbindet Kollegen nicht

Nutzen Sie als Betriebsrat die Chance, wenn sich die Gelegenheit ergibt, und erinnern Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen daran, dass auch sie verpflichtet sind, Sicherheitsanweisungen einzuhalten.

Bei wiederholtem, grundlosem Verstoß drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zur Abmahnung. Ihre Kollegen sollten daher gut aufpassen und Arbeitssicherheit nicht auf die leichte Schulter nehmen.

Was können Sie als Betriebsrat zudem tun?

Bringen Sie das Thema in der nächsten ASA-Sitzung auf die Agenda oder sprechen Sie Ihren Arbeitgeber direkt an. Werben Sie dafür, SKG als Ergänzung zur klassischen Sicherheitsunterweisung einzuführen. Wichtig ist, dass alle Beteiligten die Rahmenbedingungen kennen und mittragen, besonders die Führungskräfte.

INFO:



SKG mit Branchenbezug von Ihrer BG

Schauen Sie sich auf der Website Ihrer BG um. In vielen Medienbereichen gibt es schon fertige Vorlagen für SKG. So bietet z. B. die BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe verschiedene Kurzgespräche zum Download: von Bildschirmarbeitsplatz bis Hubwagen. Diese finden sich auf der Seite der BNG: <https://kurzlinks.de/eqvh>

Die BG Rohstoffe und chemische Industrie hat SKG-Blätter in mehrere Sprachen übersetzt: <https://kurzlinks.de/tuii>



BEISPIEL

SKG können mehr als eine Erinnerung sein

Ein Kollege in der Fertigung bekommt beim Abräumen eines Werkstücks einen Kunststoffsplitter ins Auge. Er hatte vergessen, eine Schutzbrille aufzusetzen. Im anschließenden Sicherheitskurzgespräch mit dem Team zeigt sich, dass einige Brillen so verkratzt sind, dass sie nicht gerne getragen werden.

Die Lösung: Der Arbeitgeber tauscht 4 Brillen aus und bestellt für das kommende Jahr weitere neue Brillen. Ein kurzes Gespräch mit nachhaltiger Wirkung. Ohne SKG wäre diese Verbesserung womöglich nicht erfolgt.



FAZIT

Sicherheit braucht viele kleine Impulse

In kleine Happen eingeteilt, wird das Bewusstsein für Sicherheit am Arbeitsplatz durch Kurzgespräche immer wieder gefüttert. So wächst und gedeiht die Sicherheitskultur viel besser. Sollte es noch keine SKG in Ihrem Betrieb geben oder sollten sie wieder eingeschlafen sein, dann setzen Sie sich als Betriebsrat dafür ein.

Dieses Format fördert nicht nur das Sicherheitsbewusstsein, sondern auch den Austausch über sicherheitsrelevante Themen zwischen den Kollegen.

Analyse | Lesezeit 4 Minuten

Ergebnisse aus dem DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2025 geben Ihnen als Betriebsrat wichtige Impulse

Der aktuelle DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2025 zeigt: Während sich die Arbeitswelt dynamisch verändert, hinken viele Unternehmen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz hinterher. Für Sie als Betriebsrat ist der Report eine hilfreiche Orientierung: Welche Punkte setzt Ihr Arbeitgeber bereits um und wo muss er noch nachbessern? Wie können Sie Ihre Forderungen argumentativ gut untermauern? Auf folgende 4 Punkte kommt es dabei besonders an!

1. Hybrides Arbeiten

Hybrides Arbeiten ist gekommen, um zu bleiben. Doch was nach Flexibilität klingt, hat seine Tücken: Laut DEKRA-Studie empfinden 21 % der Befragten die häusliche Arbeitsumgebung als störend. Kritisch sind z. B. Lärm, fehlende Rückzugsmöglichkeiten oder familiäre Belastungen. Jeder fünfte Beschäftigte arbeitet dort zudem zu untypischen Zeiten, etwa abends oder am Wochenende.

Impuls für Ihre Betriebsratsarbeit

Ihr Arbeitgeber bleibt beim „mobilen Arbeiten“ für den Arbeitsschutz zuständig. Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), wenn es um Unterweisung oder Pausenregelungen bei mobiler Arbeit geht.

2. Digitalisierung und KI

Die digitale Transformation wirkt in viele Bereiche hinein, doch es wird nicht immer von den Kollegen wahrgenommen, wie der DEKRA-Report zeigt:

1. 58 % der Beschäftigten geben an, dass KI am eigenen Arbeitsplatz noch keine Rolle spielt.
2. 13 % befürchten, durch KI ersetzt zu werden.
3. 29 % sehen in digitalen Technologien eine große Erleichterung ihrer Arbeit.

KI bringt viele Vorteile und auch Nachteile mit sich. Die Angst vor Kontrolle oder Überwachung kann zu psychischen Belastungen führen, besonders dann, wenn Ihre Kollegen das Gefühl haben, Entscheidungen werden „durch Maschinen“ getroffen.

