

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

BERUFSKRANKHEITEN

Über die Jahre hinweg können Arbeitsbedingungen schwere Krankheiten auslösen!



KOMPLEXES THEMA

Schließen Sie Wissenslücken und beraten Sie kompetent Ihre Kollegen, indem Sie alles über das Anerkennungsverfahren und die Rechte Ihrer Kollegen wissen.

SONDERAUSGABE OKTOBER 2025

ADUVA



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,

Ihnen ist es wichtig, dass die Arbeitsbedingungen für Ihre Kolleginnen und Kollegen sicher und gesund sind, und das nicht nur heute, sondern auch in 20 oder 30 Jahren. Doch was ist, wenn trotz aller Prävention, trotz umgesetzter Arbeitsschutzmaßnahmen und grundsätzlich guter Bedingungen ein Kollege erkrankt?

Wird eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt, bringt das für die Betroffenen erhebliche Vorteile: eine bessere medizinische und therapeutische Versorgung, finanzielle Absicherung und nicht zuletzt auch das Gefühl, dass die eigene berufliche Belastung ernst genommen wird.

Leider ist der Weg zur Anerkennung einer Berufskrankheit kein leichter. Genau hier sind Sie als Betriebsrat besonders gefordert. Mit dem entsprechenden Wissen und einem klaren Blick auf die Abläufe können Sie Ihre Kollegen aktiv unterstützen, sie begleiten und ihnen helfen, typische Stolpersteine zu vermeiden. Sie als gut informierter Betriebsrat machen den Unterschied!

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: Antonioguillen; S. 5: Courtney H/peopleimages.com; S. 9: atitaph – 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 | Dieses monothematische Supplement „Berufskrankheiten“ liegt der Ausgabe 10 | Oktober 2025 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

Berufskrankheiten = langes Verfahren, klare Kriterien, häufige Ablehnungen 3

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Ihr Arbeitgeber muss Sie bereits im Verdachtsfall informieren 4

ARBEITSSICHERHEIT

„Alles aus einer Hand“ – das Motto der Unfallversicherung, gerade bei Berufskrankheiten 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Das Anerkennungsverfahren einer Berufskrankheit ist ein langer Weg 6+7

RECHT & URTEILE

Chef muss ungeimpften Arbeitnehmern statt einer Freistellung eine zumutbare Tätigkeit zuweisen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Nachgehende Gesundheitsvorsorge: Auch in der Rente geht es um die Gesundheit 9

LESERFRAGEN

„Wie unterstützen wir bei einer Ablehnung?“ 10

„Kann eine psychische Erkrankung anerkannt werden?“ 10

IMPULS DES MONATS

Checkliste: Mit diesen Fragen wissen Sie alles Wichtige über Berufskrankheiten 11

ZUM SCHLUSS

Ihre Kollegen dürfen Gutachter vorschlagen 11

Leistung der Unfallversicherung | Lesezeit 4 Minuten

Bei Berufskrankheiten kommt es auch auf Ihr Wissen als Betriebsrat an!

Wie gut kennen Sie sich als Betriebsrat mit dem Thema Berufskrankheiten aus? Vielleicht denken Sie: „Das betrifft bei uns doch kaum jemanden.“ Doch ein Blick in die aktuelle Statistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zeigt: Das Thema ist größer, als viele denken – und für die Kolleginnen und Kollegen im Ernstfall von enormer Bedeutung.

Im Jahr 2023 wurden 145.359 Verdachtsanzeigen auf eine Berufskrankheit bei den Unfallversicherungsträgern eingereicht – so viele wie noch nie zuvor. Das entspricht einem Anstieg um 8 % im Vergleich zum Vorjahr. Anerkannt wurden 72.630 Fälle, während bei 77.086 Personen die Krankheit nicht als Berufskrankheit eingeordnet wurde.

Für das Jahr 2024 hat die DGUV bislang nur vorläufige Zahlen veröffentlicht: Demnach wurden 89.227 Verdachtsanzeigen gestellt – deutlich weniger als in den Pandemie Jahren. Von diesen Fällen sind bisher 27.147 anerkannt worden.

Warum ist es für betroffene Kollegen wichtig, dass eine Berufskrankheit anerkannt wird?

Ganz einfach: Wird eine Erkrankung als Berufskrankheit eingestuft, haben die Betroffenen Anspruch auf spezielle Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung.

Dazu zählen Heilbehandlungen, Rehabilitationsmaßnahmen, Rentenleistungen oder berufliche Wiedereingliederung. Diese Leistungen sind in der Regel deutlich umfassender als die der Kranken- oder Rentenversicherung.

Das Anerkennungsverfahren ist ein mühsamer Weg

Der Weg zur Anerkennung einer Berufskrankheit sollte nicht unterschätzt werden. Das Verfahren ist komplex, langwierig und für die Betroffenen oft belastend. Durch Ihre fachliche und moralische Unterstützung als Betriebsrat können Sie viel dazu beitragen, dass Ihre Kollegen diesen Prozess besser durchstehen.

Die Zahlen belegen: Viele eingereichte Verdachtsanzeigen führen nicht zur Anerkennung. Umso wichtiger ist Ihre Begleitung.

Doch was genau ist eine Berufskrankheit und worin liegt der Unterschied zu einem Arbeitsunfall?

- Eine **Berufskrankheit** ist eine Erkrankung, die durch langfristige berufliche Einwirkungen verursacht wird. Sie ist in der Berufskrankheiten-Verordnung gelistet. Beispiele hierfür sind Lärmschwerhörigkeit, Hautkrebs durch UV-Strahlung oder Asbestose.
- Ein **Arbeitsunfall** hingegen ist ein plötzliches, zeitlich begrenztes Ereignis im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit – etwa ein Sturz auf dem Firmengelände. Als Betriebsrat sollten Sie bei Verdachtsfällen differenzieren, denn die Zuständigkeiten, Leistungen und Meldepflichten unterscheiden sich teils deutlich.
- In **beiden Fällen**, bei Berufskrankheiten wie bei Arbeitsunfällen, übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung jedoch wichtige Leistungen wie medizinische Versorgung, berufliche Rehabilitation, Hilfsmittel oder auch Rentenzahlungen.



HINWEIS

Ein wichtiger Hinweis für Ihre Betriebsratsarbeit

Frühzeitige Dokumentation erhöht die Chancen auf Anerkennung. Weisen Sie Ihre Kollegen darauf hin, Beschwerden möglichst frühzeitig festzuhalten. Jede Veränderung im Gesundheitszustand kann entscheidend sein. Auch Dokumente wie Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungsnachweise oder arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind wichtige Belege.

Nur wer seine beruflichen Belastungen lückenlos nachweisen kann, hat eine realistische Chance auf Anerkennung seiner Berufskrankheit.