Impuls für Ihre Betriebsratsarbeit

Verlangen Sie frühzeitige Einbindung in die Einführung digitaler Systeme (§ 90 BetrVG). Prüfen Sie gemeinsam mit der IT, ob Systeme zur Leistungskontrolle genutzt werden können und wie das ausgeschlossen werden kann. Sie haben bei technischen Überwachungsmöglichkeiten mitzureden (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Denken Sie auch an mögliche Schulungen für Ihre Kollegen, um Ängste abzubauen.

3. Psychische Gefährdungsbeurteilung

Die GB Psych wird in vielen Betrieben immer noch nicht umgesetzt. Dabei ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen seit 2013 Pflicht. Hier geht es nicht um Diagnosen, sondern um strukturelle Belastungen: etwa ständige Unterbrechungen, hoher Zeitdruck, unklare Verantwortlichkeiten oder Kommunikation.

Impuls für Ihre Betriebsratsarbeit

Nutzen Sie § 80 Abs. 1 BetrVG und verlangen Sie von Ihrem Arbeitgeber Transparenz über den Stand der Gefährdungsbeurteilung.

Weisen Sie auf die Pflicht zur Durchführung hin (§ 5 ArbSchG) und schlagen Sie konkrete Verfahren vor (z. B. Workshops).

4. Arbeitsschutzunterweisung

25 % der Beschäftigten gaben im Rahmen des Reports an, keine regelmäßige Unterweisung im Arbeits- und Brandschutz zu erhalten. Auch das ist ein klarer Verstoß gegen geltendes Recht (§ 12 ArbSchG, § 4 DGUV-Vorschrift 1). Nur die Hälfte der Befragten sagt, dass Sicherheitsregeln im Betrieb immer eingehalten werden.

Impuls für Ihre Betriebsratsarbeit

Bestehen Sie auf regelmäßigen Unterweisungen, insbesondere bei neuen Technologien oder veränderten Arbeitsplätzen. Fordern Sie z. B. Nachweise über Teilnahmequoten.

→ FAZIT

Weckruf und Chance

Der DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2025 macht deutlich: In vielen Betrieben besteht Handlungsbedarf. Prüfen Sie als Betriebsrat, ob Ihr Arbeitgeber bei den 4 genannten Punkten seinen Aufgaben nachkommt!

Den DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2025 mit allen Details finden Sie unter folgendem Link:

<https://kurzlinks.de/gyd2>



Wiedereingliederung | Lesezeit 7 Minuten

Über 20 Jahre BEM: Wie gut läuft der Prozess in Ihrem Unternehmen?

Hand aufs Herz: Wie gut ist das BEM in Ihrem Betrieb verankert? Wie sehr sind Sie als Betriebsrat Teil des Prozesses? Laut BAuA bekommt nur ca. jeder zweite Kollege nach längerer Arbeitsunfähigkeit ein BEM angeboten. Das ist zu wenig, besonders, da es eine klare gesetzliche Verpflichtung gibt: Ihr Arbeitgeber muss nach § 167 Abs.1 SGB IX ein BEM anbieten. Für Sie als Betriebsrat ist das BEM ein klarer Handlungsauftrag: Sie müssen überwachen, ob Ihr Arbeitgeber seinen Pflichten nachkommt, und gemeinsam mit ihm und dem betroffenen Kollegen klären, wie die Krankheit überwunden werden kann. Durch Sie wird BEM vom rechtlichen Muss zu einer sozialen Chance für die betroffenen Kollegen!

Seit 2004 ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, den Kollegen nach längerer Krankheit (6 Wochen innerhalb 12 Monaten) ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Eine große Chance für Ihren Arbeitgeber und alle Kollegen gleichermaßen. Jeder Betroffene wird auf seinem Weg zurück an den Arbeitsplatz begleitet und es gibt verschiedenste Unterstützungsmöglichkeiten. Ihr Arbeitgeber reduziert Kosten, Fehlzeiten und die Überbelastungen von gesunden Kollegen. Warum wird BEM dann immer noch nicht in jedem Unternehmen strukturiert umgesetzt?

Wie laufen der BEM-Prozess und die BEM-Gespräche in Ihrem Betrieb ab – oder gehört Ihr Betrieb zu den 50 %, die kein strukturiertes BEM haben?

Wie gut kennen Sie denn Ihre BEM-Daten?

In großen Betrieben ist das BEM als Prozess deutlich häufiger verankert als in kleineren Betrieben. Zu diesem Ergebnis kam eine Befragung der BAuA, die Sie unter dem folgenden Link finden: <https://kurzlinks.de/2zsc>

Wie gut der Prozess verankert ist, hängt auch von Ihrem Engagement als Betriebsrat ab und davon, ob Ihr Betrieb generell gesundheitsorientiert aufgestellt ist. Vielleicht sind Sie im BEM in Ihrem Betrieb bei einzelnen Gesprächen dabei, vielleicht übernimmt aber auch Ihre Personalleitung die BEM-Gespräche. Sie sollten, um Ihren Aufgaben als Betriebsrat nachkommen zu können, folgende Zahlen für Ihren Betrieb kennen.



Checkliste: BEM-Prozess im Betrieb – Wie steht es bei Ihnen?

Beantworten Sie die nachfolgenden Fragen, wenn Sie einen Überblick über den BEM-Prozess in Ihrem Betrieb haben möchten.

Frage	Erklärung
Wie viele BEM-berechtigte Kollegen gibt es in Ihrem Betrieb? Wie viele Kollegen waren innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig?	Nicht jeder BEM-Berechtigte nimmt die Einladung zum BEM an. Dies ist eine freiwillige Entscheidung.
Wie viele von diesen Kollegen wurden angeschrieben und haben ein BEM angeboten bekommen?	Wichtig ist, dass Ihr Arbeitgeber die Zahlen erhebt und alle Betroffenen einlädt.
Wie viele laufende BEM-Fälle gibt es in Ihrem Betrieb?	Jeder BEM-Fall ist ein Einzelfall und ein ergebnisoffener Suchprozess.
Wie viele Personen kümmern sich um das BEM?	Dieser Prozess braucht Zeit und Ressourcen. Ein BEM-Beauftragter kann keine 60 oder 80 Fälle zielgerichtet bearbeiten.
Gibt es einen BEM-Beauftragten und hat dieser im besten Fall die Ausbildung zum CDMP (Certified Disability Management Professional) abgeschlossen?	Die international anerkannte Ausbildung bringt das BEM in Ihrem Betrieb auf ein aktuelles und professionelleres Niveau: https://kurzlinks.de/ougo

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

Grundlagenwissen BEM

Der Gesetzgeber formuliert es in § 167 Abs. 2 SGB IX klar: War ein Kollege innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig – ganz gleich, ob am Stück oder in Summe –, so ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM anzubieten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Erkrankung aufgrund der Arbeit, aus persönlichen Gründen oder wegen eines privaten Unfalls zustande kam. Ihr Arbeitgeber muss klären, wie die Krankheit überwunden und künftig auch verhindert werden kann.

Nicht überall wird BEM nutzbringend umgesetzt

Manche Arbeitgeber wissen zu wenig über die rechtlichen Vorgaben oder fürchten zusätzlichen Aufwand. In manchen Betrieben ist der Betriebsrat nicht engagiert. Andere behandeln das BEM lediglich als vorbereitenden Schritt für eine krankheitsbedingte Kündigung, und das ist ein fataler Trugschluss. Wie ist das in Ihrem Betrieb? Denn richtig eingesetzt ist das BEM nicht nur ein Instrument der Fürsorge, sondern auch der Fachkräftesicherung, der Prävention und des Unternehmensimages.

Ihre Rolle als Betriebsrat: Wächter, Brückenbauer, Ideengeber und Gesprächspartner

Als Betriebsrat haben Sie beim BEM weitreichende Beteiligungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG). Sie können mitbestimmen bei

- der Einführung eines standardisierten BEM-Verfahrens,
- der Gestaltung von Ablaufplänen und Gesprächsleitfäden,
- der Festlegung datenschutzkonformer Dokumentationen.

Viel wichtiger ist jedoch, dass Sie eine wertvolle Anlaufstelle für betroffene Kollegen, ein Vermittler bei Interessenkonflikten und Impulsgeber für eine betriebliche BEM-Kultur sein können. Ihr Engagement entscheidet mit, wie gut das BEM von den Kollegen angenommen wird.

Was ein gutes BEM leisten kann

Das Ziel eines BEM ist es, gemeinsam mit dem betroffenen Kollegen geeignete Maßnahmen zu finden, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, zu erhalten oder zu fördern. So lassen sich wiederholte Fehlzeiten vermeiden und die Rückkehr in den Betrieb erleichtern.

Als Betriebsrat können Sie z. B. folgende Maßnahmen anregen:

- stufenweise Wiedereingliederung (§ 74 SGB V)
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes (z. B. ergonomische Anpassungen)
- technische oder organisatorische Hilfsmittel
- Qualifizierungsmaßnahmen oder Veränderung der Arbeitsaufgabe
- Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen



HINWEIS

RehaDat

Suchen Sie nach einer anderen Maßnahme für Ihr BEM? Bei RehaDat werden Sie fündig. RehaDat ist eine Website, die umfassende Daten und praxisnahe Informationen zur beruflichen Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen bereitstellt und auch für das BEM hilfreiche Informationen gibt. Es unterstützt Sie als Betriebsrat durch Fallbeispiele, Hilfsmittel, rechtliche Grundlagen und mögliche Leistungen: www.rehadat.de

Mehr BEM? So überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber und Kollegen

Als Betriebsrat sehen Sie die Vorteile eines BEM. Doch wie überzeugen Sie Ihre Arbeitgeber und auch die Kollegen, das BEM anzunehmen? Hier einige Anregungen für Ihre tägliche Arbeit.

Arbeitgeber

„Das BEM kostet Zeit und Geld.“

Antwort: Richtig, aber nur kurzfristig. Langfristig überwiegen die Einsparungen durch reduzierte Fehlzeiten, niedrigere Fluktuation und geringere Rekrutierungskosten. Ein frühzeitiges BEM verhindert oft chronische Erkrankungen und hilft, kranke Kollegen wieder schneller an den Arbeitsplatz zu integrieren.

Zudem profitieren gesunde Kollegen auch von den Erfahrungen mit ergonomischen Arbeitsplätzen und deren Beschaffung.