Aktuelle Statistik der DGUV

Die DGUV erstellt regelmäßig einen Bericht mit der Statistik zu Berufskrankheiten. Den aktuellen Bericht finden Sie unter anderem auf der Homepage der DGUV: <https://kurzlinks.de/jmoa>. Zu den im Jahr 2023 häufigsten anerkannten Berufskrankheiten gehören:

- **Lärmschwerhörigkeit** steht weiterhin an erster Stelle. Diese Erkrankung entsteht schleichend durch dauerhafte Lärmbelastung. Im Jahr 2023 wurden 7.609 Fälle anerkannt.
- **Hautkrebs durch UV-Strahlung**: Besonders Kolleginnen und Kollegen aus dem Baugewerbe, Gartenbau oder Außendienst sind betroffen. Es wurden rund 23.000 Verdachtsanzeigen gestellt, aber nur 5.542 Fälle anerkannt – die Beweislage ist hier häufig schwierig.
- **Infektionskrankheiten** sind besonders im Gesundheitswesen relevant. Corona hat die Statistik der letzten Jahre stark beeinflusst. Im Jahr 2023 wurden 54.436 COVID-19-Fälle als Berufskrankheit anerkannt. Diese hohe Zahl zeigt, wie dynamisch das Berufskrankheitenrecht ist. Auch Infektionen wie Hepatitis und Tuberkulose gehören nach wie vor dazu.



FAZIT

Für Betroffene starkmachen und andere Kollegen davor schützen

Eine hohe Dunkelziffer, das aufwendige Nachweisen der Belastungen und die lange Entwicklungszeit vieler Erkrankungen verzerren die Realität. Kümmern Sie sich als Betriebsrat um das Thema!

Aufgaben der UV | Lesezeit 4 Minuten

Für Sie als Betriebsrat ist es wichtig, dass Sie den rechtlichen Rahmen von Berufskrankheiten kennen

Eine Erkrankung stellt für viele Kollegen eine erhebliche Belastung dar: Die Gesundheit ist angegriffen, der Lebensrhythmus aus dem Takt, die Fähigkeit zu arbeiten ist eingeschränkt und der Gürtel muss enger geschnallt werden. Besonders hart ist es dann, wenn die Krankheit durch die Arbeit entstanden ist. Oftmals ist es jedoch nicht auf den ersten Blick erkennbar, ob eine Krankheit auch tatsächlich als Berufskrankheit anerkannt werden kann, und der Weg dahin ist steinig. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Betriebsrat über den rechtlichen Rahmen informiert sind. Denn nur so können Sie betroffene Kollegen wirksam unterstützen. Schließlich gilt seit 2021 eine wichtige gesetzliche Änderung, die Sie kennen sollten.

Durch die gesetzliche Unfallversicherung sind grundsätzlich alle Ihre Kollegen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit geschützt. Ihr Arbeitgeber muss Beiträge an die zuständige BG oder die Unfallkasse bezahlen. Dieser Versicherungsschutz gilt nicht nur bei Arbeits- oder Wegeunfällen, sondern auch bei Krankheiten, die in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Ob Rückenschmerzen durch körperlich schwere Arbeit, Hauterkrankungen durch Chemikalien oder Atemwegserkrankungen durch Schadstoffe: Wenn die Erkrankung beruflich bedingt ist, kann eine Anerkennung als Berufskrankheit erfolgen.

3 wesentliche rechtliche Grundlagen sollten Sie kennen, wenn es um Berufskrankheiten geht

Die zentrale gesetzliche Grundlage ist das SGB VII. In § 9 ist definiert, wann eine Krankheit als Berufskrankheit gilt. Entscheidend sind dabei folgende 3 Kriterien:

1. Es besteht ein wissenschaftlich belegter **Zusammenhang zwischen der Erkrankung und der beruflichen Tätigkeit**,
2. es liegt ein deutlich **höheres Risiko für die Erkrankung** im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung vor und
3. die **Krankheit ist in der Berufskrankheitenliste** (Anhang der Berufskrankheiten-Verordnung, kurz BKV) aufgeführt.

Wegfall des Unterlassungszwangs

Eine wichtige Änderung trat zum 1. Januar 2021 in Kraft: Der sogenannte Unterlassungszwang wurde abgeschafft. Früher musste ein Kollege seine berufliche Tätigkeit aufgeben, damit eine Berufskrankheit anerkannt werden konnte.

Heute ist eine Anerkennung auch dann möglich, wenn die Tätigkeit fortgeführt wird. Die BG kann jedoch darauf hinwirken, dass gesundheitsgefährdende Tätigkeiten unterlassen werden, wenn sie die Krankheit verschlimmern würden.

Bessere Leistungen im Versicherungsfall

Wird eine Berufskrankheit anerkannt, stehen den betroffenen Kollegen umfassende Leistungen zu. Diese reichen von medizinischer Behandlung, Rehabilitationsmaßnahmen, technischen Hilfen über Umschulungen bis hin zu Anpassungen des Arbeitsplatzes oder Rentenzahlungen.

Auch psychologische Betreuung kann durch die Unfallversicherung übernommen werden. Damit wird das Ziel verfolgt, die Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen. Wie eine Verdachtsanzeige gestellt wird, lesen Sie auf den Seiten 6 und 7.

Beteiligungspflicht Ihres Arbeitgebers und Informationsrechte für Sie als Betriebsrat

- Nach § 193 Abs. 2 SGB VII ist Ihr Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, bereits den Verdacht einer Berufskrankheit der BG zu melden.
- Nach § 193 Abs. 5 SGB VII müssen Sie als Betriebsrat diese Anzeige mitunterzeichnen. Wenn die BG während des Anerkennungsverfahrens Auskünfte über gefährdende Tätigkeiten verlangt, muss Ihr Arbeitgeber Sie als Betriebsrat darüber informieren.

! WICHTIG

Berufskrankheiten in Ihrem Betrieb

Kennen Sie die häufigsten Berufskrankheiten in Ihrem Betrieb oder sind die bisherigen Verdachtsanzeigen an Ihnen vorbeigegangen? Dann handelt Ihr Arbeitgeber nicht nach den gesetzlichen Vorschriften. Sie brauchen als Interessenvertretung Ihrer Kollegen dieses Wissen, um den einzelnen Kollegen begleiten zu können und um einen sinnvollen und effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz für Ihre Kollegen vorantreiben zu können.

→ FAZIT

Kompetente und zügige Unterstützung

Dass Sie als Betriebsrat früh eingebunden werden, wenn es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz geht, ist gesetzlich vorgegeben. Gerade bei einer Berufskrankheit ist dies besonders wichtig. Schließlich haben die betroffenen Kollegen ihre Beschwerden in der Regel schon seit längerem und entsprechend dünn ist das Nervenkostüm.