„Das bringt doch nichts – wer arbeiten will, geht wieder arbeiten.“

Antwort: Wenn ein BEM scheitert, liegt es meist an fehlender Struktur oder mangelndem Vertrauen. Es gibt viele verschiedene Maßnahmen und auch Leistungsträger. Mit einem klaren Prozess, einer BEM-beauftragten Person und einer wertschätzenden Haltung kann das Verfahren funktionieren.

Kollegen

„Da will man mir doch nur kündigen.“

Antwort: Wer das BEM ablehnt, verzichtet auf Unterstützung, die langfristig entscheidend sein kann, damit die Krankheit überwunden wird. Als Betriebsrat begleiten Sie den Prozess und sind, wenn es gewünscht wird, bei jedem Gespräch dabei.

„Ich will keine Diagnosen offenlegen. Es geht im Betrieb niemand etwas an, was ich habe.“

Antwort: Richtig, das ist Privatsache, und kein Kollege muss was offenbaren. Es geht hier aber nicht um medizinische Details, sondern um funktionale Einschränkungen, um richtige Maßnahmen und um die Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz.



FAZIT

Sie sind ein Schlüsselfaktor

Nach über 20 Jahren BEM ist es Zeit, Bilanz zu ziehen. Wie zufrieden sind Sie als Interessenvertretung mit dem Prozess? Was können Sie angehen und verbessern? Passen Ihre Einladungsschreiben noch? Setzen Sie als Betriebsrat neue Impulse.



ADIUVA IMPULS

Aus der Praxis für die Praxis: Urteile und Fragen

Der „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ beantwortet Leserfragen von Betriebsräten – so treffen Sie in ähnlichen Fällen immer die richtigen Entscheidungen.



Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Probezeitkündigung nach Arbeitsunfall: Oft haben Ihre Kollegen hier schlechte Karten

In vielen Fällen beginnt das Arbeitsverhältnis mit einer sechsmonatigen Probezeit. Gleichfalls wird erst nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis anwendbar (wenn i. d. R. mehr als 10 Personen beschäftigt werden). In den ersten 6 Monaten haben Ihre Kollegen daher in der Regel nicht nur kürzere Kündigungsfristen, sondern auch noch keinen besonderen Kündigungsschutz. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn sie in dieser Zeit einen Arbeitsunfall erleiden (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, 28.3.2025, Az. 10 SLa 916/24).

Der Fall: Einem als Fahrer beschäftigten Mitarbeiter wurde während der Probezeit gekündigt. Laut Arbeitsvertrag gehörte zu seinen Aufgaben nicht nur das Fahren, sondern auch das Abladen der transportierten Stoffe am konkret vorgegebenen Entladeort. Die Deutschkenntnisse des aus Spanien vermittelten Arbeitnehmers waren nicht so gut, wie der Arbeitgeber sich dies wünschte.

Während der vereinbarten Probezeit erlitt der Beschäftigte einen Arbeitsunfall, als er bei Eisglätte ausrutschte und sich dabei an der Lendenwirbelsäule verletzte. Er reichte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein, die eine voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit (AU) bis zum 31.1.2024 bestätigte.

2 Tage nach Vorlage der AU-Bescheinigung und noch während der Krankschreibung kündigte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag. Zeitgleich erhielten 2 weitere Arbeitnehmer aus Spanien, die zusammen mit dem Fahrer die Arbeit aufgenommen hatten, die Kündigung. Der Fahrer erhob Kündigungsschutzklage. Erstinstanzlich gewann er nur teilweise. Daher legte er Berufung beim LAG ein.

Das Urteil: Beim LAG blieb der Fahrer erfolglos. Das Gericht beschäftigte sich dabei insbesondere mit 2 Rechtsfragen.

Frage 1. Kündigung = Verstoß gegen das Maßregelungsverbot?

Nach § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dürfen Arbeitnehmer nicht sanktioniert werden, weil sie ihre Rechte in zulässiger Weise ausüben. Ein Verstoß gegen diese Norm liegt dann vor, wenn die Ausübung der Arbeitnehmerrechte (hier: Vorlage der AU-Bescheinigung) der tragende Beweggrund für die Sanktion (hier: die Kündigung) ist.

Eine Kündigung aus Anlass einer Krankmeldung ist also nur dann eine unzulässige Maßregelung, wenn gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden soll.

Dabei ist der Arbeitnehmer dafür beweispflichtig, dass die Sanktion erfolgte, weil er seine Rechte ausgeübt hat. Diesen Beweis konnte der Arbeitnehmer nicht erbringen. Allein der zeitliche Zusammenhang zwischen Krankschreibung und Kündigung reichte den Richtern jedenfalls nicht aus.

Auch der Umstand, dass der Arbeitgeber weiteren Kollegen, die mit dem Fahrer zusammen ihre Beschäftigung aufgenommen hatten und gleichfalls aus dem Ausland durch die gleiche Vermittlungsfirma vermittelt worden waren, kündigte, spielte eine Rolle. Denn der Arbeitgeber wies darauf hin, dass alle diese Mitarbeiter nicht über die erwarteten Sprachkenntnisse verfügten. Das sprach aus Sicht der Richter dafür, dass eben nicht die Vorlage der AU-Bescheinigung Grund für die Kündigung war.