Lange Verfahren im Rahmen einer Verdachtsanzeige auf eine Berufskrankheit sind anstrengend und die betroffenen Kollegen brauchen gute fachliche und moralische Hilfe, die Sie als kundiger Betriebsrat geben können! Bieten Sie bei einer Verdachtsanzeige Ihre Begleitung an und informieren Sie sich über Neuerungen im Berufskrankheiten-Recht.

Wichtige Unterstützung geben | Lesezeit 4 Minuten

„Alles aus einer Hand“ – das gilt bei einer Berufskrankheit und den Leistungen im BEM

Wie tief ist Ihr Wissen als Betriebsrat über Kostenübernahme und die Leistungen, die einen Kollegen auf dem Weg der Rehabilitation unterstützen, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen? Wenn einer Ihrer Kollegen an einer Berufskrankheit erkrankt, z. B. an weißem Hautkrebs, steht er häufig nicht nur vor medizinischen, sondern auch vor beruflichen Herausforderungen. Gerade in solchen Fällen ist das BEM zentrales Instrument, um den Arbeitsplatz langfristig zu sichern. Bei einer Berufskrankheit kommen dann alle Leistungen von der Unfallversicherung.

Wie oft konnten Sie als Betriebsrat schon einen Kollegen, der eine anerkannte Berufskrankheit hatte, im Rahmen des BEM begleiten? Dieser Fall kommt nicht oft vor.

Viel häufiger ist, dass durch das BEM und die unterschiedlichen Ansatzpunkte herauskommt, dass die Krankheit mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang steht.



BEISPIEL

Berufskrankheit dank des BEM erkannt

Ein Kollege arbeitet seit über 20 Jahren in der Montage und leidet unter einer anerkannten Lärmschwerhörigkeit, verursacht durch den langjährigen Maschinenlärm. Doch bevor dies klar war, war der Kollege immer wieder wegen Erschöpfung und Tinnitus krankgeschrieben, in Summe über 6 Wochen in den letzten 12 Monaten, und wurde zu einem BEM eingeladen.

Im Rahmen des BEM wurde deutlich, dass es sich hier um eine Berufskrankheit handeln könnte. Der Kollege stellte eine Verdachtsanzeige und bekam die Krankheit anerkannt. Zudem ließ er seine Schwerhörigkeit über das Versorgungsamt feststellen und erhielt einen Grad der Behinderung (GdB) von 40. Durch die fachliche Begleitung im BEM beantragte er dann noch eine Gleichstellung.

Die richtigen Maßnahmen sind entscheidend

Ein zentraler Punkt im BEM ist die Klärung: Was braucht der betroffene Kollege, um weiterhin oder wieder arbeiten zu können? Welche Belastungen müssen reduziert werden? Welche Hilfsmittel sind erforderlich? Und: Wer trägt eigentlich die Kosten für mögliche Maßnahmen?

Verschiedene Leistungsträger im BEM

Hier ist es wichtig, die Akteure im BEM zu kennen. Neben dem Arbeitgeber, der das BEM initiiert und finanziell oft in der Pflicht steht, kommen verschiedene Leistungsträger ins Spiel: die Krankenkassen, die gesetzliche Rentenversicherung, die Unfallversicherung (z. B. bei anerkannter Berufskrankheit) und das Integrationsamt. Alle diese Stellen können Reha-Maßnahmen, Umschulungen, technische Hilfen oder Anpassungen am Arbeitsplatz fördern, wenn man die richtigen Anträge stellt und weiß, was möglich ist.

Als Betriebsrat hilft Ihnen die nachfolgende Übersicht, um den richtigen Leistungsträger anzusprechen.



Übersicht: Leistungsträger im BEM

Je nach Ausgangssituation leisten diese Träger bzw. das Integrationsamt

Krankenkasse: übernimmt bei Erkrankungen, die nicht mit der Tätigkeit in Verbindung gebracht werden, Krankengeld bis zu 72 Wochen nach den 6 Wochen Lohnfortzahlung.

Rentenversicherung: bei der beruflichen Reha, wenn 15 Jahre lang Beiträge gezahlt wurden; bei der medizinischen Reha, wenn in den letzten 2 Jahren 6 Monate lang Beiträge gezahlt wurden

Agentur für Arbeit: bei der beruflichen Reha, wenn die DRV keine Leistung erbringt

Berufsgenossenschaften / Unfallversicherungsträger: Bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie bei Berufskrankheiten bezahlt die BG Verletztengeld (wie Krankengeld, nur höher) sowie alle Leistungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation bis hin zu einer Versicherungsrente.

Integrationsamt: bezuschusst den Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen, z. B. technische Hilfen oder die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze.

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



FAZIT

Ihr Wissen zählt

Gerade im BEM ist Ihr fachliches Wissen als Betriebsrat wichtig. Sie können Ihre Kollegen mit den wertvollen Tipps eine wirkliche Unterstützung sein und auch für viele Jahre die finanzielle und medizinische Versorgung klären. Auf der Seite www.rehadat.de bekommen Sie viel fachliche Unterstützung, die Sie an die betroffenen Kollegen weitergeben können.



**BEM –
wertvoll auch
bei Berufs-
krankheiten**

Anerkennungsverfahren | Lesezeit 8 Minuten

Informieren und begleiten Sie betroffene Kollegen bei der Anerkennung einer Berufskrankheit

„Dieser Weg wird kein leichter sein, dieser Weg wird steinig und schwer ...“ Dieses deutsche Pop-Lied beschreibt treffend, wie es vielen Betroffenen ergeht, wenn sie ihre Krankheit als Berufskrankheit anerkennen lassen möchten. Dieser Weg wird leichter für die Kollegen, wenn sie durch den Arbeitgeber und auch durch Sie als Betriebsrat begleitet werden und Unterstützung erfahren. Das Berufskrankheitenverfahren ist komplex und allein lässt es sich kaum bewältigen. Erfahren Sie, wie Sie und Ihr Arbeitgeber hier positiven Einfluss nehmen können.

Berufskrankheiten entwickeln sich in der Regel schleichend: ein Husten, der nicht mehr verschwindet, Atemnot bei körperlicher Belastung oder gerötete, rissige Haut. Betroffene vermuten dahinter zunächst altersbedingte Beschwerden oder eine harmlose Reaktion auf Wetter oder Pollen. Erst wenn sich die Symptome verstärken und den Alltag zunehmend einschränken, suchen sie medizinischen Rat und werden nicht selten von Pontius zu Pilatus geschickt. Unnötige Zeit verstreicht, die für die Anerkennung einer Berufskrankheit entscheidend sein kann.