Frage 2. Verstieß die Kündigung gegen Treu und Glauben?

Die Richter stellten zunächst fest, dass eine Kündigung unwirksam sein kann, wenn sie gegen den zivilrechtlichen Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstößt. Im Anwendungsbereich des Kündigungsinteresses kann das aber nur ausnahmsweise angenommen werden. Dies gilt insbesondere für Kündigungen, die während der ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses ausgesprochen werden. Andernfalls würde die gesetzliche Wartezeit vor Beginn des besonderen Kündigungsschutzes über § 242 BGB ausgehebelt werden.

Ausnahme: Vorsätzlich herbeigeführter Arbeitsunfall

Hat der Arbeitgeber den Arbeitsunfall und damit die spätere AU vorsätzlich herbeigeführt, indem er einen Arbeitsunfall vorsätzlich auslöste, ist eine Kündigung ausnahmsweise wegen § 242 BGB nicht möglich. In diesem Fall kam aber allenfalls eine fahrlässige Mitverursachung des Arbeitsunfalls infrage. Das Fahrzeug war nämlich nicht vollständig besetzt. Das kann grundsätzlich zu einem erhöhten Unfallrisiko führen, weil die eingesetzten Arbeitnehmer stärker belastet sind. Die Richter lasteten dem Arbeitgeber insoweit aber nur ein geringes, fahrlässiges Mitverschulden an.

Auch die Argumentation des Fahrers, ihm wären weder Handschuhe noch Sicherheitsschuhe zur Verfügung gestellt worden, half nicht. Denn selbst wenn der Arbeitgeber insoweit seinen Pflichten nicht nachgekommen sein sollte, war das jedenfalls nicht ursächlich für das Ausrutschen auf Eisglätte.

Die Richter betonten ausdrücklich: „Eine Kündigung innerhalb der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ist grundsätzlich nicht nach § 242 BGB unwirksam, wenn der Arbeitnehmer zuvor einen Arbeitsunfall erlitten hat, an dem den Arbeitgeber ein Mitverschuldenanteil trifft, weil er aus Fahrlässigkeit nicht sämtliche Arbeitsschutzregelungen stringent umgesetzt hat.“

→ FAZIT

Harte Entscheidung, aber es gibt eine Chance

Dass Verstöße des Arbeitgebers gegen Arbeitsschutzvorschriften in solchen Fällen oft egal sein sollen, ist für die Betroffenen sehr hart. Als Betriebsrat können und sollten Sie den Arbeitsschutzverstoß aber im Rahmen Ihrer Anhörung zur Kündigung unbedingt ansprechen. Vielleicht überdenkt der Arbeitgeber dann seine Entscheidung.

Beratungsansatz | Lesezeit 3 Minuten

Gesprächsführung: Zeit und Zeiterleben in der Beratung als Betriebsrat nutzen

Sicherlich erleben Sie in Ihren Beratungsgesprächen als Betriebsrat immer wieder, wie unterschiedlich Zeit von den Kollegen wahrgenommen und bewertet wird. Der eine schaut gern zurück in die Vergangenheit, der andere erinnert sich nur an Schlechtes. Erfahren Sie mehr über die verschiedenen Zeitperspektiven und wie Sie diese für noch bessere Gespräche nutzen können.

- „Früher war es besser bei uns im Betrieb.“
- „Wir müssen künftig unseren Bedarf genauer planen.“
- „Es bringt doch eh nichts, so richtig interessiert es niemanden.“

Kennen Sie solche Aussagen auch aus manchen Gesprächen mit Ihren Kollegen? Wissen Sie, was diese Aussagen gemeinsam haben?

Alle diese Äußerungen sagen uns etwas über das Zeitempfinden der Person aus, die diese Sätze ausgesprochen hat. Der Erste schaut wohlwollend in die Vergangenheit, der Zweite planerisch in die Zukunft und der Dritte pessimistisch in die Gegenwart.

Unsere Sicht auf die Zeit prägt unser Handeln

Wussten Sie, dass unsere Sichtweise auf die Zeit Auswirkungen auf unser Handeln und Denken und auch auf unser Stresserleben hat? Dieser Ansatz stammt vom Psychologen Philip Zimbardo.

In seinem Modell beschreibt er 5 Zeitperspektiven. Mit diesem Wissen können Sie als Betriebsrat manches Beratungsgespräch mit den Kollegen positiv beeinflussen und Ihre eigenen Gedanken und Handlungsweisen zudem besser verstehen.

Die 5 Zeitperspektiven nach Zimbardo

1. Vergangenheit negativ geprägt

Menschen mit dieser Perspektive erinnern sich mehr an schwierige Erlebnisse. In Gesprächen äußern sie z. B.: „Ich wurde damals schon übergangen.“ Hier ist es wichtig, dies ernst zu nehmen und gleichzeitig zu helfen, den Blick sanft auf das Heute zu lenken.

Dies gelingt Ihnen z. B. mit der Frage „Was war heute gut?“ und dem Hinweis, positive Erlebnisse aufzuschreiben. So wird die positive Gegenwart von heute zur positiven Vergangenheit von morgen.