Gute Information ist wichtig, gerade bei Risikotätigkeiten

Umso wichtiger ist es, dass Ihre Kollegen frühzeitig für mögliche berufsbedingte Erkrankungen sensibilisiert werden. Unterstützen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber, dem Betriebsarzt und der Sifa die Aufklärung über die typischen Berufskrankheiten, die in Ihrem Betrieb gehäuft auftreten. Schon das Wissen um erste Warnzeichen kann helfen, dass Kollegen rechtzeitig medizinische Hilfe in Anspruch zu nehmen und den Verlauf dokumentieren.

Bieten Sie schon zu Beginn Ihre Unterstützung an

Als Betriebsrat erhalten Sie eine Kopie der Verdachtsanzeige, die Sie unterzeichnen müssen, wie auch bei einem Arbeitsunfall. Gehen Sie aktiv auf die betroffenen Kollegen zu. Vielen ist in diesem Moment noch gar nicht bewusst, was auf sie zukommt. Nutzen Sie die Übersicht auf Seite 7 und erklären Sie Schritt für Schritt, wie das Anerkennungsverfahren funktioniert.

Gerade die erste Reaktion von betroffenen Kollegen, die bereits durch die Krankheit belastet sind, ist häufig von Unsicherheit und Sorge geprägt. Die Statistiken zur Anerkennungsquote bei Berufskrankheiten sind ernüchternd. Umso wichtiger ist es, dass Sie Mut machen und Informationen geben.



HINWEIS

Flyer bestellen

Die DGUV hat einen Flyer zu Berufskrankheiten veröffentlicht. Diesen können Sie über die DGUV bestellen oder sich ausdrucken und Ihren Kollegen bei Bedarf an die Hand geben: <https://kurzlinks.de/dxe8>.

Schauen Sie zudem noch auf der Homepage Ihrer BG, ob Sie dort ebenfalls Informationen über branchenspezifische Berufskrankheiten erhalten. Damit können die Kollegen alles in Ruhe nachlesen.

Aufklärung ist wichtig

Ein zentraler Abschnitt im Verfahren ist die sogenannte Ermittlung durch die BG. Betroffene müssen einen umfangreichen Fragebogen beantworten, in dem die Tätigkeit, Arbeitsbedingungen und mögliche Expositionen detailliert geschildert werden. Auch Ihr Arbeitgeber und ggf. Zeugen aus dem Betrieb werden befragt – dazu gehört oft der Betriebsrat. Die Fragen reichen dabei oft Jahrzehnte zurück. Gerade bei Erkrankungen, die sich erst im höheren Alter entwickeln, wie Asbestose, chronische Atemwegserkrankungen oder Hautkrebs, ist die genaue Rekonstruktion früherer Arbeitsverhältnisse entscheidend.



BEISPIEL

Alte Arbeitsunterlagen oder Fotos sind wichtig

Ein 50-jähriger Kollege hatte in den ersten Jahren seiner Ausbildung regelmäßig Kontakt mit Asbestprodukten beim Bohren, Sägen und Entsorgen. Die damalige Arbeitssituation ist nicht mehr dokumentiert. 30 Jahre später entwickeln sich erste Symptome.

Für eine erfolgreiche Anerkennung müssen Fragen beantwortet werden wie: Wie oft hatte er Kontakt mit dem Stoff? Welche Schutzmaßnahmen gab es? Gibt es alte Fotos, Arbeitsprotokolle, Zeugenaussagen?

Die Beweislast liegt bei den betroffenen Kollegen

Die Beweislast beim Anerkennungsverfahren liegt bei der antragstellenden Person. Daher ist es wichtig, frühzeitig alle verfügbaren Informationen zu sammeln. Ermuntern Sie als Betriebsrat bereits beim ersten Gespräch dazu, alte Dokumente, Arztberichte, Schilderungen früherer Kollegen oder auch Archivbilder des Arbeitsplatzes zu suchen.

Ihr Arbeitgeber muss mitwirken

Ihr Arbeitgeber muss im Ermittlungsverfahren mitwirken. Das Problem: In vielen Fällen existieren die damaligen Arbeitsplätze nicht mehr. Umso wichtiger ist eine strukturierte Abstimmung. Initiiieren Sie einen gemeinsamen Gesprächstermin mit Ihrem Arbeitgeber, der Sifa, dem Betriebsarzt und ggf. dem Vorgesetzten von heute und auch damals, wenn dies möglich ist.

Nur so kann die Belastung rekonstruiert und ein vollständiges Bild für das Verfahren erstellt werden. Dazu gehören auch alle Unterlagen, wie die Gefährdungsbeurteilung oder Unterweisungen.



Übersicht: Der Anerkennungsweg zu einer Berufskrankheit



Die Anerkennung einer Berufskrankheit ist ein langer Weg

Voraussetzung	Beschwerden bzw. ein diagnostiziertes Krankheitsbild. Arbeitsunfähigkeit muss nicht gegeben sein. Die Krankheit kann auch erst im Rentenalter auftreten (siehe Seite 9) und auch hier ist Ihr Arbeitgeber verantwortlich.
Verdacht und Anzeige	Die Krankheit steht im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit. Ihr Arbeitgeber MUSS den Verdacht über eine Anzeige der BG melden. Der Kollege KANN eine Anzeige stellen, ebenso Sie als Betriebsrat. Die Anzeige stellt Ihr Arbeitgeber oder der betroffene Kollege über die BG bzw. die Unfallversicherung und nutzt hierfür entsprechende Formulare: https://kurzlinks.de/dxe8. Alternativ können die Vorlagen der eigenen BG genutzt werden. Im besten Fall schickt Ihr Arbeitgeber und/oder der Kollege neben der medizinischen Diagnose auch gleich relevante Unterlagen mit, die für die Ermittlung relevant sind. Dazu gehört auch die persönliche Dokumentation des betroffenen Kollegen, die den Verdacht bekräftigt.
Unterschrift	Bevor Ihr Arbeitgeber die Anzeige meldet, müssen Sie als Betriebsrat diese gegenzeichnen.
Ermittlung durch die BG	Die BG muss bei jeder Anzeige ermitteln und den Sachverhalt prüfen. Dazu gehört: Ist das Krankheitsbild in der Berufskrankheitenliste aufgeführt? Besteht durch die Tätigkeit ein höheres Risiko für die Erkrankung im Vergleich zur restlichen Bevölkerung? Sind alle Arbeitstätigkeiten des Kollegen bekannt (Erhebung der individuellen Arbeitsgeschichte, dazu gehört die Tätigkeit, Zeiträume, Kontakt mit z. B. Gefahrstoffen, Nachweise und Arztberichte)? • Befragung Dritter zu Arbeitsbelastungen, wie z. B. Ihrer Sifa • Auskünfte über Arbeitsbelastungen im Betrieb, durch Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, Sicherheitsdatenblätter über Gefahrstoffe, Arbeitsabläufe usw. • Einsatz bei Bedarf durch den Technischen Aufsichtsdienst
Entscheidung	Die Entscheidung über das Vorliegen einer Berufskrankheit wird vom Rentenausschuss der DGUV getroffen.
Möglichkeit 1	Anerkennung als Berufskrankheit Versicherungsschutz durch die BG greift, Kollegen dürfen trotz Erkrankung im Beruf bleiben und werden medizinisch versorgt oder erhalten eine Rente bzw. Umschulungsmaßnahmen.
Möglichkeit 2	Ablehnung Die BG lehnt mit einer ausführlichen Begründung die Krankheit als Berufskrankheit ab.
Optional nach Ablehnung	Widerspruch Innerhalb eines Monats kann der betroffene Kollege Widerspruch einlegen. Dies muss in schriftlicher Form geschehen.
Optional nach Widerspruch	Klage Der betroffene Kollege kann vor dem Sozialgericht eine Klage einreichen, wenn nach dem Widerspruch wieder eine Ablehnung kam. Wichtig: Die Rechtsmittelbelehrung in dem Bescheid muss sorgfältig beachtet werden.

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

→ FAZIT

Aufklärung, Information und Dokumentation

Berufskrankheiten entstehen nicht von heute auf morgen und sie werden auch nicht automatisch anerkannt. Oft weiß der Hausarzt von heute nichts über die Arbeitsbelastungen von früher. Mit frühzeitiger Information können Kollegen den Zusammenhang zwischen Symptomen und der Arbeit erkennen und durch Dokumentation leichter nachweisen.

Klären Sie zudem noch, wie lange Ihr Arbeitgeber Unterlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie grundlegende Unternehmensinformationen wie die Gefährdungsbeurteilung oder die Verwendung von Gefahrstoffen speichert. Die Aufbewahrungsfrist liegt bei mindestens 10 Jahren für Unterweisungen, die Gefährdungsbeurteilung usw. Für Risikotätigkeiten, wie die Arbeit mit krebserzeugenden Stoffen, beträgt die Aufbewahrungsfrist 40 Jahre.



Freistellung | Lesezeit 3 Minuten

Chef muss ungeimpften Arbeitnehmern statt einer Freistellung eine zumutbare Tätigkeit zuweisen

Das Thema Corona ist zumindest arbeitsrechtlich noch nicht durch. Hinzu kommt, dass auch neue Corona-Varianten im Umlauf sind. Ein etwas älteres, aber nach wie vor aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Würzburg definiert die Pflichten des Arbeitgebers. Denn so ganz einfach mal eben ungeimpfte Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen geht nicht (ArbG Würzburg, 14.12.2022, Az. 3 Ca 496/22). Wichtig: Das Urteil hat nicht nur Relevanz für Corona-Fälle, sondern gilt allgemein im Hinblick auf ungeimpfte Arbeitnehmer.

Der Herbst steht vor der Tür. Auch Infektionskrankheiten werden wieder die betrieblichen Abläufe belasten, weil Kolleginnen und Kollegen erkrankt sind. Als Betriebsrat sollten Sie dann darauf achten, dass die Betroffenen nicht noch zusätzliche arbeitsrechtliche Probleme bekommen. Arbeitsrechtlichen Stress neben der Erkrankung können sie in der Regel nicht gebrauchen.

Der Fall: Eine Vertriebsmitarbeiterin im Außendienst wurde von ihrem Arbeitgeber unbezahlt freigestellt. Sie betreute u. a. Arztpraxen und Pflegeeinrichtungen. Ihr wurde vorgeworfen, dass sie während der Corona-Zeit weder den damals erforderlichen Genesenen- noch einen Impfnachweis vorgelegt hätte. Der Arbeitgeber berief sich insoweit auf § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG).

§ 20a Abs. 1 IfSG sah vor, dass Personen, die in bestimmten Pflegeeinrichtungen (Krankenhäuser, Pflegeheime, Arztpraxen usw.) tätig sind, entweder einen Impf- oder einen Genesenennachweis vorlegen mussten.

Inklusive der Privatnutzung eines Dienstwagens erhielt sie ein monatliches Gehalt in Höhe von rund 5.800 €. Sie verlangte gerichtlich u. a., dass der Arbeitgeber

- ihr ca. 14.500 € brutto (abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes) entgangenen Verdienst zahlt,
- sie als Vertriebsmanagerin im Außendienst oder mit einer gleichwertigen Tätigkeit weiterbeschäftigt und
- ihr weiter einen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung stellt.

Die Außendienstmitarbeiterin war unter anderem der Ansicht, § 20a IfSG sei für das Arbeitsverhältnis nicht relevant. Beim Arbeitgeber handele es sich nicht um eine Einrichtung im Sinne des § 20a Abs. 1 IfSG. Auch der Umstand, dass die von ihr betreuten Kunden in diesen Kreis fallen, habe keine Auswirkungen. Insbesondere habe keiner der von ihr betreuten Kunden einen Impfnachweis verlangt.

Kein Patientenkontakt

Als Außendienstmitarbeiterin halte sie sich in der Regel zeitlich nur sehr begrenzt, oft etwa 10 Minuten, in den Einrichtungen auf. Direkte Patientenkontakte habe sie nicht, ihr sei untersagt, die Patienten zu berühren. Außerdem sei sie verpflichtet, für einen gewissen Mindestabstand zu sorgen. Daher sei ein sicherer Abstand zu vulnerablen Personengruppen stets gewährleistet.

Außerdem würden zahlreiche Tätigkeiten, die sie im Rahmen des Außendienstes erbringt, außerhalb von Kundeneinrichtungen erledigt. Das seien z. B. Videokonferenzen, Zeiten für Vor- und Nachbereitung und andere administrative Tätigkeiten.

Die Entscheidung: Mit ihren Zahlungsansprüchen war die Klägerin im Wesentlichen erfolgreich. Das Gericht ging davon aus, dass der Arbeitgeber sich im Annahmeverzug befand. Voraussetzung des Annahmeverzugs ist, dass ein Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung in der geschuldeten Art und Weise am richtigen Arbeitsort anbietet. Das war unstreitig der Fall.

Etwaige Leistungshindernisse aufseiten des Arbeitnehmers führen zwar in der Regel dazu, dass kein Annahmeverzug vorliegt. Das Gericht erkannte jedoch kein solches Leistungshindernis. Das hätte die fehlende Impf- oder Genesungsbescheinigung sein können, wenn § 20a IfSG betroffen gewesen wäre. Nach Ansicht des Gerichts war das jedoch letztendlich nicht der Fall. Jedenfalls konnte der Arbeitgeber dies nicht belegen. Außerdem war die grundsätzliche Nichteinsatzbarkeit im Außendienst nicht nachgewiesen.