2. Vergangenheit positiv geprägt

Diese Perspektive betont schöne Erinnerungen, z. B. mit Aussagen wie: „Früher war ich richtig stolz auf meine Arbeit.“ Als Betriebsrat können Sie hier an Ressourcen anknüpfen und daran erinnern, dass bestimmte Kompetenzen, z. B. Kommunikationsfähigkeit, auch jetzt noch wichtig sind, etwa für eine neue Aufgabe.

3. Gegenwart hedonistisch

Diese Perspektive fokussiert auf den Moment und den Genuss. Typische Aussagen sind: „Ich lebe lieber im Jetzt. Was morgen ist, sehen wir dann.“ Lebensfreude ist wichtig, doch es gibt Schritte, die notwendig sind, z. B. klare Pflichten oder Fristen. Hier können Sie in Ihren Gesprächen auf die Balance zwischen Genuss und Pflichterfüllung hinweisen.

4. Gegenwart fatalistisch

Menschen mit dieser Sicht empfinden oft Hilflosigkeit: „Das ist halt mein Schicksal.“ Solche Aussagen sind ernst zu nehmen, denn sie deuten auf ein hohes Maß an Resignation hin.

Als Betriebsrat können Sie z. B. nach Situationen fragen, in denen der betroffene Kollege Entscheidungen getroffen hat. Was kann er aus diesen Situationen für die jetzt schwierige Situation lernen? Welche Ressourcen entdecken Sie?

5. Zukunft zielorientiert

Diese Menschen sind meist organisiert und planvoll: „Wie kann ich mich am besten für die nächsten Jahre absichern?“

Ein gewisses Maß an Planung ist wichtig und sinnvoll, jedoch sollten die Kollegen den Augenblick dabei nicht vergessen, und dazu gehören auch kleine und große Erfolge, die die Kollegen sicherlich haben.



→ FAZIT

Zeitperspektiven erkennen und Stresserleben beeinflussen

Für Sie als Betriebsrat ist es wichtig, die jeweilige Zeitperspektive nicht zu bewerten, sondern als Hinweis auf innere Haltungen zu verstehen. Dasselbe Anliegen, beispielsweise eine Veränderung in der Abteilung, kann je nach Zeitperspektive sehr unterschiedlich erlebt werden. Indem Sie zuhören, welche „Zeit-Sprache“ Ihr Gegenüber spricht, können Sie Ihre Beratung deutlich wirksamer gestalten.

Prüfen Sie zudem kritisch, welche Zeitperspektive Ihr eigenes Denken und Handeln beeinflusst. Die richtige Mischung macht Zeit zu einer positiven Ressource.

Aktionswoche | Lesezeit 4 Minuten

Aktionswoche seelische Gesundheit vom 10. bis 20. Oktober 2025 – machen Sie mit!

Psychische Gesundheit in den Fokus zu rücken ist nicht immer leicht. Die Aktionswoche seelische Gesundheit unter dem Motto „Lass Zuversicht wachsen – Psychisch stark in die Zukunft“ bietet eine ideale Gelegenheit. In ganz Deutschland gibt es in dieser Zeit Aktionen und Angebote vor Ort und auch digital. Nutzen Sie die kommenden Wochen als Vorbereitung und lassen Sie sich durch die Impulse und Anregungen für Aktionen auch in Ihrem Betrieb und für Ihre Kollegen inspirieren.

Eine psychische Erkrankung kann jeden von uns treffen. Laut Studien zeigt jeder dritte Erwachsene im Lauf von 12 Monaten Symptome einer psychischen Erkrankung. Zu den häufigsten psychischen Krankheitsarten gehören

- Angststörungen,
- Depression,
- Sucht.

Neben viel Leid für die betroffenen Kollegen und deren Angehörige verursachen psychische Erkrankungen auch hohe Ausfallzeiten und entsprechende Kosten.

Warum ist Prävention im Betrieb wichtig?

Psychische Erkrankungen sind immer noch mit viel Scham besetzt. Niemand will der „Spinner“ oder der „Verrückte“ sein. Hier kann eine gute Aufklärung helfen, z. B. die Information, dass viele Menschen von psychischen Erkrankungen betroffen sind und dass professionelle, medizinische Unterstützung wichtig und normal ist.

Anlaufstellen in der Region oder auch eine betriebliche Beratungsstelle sind oft ein erster wichtiger Schritt für Betroffene oder Angehörige. Diese Impulse können Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber geben.

Mitmachen bei der Aktionswoche

Vom 10. bis 20. Oktober 2025 können Sie als Betriebsrat kleine betriebsinterne Impulse zum Thema psychische Gesundheit anbieten oder die Angebote über die Veranstaltungskalender in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber den Kollegen anbieten. Neben Präsenzterminen gibt es z. B. auch viele Onlineangebote zu verschiedenen Themen: zu Resilienz, zum Thema psychisch stark als Angehöriger oder auch zu Prüfungsangst.

Anregungen für Gesundheitsimpulse in Ihrem Betrieb

Plakataktion „Was gibt mir Kraft und stärkt meine Zuversicht?“

Hängen Sie im Pausenraum oder im Eingangsbereich eine große Pinnwand auf. Fragen Sie Ihre Kollegen „Was stärkt deine Zuversicht?“ und sammeln Sie die Beiträge auf kleinen bunten Zetteln, die dort aufgehängt werden. So kommen sichtbar Impulse („mein Enkelkind“, „Wandern in der Natur“, ...) auf, was den Kollegen Kraft gibt und Zuversicht schenkt. Ein einfacher Impuls mit großer Wirkung.

Kontaktdaten von Beratungsstellen

Sammeln Sie die Kontaktdaten von Beratungsstellen aus Ihrer Region. In vielen Regionen bietet die Diakonie oder die Caritas eine anonyme Beratung an. Vielleicht kommen diese auch zu Ihnen ins Haus und stellen sich persönlich vor.

Darüber hinaus bietet das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit Beratungs- und Notfallkontakte an.

Mach mal Pause

Gute Pausen sind auch gut für die Psyche. Anstatt am Handy zu hängen oder keine Pause zu machen, kann ein Impuls hilfreich sein. Für unter 10 € kann Ihr Arbeitgeber ein Kartenset „Pause“ für die Kollegen kaufen und dieses im Pausenraum auslegen. Der eine oder andere Kollegen zieht eine Karte und macht die dort beschriebene Übung, z. B.: „Atme 10x mal tief in den Bauch ein.“

Eine Idee für ein solches Kartenset finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/bws4>



INFO:



Bündnis Seelische Gesundheit

Zum Aktionsbündnis Seelische Gesundheit gehören aktuell über 180 Organisationen, Vereine und Institutionen sowie Ärzteverbände, wissenschaftliche Fachgesellschaften und medizinische Kompetenznetzwerke.

Alle Unterlagen und Informationen zu der Aktionswoche vom 10. bis 20. Oktober 2025, die Veranstaltungshinweise und auch die Möglichkeit, die grüne Schleife als Anstecker zu bestellen, finden Sie auf der Homepage der Aktionswoche:

www.seelichegesundheit.net

Hautschutz | Lesezeit 3 Minuten

Haben Sie und besonders Ihr Arbeitgeber den Hautschutz im Blick?

Hautschutz beginnt bei technischen und organisatorischen Maßnahmen und endet beim individuellen Verhalten. Dazu gehört z. B. das regelmäßige Eincremen oder der richtige Umgang mit Handschuhen. Für Sie als Betriebsrat ist das Thema ein wichtiger Baustein des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes – gerade im Hinblick auf den Winter haben viele Kollegen mit Hautproblemen zu kämpfen. Daher ist jetzt die richtige Zeit, sich mit Vorbereitung diesem Thema zuzuwenden.

Die Haut ist das größte Organ des Menschen und Hautschäden, ob durch die Sonne oder durch Verletzungen, können nicht nur schmerzhaft sein, sondern auch Kosten durch Ausfallzeiten verursachen.

Viele Hautschäden können durch einen guten Arbeitsschutz vermieden werden. Diese Aufgabe hat Ihr Arbeitgeber, doch kommt er dem nach?

Tut Ihr Arbeitgeber alles, um die Haut der Kollegen zu schützen?

Die Übersicht gibt Ihnen eine systematische Orientierung: Sie zeigt Ihnen auf, wo die Risikobereiche sind und welche Aspekte wichtig sind. Kreuzen Sie „nein“ oder „teilweise“ an, besteht Handlungsbedarf. Besprechen Sie es direkt mit Ihrem Arbeitgeber oder im ASA. Stützen Sie Ihre Forderungen auf konkrete Beispiele!



Übersicht: Hautschutz – Risikobereiche und -faktoren: So überprüfen Sie sie

Mit dieser Liste haben Sie kritische Arbeitsbereiche und Risikofaktoren für die Haut Ihrer Kollegen im Blick

Nr.	Risikobereiche	Bereich / Anzahl Kollegen		
1	Gibt es in Ihrem Unternehmen Arbeitsplätze, bei denen die Kollegen mit Gefahrstoffen in Kontakt kommen?			
2	Gibt es in Ihrem Unternehmen Arbeitsplätze, bei denen die Kollegen Feuchtarbeit ausführen? (Feuchtarbeit heißt, dass die Mitarbeiter für mehr als 2 Stunden mit luftdichten Handschuhen arbeiten. Dies ist z. B. aufgrund von Kontakt mit Gefahrstoffen oder auch aus hygienischen Gründen der Fall.)			
3	Gibt es in Ihrem Unternehmen Arbeitsplätze, bei denen die Kollegen mechanischen Gefährdungen durch Stiche oder scharfe Kanten ausgesetzt sind?			
4	Gibt es in Ihrem Unternehmen Arbeitsplätze, bei denen die Kollegen physikalische Gefährdungen, wie z. B. UV-Strahlung oder Hitze, ausgesetzt sind?			
Nr.	Aspekt	Ja	Teilweise	Nein
1	Wird an diesen Arbeitsplätzen dem Thema Hand- und Hautschutz ganz allgemein die entsprechende Beachtung geschenkt? Wird zum Beispiel in der Gefährdungsbeurteilung darauf eingegangen?			
2	Wurden die Möglichkeiten ausreichend durch Ihren Arbeitgeber geprüft, ob hautreizende Stoffe durch andere Stoffe ersetzt werden können?			
3	Gibt es in Ihrem Betrieb für alle Arbeitsplätze entsprechende Schutzhandschuhe, wenn diese benötigt werden?			
4	Gibt es in Ihrem Betrieb auf die Tätigkeit abgestimmte Hautschutz- und Hautpflegeprodukte?			
5	Gibt es für die Arbeitsplätze, bei denen die Haut belastet wird, einen entsprechenden Hautschutzplan?			
6	Ist dieser Hautschutzplan leicht ersichtlich und leicht verständlich?			
7	Gibt es den Hautschutzplan bei Bedarf auch in verschiedenen Sprachen?			
8	Bekommen Ihre Kollegen eine Schulung über den Einsatz und den Nutzen der verschiedenen Hautschutz- und Hautpflegeprodukte?			
9	Werden die Kolleginnen und Kollegen darüber informiert, bei Hautreizungen – auch bei kleinen – immer einen Termin mit dem Arzt zu vereinbaren? Wird diese Information regelmäßig weitergegeben, z. B. über einen Aushang?			
10	Wissen die Vorgesetzten über die Bedeutung von Hand- und Hautschutz Bescheid? Kontrollieren sie z. B. die Einhaltung des Hautschutzplans und leben es als Vorbild selbst vor?			
11	Haben Sie als Betriebsrat eine Übersicht über die Hauterkrankungen in Ihrem Betrieb – zum Beispiel durch eine Statistik Ihres Betriebsarztes oder eine Anerkennung im Hautarztverfahren durch die BG?			