Arbeitgeber hätte Alternativen prüfen müssen

Der Arbeitgeber wäre somit gehalten gewesen, die Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiterin mit räumlich getrennter Betreuung von Kunden zu prüfen. Ebenfalls wäre zu prüfen, ob ggf. eine Teil-Freistellung nicht das verhältnismäßigere Mittel gewesen wäre. Da er beides nicht getan hatte, lag kein von der Arbeitnehmerin zu vertretendes Leistungshindernis vor. Der Arbeitgeber hätte sie nicht freistellen dürfen. Daher befand er sich im Annahmeverzug.

Auch der Anspruch auf den Dienstwagen bestand

Laut Arbeitsvertrag stand der Außendienstmitarbeiterin ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Lediglich bei einer rechtmäßigen Freistellung hätte der Arbeitgeber diese Privatnutzung im konkreten Einzelfall entziehen können. Der Arbeitgeber musste ihr daher ein Fahrzeug zur Verfügung stellen und für die Zeit, in der das Fahrzeug nicht zur Verfügung stand, Schadenersatz zahlen.



WICHTIG

Tipps für Betriebsräte

Achten Sie darauf, dass bei der Freistellung von Arbeitnehmern alle rechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Unterstützen Sie ggf. Kolleginnen und Kollegen im Falle einer Freistellung, wenn der Arbeitgeber nicht alternative Möglichkeiten gesucht hat. Weisen Sie auf das Urteil des ArbG Würzburg hin. Dies gilt ausdrücklich auch nach der Corona-Pandemie, da ähnliche Situationen auftreten können, bei denen Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht alle Tätigkeiten ausführen können.

Vorsorge auch in der Rente | Lesezeit 4 Minuten

Ihr Arbeitgeber muss die nachgehende Gesundheitsvorsorge für ehemalige Kollegen regeln

Nicht jede Krankheit zeigt sich unmittelbar. Gerade bei beruflich bedingten Erkrankungen, insbesondere durch Gefahrstoffe, Strahlung oder Stäube, treten oft erst Jahre oder Jahrzehnte nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben Probleme auf. Daher gibt es die sogenannte „nachgehende arbeitsmedizinische Vorsorge“. Diese gesetzlich verankerte Pflicht schützt nicht nur die Gesundheit ehemaliger Kollegen, sondern ist auch ein wichtiges Instrument der Prävention. Für Sie als Betriebsrat bedeutet das, aufmerksam zu sein und auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu achten. Wie oft kam bisher die nachgehende Vorsorge in Ihrem Betrieb vor?

Rechtsgrundlage für die nachgehende Vorsorge ist § 5 Abs. 3 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Sie verpflichtet Ihren Arbeitgeber, den betroffenen Kolleginnen und Kollegen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine arbeitsmedizinische Untersuchung anzubieten. Voraussetzung dafür ist, dass sie in bestimmten gefährdenden Tätigkeiten eingesetzt waren.

Diese Tätigkeitsbereiche sind relevant

Das betrifft vorwiegend Tätigkeiten mit

- krebserzeugenden Gefahrstoffen, Blei oder anorganischen Bleiverbindungen,
- fibrogenen Stäuben (z. B. im Bergbau),
- Hochtemperaturwollstoffen sowie
- ionisierender Strahlung.

Auch aktuelle Entwicklungen, wie der zunehmende Einsatz von Nanomaterialien, geraten zunehmend in den Fokus arbeitsmedizinischer Beobachtungen, auch wenn diese noch nicht explizit geregelt sind.

In der Rente ist die gesetzliche Unfallversicherung in der Verantwortung

Solange die Kollegen noch im Unternehmen tätig sind, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, diese Vorsorge durch den Betriebsarzt zu ermöglichen. Nach dem Ausscheiden kann der Arbeitgeber die Durchführung der nachgehenden Vorsorge an die gesetzliche Unfallversicherung übertragen, z. B. an die zuständige Berufsgenossenschaft. Dafür hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) das zentrale Online-Meldeportal www.dguv-vorsorge.de eingerichtet. Hierüber werden betroffene Personen mit ihrem Ein-

verständnis registriert, damit sie zu gegebener Zeit ein Vorsorgeangebot erhalten.

Ohne Einwilligung läuft nichts

Ohne ausdrückliche Einwilligung der Kollegen dürfen keine Daten weitergegeben werden. Ihr Arbeitgeber darf weder Namen noch Gesundheitsdaten ehemaliger Kollegen ohne deren Zustimmung an die Unfallversicherung weiterleiten. Das schreibt die DSGVO zwingend vor. Die Kollegen müssen über den Zweck der Datenübermittlung informiert und schriftlich um ihr Einverständnis gebeten werden.

Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen des Gesundheitsschutzes, und das gilt auch für Regelungen zur nachgehenden Vorsorge. Gibt es bereits eine Betriebsvereinbarung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, sollten Sie prüfen, ob darin die nachgehende Vorsorge berücksichtigt ist. Falls nicht, sollten Sie diese in Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber ergänzen. Hier gilt es, die Pflicht des Arbeitgebers auch hinsichtlich des Datenschutzes festzuhalten und auf folgende 4 Schritte zu achten.

Der Ablauf in der Praxis in 4 Schritten

1. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb müssen die betroffenen Kollegen darüber informiert werden, dass sie Anspruch auf nachgehende Vorsorge haben.
2. Sie müssen schriftlich einwilligen, dass ihre personenbezogenen Daten zwecks Vorsorgeangebots an die BG weitergegeben werden dürfen.
3. Der Arbeitgeber meldet die Daten über das DGUV-Portal und überträgt damit die Vorsorgepflicht an den Unfallversicherungsträger.
4. Die Unfallversicherung kontaktiert die ehemaligen Beschäftigten zu gegebener Zeit für eine entsprechende Untersuchung.



→ FAZIT

Umsetzung in Ihrem Betrieb

Die nachgehende Vorsorge ist ein wichtiger Baustein im Schutz vor Berufskrankheiten, deren Symptome oft erst Jahre später auftreten. Die Informationen sind zudem wichtig für die Prävention und helfen, Krankheiten zu verhindern.

Selma, 47, Zwickau | Lesezeit 2 Minuten

„Wo gibt es Hilfe und Angebote nach der Ablehnung einer Berufskrankheit?“

Frage: Ein Kollege hat sich im Anerkennungsverfahren seiner Atemwegserkrankung viel Mühe gegeben: Er hat Unterlagen gesammelt, seine Tätigkeit von damals wie heute genau beschrieben und auch den Fragebogen der BG sorgfältig ausgefüllt. Nun kam die Entscheidung: Die Anerkennung als Berufskrankheit wurde abgelehnt.