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

Ali, 53, Osnabrück | 2 Minuten

Wann muss die Unfallanzeige gestellt werden?

Leserfrage: „In unserem Betrieb kam es zu einem Arbeitsunfall, bei dem ein Kollege ins Krankenhaus eingeliefert wurde und dort über 2 Wochen lag. Während der anschließenden Reha kam die Frage auf, ob unser Arbeitgeber eine Unfallanzeige gestellt hat, da unsere Sifa bereits längere Zeit krank war. Nun kam bei uns die Frage als Betriebsrat auf, ob unser Arbeitgeber hier zum Nachteil des Kollegen gehandelt hat. Inzwischen ist der Unfall gemeldet, wir als Gremium möchten eine solche Situation künftig vermeiden!“

Antwort: Bei einem meldepflichtigen Arbeitsunfall, wie in Ihrem Fall mit einer stationären Krankenhausbehandlung, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Tagen nach Bekanntwerden des Unfalls, eine Unfallanzeige an den zuständigen Unfallversicherungsträger (z. B. die Berufsgenossenschaft) sowie an die zuständige Arbeitsschutzbehörde zu übermitteln (§ 193 Abs. 4 SGB VII).

Ihr Arbeitgeber ist in der Pflicht

Diese Pflicht besteht unabhängig davon, ob die Sifa verfügbar ist oder nicht. Auch die Abwesenheit der Sifa entbindet Ihren Arbeit-

geber nicht von seiner Verantwortung. Das müssen Sie als Betriebsrat unbedingt Ihrem Arbeitgeber klarmachen.

Verspätete Anzeige kann negative Folgen haben

Wird die Anzeige verspätet gestellt, kann das im Einzelfall nachteilige Folgen für die versicherte Person haben, z. B. im Hinblick auf zügige Bearbeitung von Rehabilitationsmaßnahmen oder bei Leistungen der Berufsgenossenschaft. Daher ist es wichtig, dass Sie als Betriebsrat wachsam bleiben. Eine verspätete Meldung kann zudem als Verstoß gegen gesetzliche Pflichten gewertet werden.

Klare Regelungen vereinbaren

Stimmen Sie mit Ihrem Arbeitgeber klare interne Abläufe ab, damit auch im Krankheitsfall der Sifa oder eines anderen Zuständigen eine fristgerechte Anzeige gewährleistet ist. Prüfen Sie zudem, ob Sie als Betriebsrat künftig in den Meldeprozess einbezogen werden können, z. B. durch eine Information im ASA oder eine interne Vereinbarung.

Unfallanzeige geht auch an Sie als Betriebsrat

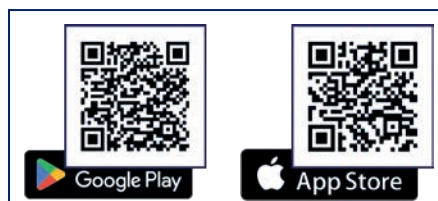
Eine Kopie der Unfallanzeige steht Ihnen als Betriebsrat gesetzlich zu. So sind Sie über jeden meldepflichtigen Unfall informiert und Sie können überprüfen, wann die Anzeige aufgegeben wurde.

Service-Tipp: ADIIVA App

Ihr mobiler Schnelzugriff auf Fachwissen

- Ihre Fachzeitschrift als E-Paper
- Volltextsuche
- Push-Benachrichtigungen für aktuelle Tophemen
- Vorlesefunktion
- Ihre persönliche Bibliothek

Jetzt downloaden und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

SCHIMMELPILZE
Gefahr am Arbeitsplatz

INFEKTIONSSCHUTZ
Im Herbst und Winter geht es
wieder rund

AUF DIE OHREN
Arbeitsmedizinische Gehörvorsorge