Der Kollege ist enttäuscht und fragt uns, ob es noch Möglichkeiten gibt. Welche Schritte können wir als Betriebsrat empfehlen, und gibt es alternative Unterstützungswege, wenn die Anerkennung endgültig abgelehnt wird?

Antwort: Der Anerkennungsweg ist langwierig und wenn dann die Ablehnung kommt, ist dies für alle Betroffenen häufig ein schwerer Schlag, zumal sie meist gesundheitlich und emotional stark belastet sind. Hier sind Sie als Betriebsrat durch Ihre moralische Unterstützung wichtig.

Widerspruch innerhalb von 4 Wochen einlegen

Das Verfahren ist mit der Ablehnung noch nicht abgeschlossen. Der erste Schritt ist der Widerspruch. Innerhalb eines Monats nach Zugang des Ablehnungsbescheids kann Ihr Kollege diesen schriftlich einlegen. Der Widerspruch sollte gut begründet sein. Hier kann es helfen, medizinische oder arbeitsmedizinische Stellungnahmen einzuholen, beispielsweise von behandelnden Ärzten oder dem Betriebsarzt.

Klage vor dem Sozialgericht

Scheitert der Widerspruch, besteht die Möglichkeit einer Klage vor dem Sozialgericht. Dieser Schritt sollte jedoch gut abgewogen werden und der betroffene Kollege sollte sich unbedingt juristisch beraten lassen.

Darüber hinaus können andere Träger Leistungen bezahlen

Aber selbst wenn die Anerkennung als Berufskrankheit nicht gelingt, stehen Ihrem Kollegen noch andere Wege offen. Die DRV bietet Reha-Leistungen oder Unterstützungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben an, und das unabhängig von einer Berufskrankheit. Hier kommt es auf die Beitragszeiten an. Ebenso kann die Agentur für Arbeit bei einer beruflichen Neuorientierung oder Umschulung unterstützen, wenn gesundheitliche Einschränkungen die bisherige Tätigkeit nicht mehr möglich machen.

Ein wichtiger Tipp: Grad der Behinderung (GdB)

Ist durch die Erkrankung die Erwerbsfähigkeit dauerhaft beeinträchtigt, kann ein Antrag auf Feststellung eines GdB beim Versorgungsamt gestellt werden. Wird ein GdB von mindestens 30 anerkannt, kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen beantragt werden.

Diese Gleichstellung verbessert den Kündigungsschutz und kann Zugang zu speziellen Förderungen durch das Integrationsamt ermöglichen.

Thomas, 56, Schwalmstadt | Lesezeit 2 Minuten

„Wird eine psychische Erkrankung anerkannt?“

Frage: Ein Kollege aus dem Sozialdienst hat sich an uns gewandt. Seit Jahren arbeitet er unter massivem Druck: Personalmangel, ständige Überstunden, kaum Pausen. Nun ist er psychisch schwer erkrankt. Seine Frau kam auf uns zu, da sein behandelnder Arzt einen klaren Zusammenhang mit seinen Arbeitsbedingungen sieht. Unsere Frage ist: Kann eine psychische Erkrankung, die durch chronischen Stress am Arbeitsplatz verursacht wurde, als Berufskrankheit anerkannt werden?

Antwort: Eine wichtige Frage, die viele in der Arbeitswelt beschäftigt. Nach aktuellem Stand ist die Anerkennung einer psychischen Erkrankung als Berufskrankheit unwahrscheinlich.

Die Berufskrankheitenliste führt psychische Erkrankungen bislang nicht auf und damit entfällt eine wesentliche Voraussetzung für die Anerkennung als Berufskrankheit.

Die Berufskrankheitenliste sowie weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der DGUV: <https://kurzlinks.de/0loq>

So können Sie dem Kollegen dennoch helfen

Auch wenn keine formale Berufskrankheit vorliegt, können andere Schutzmechanismen greifen:

- Wird eine psychische Erkrankung durch die Arbeit verursacht, kann sie als Arbeitsunfall gelten, wenn ein konkretes Ereignis (z. B. Trauma, Attentat oder schwere Unfälle) Auslöser war. Prüfen Sie, ob das vielleicht auch bei dem Kollegen der Fall war, da es gerade im Sozialdienst immer wieder zu Übergriffen kommt.
- Ihr Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§ 5 ArbSchG) durchführen, auch im Sozialdienst. Sie als Betriebsrat können hier Ihren Arbeitgeber zur Prävention drängen und so für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen.
- Im Rahmen des BEM kann die Belastungssituation analysiert und können ggf. arbeitsplatzbezogene Maßnahmen initiiert werden. Hier greift dann auch entsprechend den Beitragsjahren entweder die DRV oder die Agentur. Regen Sie den Kollegen unbedingt an, das angebotene BEM auch in Anspruch zu nehmen.

Übersicht verschaffen | Lesezeit 4 Minuten

Mit dieser Checkliste sind Sie als Betriebsrat für das Thema Berufskrankheiten gewappnet

Wie steht es um das Thema Berufskrankheiten in Ihrem Betrieb? Wie gut wissen Sie als Betriebsrat und auch Ihre Kollegen darüber Bescheid? Als Arbeits- und Gesundheitsschützer Ihrer Kollegen ist es wichtig, die Risiken im Betrieb zu kennen und betroffene Kollegen gezielt zu unterstützen. Nutzen Sie die Checkliste und erarbeiten Sie sich ein Bild über mögliche arbeitsbedingte Erkrankungen. Mit diesem Wissen können Sie dann im ASA auf mehr Prävention hinwirken und die Kollegen aufklären.



Checkliste: Berufskrankheiten in Ihrem Betrieb



Wenn Sie diese Fragen beantworten können, wissen Sie als Betriebsrat alles über das Thema Berufskrankheiten und über die Situation in Ihrem Betrieb

Inhalt / Frage

- | | |
|--|-----------------------|
| • Sie kennen die aktuelle Liste der Berufskrankheiten? Liegt sie Ihnen vor? | ☐ |
| • Kennen Sie und auch alle anderen Betriebsratskollegen den Unterschied zwischen Berufskrankheit, Arbeitsunfall und Erkrankungen ohne Bezug zur Arbeit und die Versorgung durch die verschiedenen Sozialträger? | ☐ |
| • Kennen alle Betriebsratskollegen die Kriterien, die für eine Anerkennung einer Berufskrankheit relevant sind? | ☐ |
| • Gibt es einen regelmäßigen Austausch mit Ihrem Betriebsarzt und der Sifa über Berufskrankheiten oder die Häufung von Krankheitsbildern? | ☐ |
| • Welche Berufskrankheiten kamen in den letzten 5 – 10 Jahren in Ihrem Betrieb vor? | ☐ |
| • Wie oft wird eine Anzeige wegen einer Berufskrankheit in Ihrem Betrieb gestellt? | ☐ |
| • Gibt es ein wiederkehrendes Erkrankungsmuster in gewissen Bereichen? Hierzu brauchen Sie die anonymisierten Daten Ihres Betriebsarztes, die interne Krankheitsstatistik, nach Abteilungen und Bereichen aufgegliedert, und die Gesundheitsberichte der Krankenkasse, um ein Muster erkennen zu können. | ☐ |
| • Ist allen im Betrieb der Prozess der Anzeige einer Berufskrankheit klar, d. h., dass Sie als Betriebsrat die Anzeige, die Ihr Arbeitgeber stellt, unterzeichnen müssen? | ☐ |
| • Kennen Sie als Betriebsrat die Tätigkeiten, die ein höheres Risiko beinhalten, eine Berufskrankheit zu bekommen, weil die Kollegen dort z. B. Gefahrstoffen ausgesetzt sind? | ☐ |
| • Sind gefährdende Stoffe, Lärmquellen oder physikalische Einwirkungen, die Berufskrankheiten verursachen können, dokumentiert und bewertet worden? | ☐ |
| • Werden, gerade in diesen Bereichen, Ihre Kollegen regelmäßig über Berufskrankheiten und Risiken informiert, z. B. durch eine Schulung oder Unterweisung? | ☐ |
| • Kennen die Kollegen aus Risikotätigkeiten die Möglichkeit der nachgehenden Gesundheitsvorsorge? | ☐ |
| • Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren, wenn im Verdachtsfall betriebliche Unterlagen zusammengetragen werden müssen? Gibt es hier eine gesonderte Arbeitsgruppe, die personell zu jedem Fall anders zusammengestellt wird? | ☐ |
| • Wie lange bewahrt Ihr Arbeitgeber Unterlagen über Arbeitsschutzmaßnahmen oder Prozesse auf? | ☐ |
| • Können Sie als Betriebsrat auf die Aufbewahrungszeit Einfluss nehmen, sodass z. B. die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung länger aufbewahrt werden, falls die Ergebnisse für die Beweissicherung wichtig sind? | ☐ |
| • Gibt es im ASA bei Ihnen eine feste Rubrik für Berufskrankheiten, Verdachtsfälle oder sich daraus ableitende Präventionsmaßnahmen? | ☐ |
| • Leitet der ASA aus den Verdachtsfällen oder den anerkannten Berufskrankheiten konkrete Schutzmaßnahmen für die bestehende Arbeit bzw. die Kollegen ab? | ☐ |
| • Kennen Sie den Ansprechpartner Ihrer BG, bei dem Sie sich zum Thema Berufskrankheiten oder auch über Präventionsmaßnahmen informieren können? | ☐ |
| • Wissen Sie, wie und wo der betroffene Kollege – oder auch Sie als Betriebsrat – eine Verdachtsanzeige stellen kann? | ☐ |
| • Wie prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber beim Verdacht einer Berufskrankheit diese Anzeige stellt? Er ist dazu verpflichtet und muss immer eine Anzeige stellen. | ☐ |
| • Ist allen Beteiligten klar, was bei der Ablehnung einer Berufskrankheit für Möglichkeiten bestehen (Widerspruch, Klage vor dem Sozialgericht ...)? | ☐ |
| • Haben Sie als Betriebsrat Informationsflyer über Berufskrankheiten und das Anerkennungsverfahren in Ihrem Büro ausliegen oder können Sie sie bei Bedarf den betroffenen Kollegen mitgeben? Sie können die Flyer über die DGUV bestellen. | ☐ |
| • Könnte es eine Person in Ihrem Gremium geben, die sich zum Thema Berufskrankheiten besonders weiterbildet und die betroffenen Kollegen als „BR-Experte“ unterstützen und begleiten kann? | ☐ |
| • Kennen Sie fachkompetente Personen oder Anlaufstellen, die bei Fragen Ihre Kollegen über das Betriebliche hinaus beraten können? (beispielsweise Ihre Gewerkschaft oder Fachanwälte für Sozialrecht) | ☐ |

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

Gutachter | Lesezeit 1 Minute

Weisen Sie Ihre Kollegen auf ihr Recht hin!

Eine anerkannte Berufskrankheit sichert die Kollegen medizinisch und auch finanziell besser ab. Das entlastet ungemein, sodass „eine Sorge“ dann wegfällt. Ein zentrales Element im Rahmen des Anerkennungsverfahrens einer Berufskrankheit ist das ärztliche Gutachten, das unabhängig klärt, ob ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit und der Erkrankung besteht. Wichtig ist für Ihre Kollegen: Sie müssen nicht den Gutachter nehmen, der von der Unfallversicherung vorgeschlagen wird.

Wird eine Verdachtsanzeige einer Berufskrankheit gestellt, dann muss die Unfallversicherung diesen Fall prüfen. Oft nutzt die BG dabei nicht nur die eingereichten ärztlichen, persönlichen oder beruflichen Unterlagen, sondern lässt ein unabhängiges Gutachten durch einen Facharzt erstellen.

Kollegen dürfen Gutachter auswählen

Die BG bzw. die Unfallkasse schlägt hierfür in der Regel dem betroffenen Kollegen in einem Brief 3 Gutachter vor. Die Betroffenen müssen allerdings nicht zwingend einen dieser Gutachter auswählen, sondern können selbst einen Facharzt vorschlagen, vorausgesetzt, dieser verfügt über die notwendige Qualifikation für die Begutachtung von Berufskrankheiten. Das Gutachten bzw. die Kosten, die damit entstehen, werden von der Unfallversicherung getragen.

Wichtiger Tipp: Suchmaschine für Gutachter

Es gibt auf der Seite der DGV-Verbände eine Suchmaschine, mit der Sie bzw. der betroffene Kollege einen Gutachter in Ihrer/seiner Nähe finden können. Hierfür braucht es nur ein paar einfache Daten, wie den Wohnort und die Art der Berufskrankheit: <https://kurzlinks.de/goyq>

Einsicht in das Gutachten einfordern

Neben dem Recht, einen Gutachter vor Ort vorzuschlagen, haben die betroffenen Kollegen auch den Anspruch, das Gutachten einzusehen und ggf. eine ergänzende Stellungnahme durch den behandelnden Arzt hinzuzufügen. Diese Chance sollten Betroffene nutzen, schließlich kann das Gutachten bei einem Widerspruchsverfahren oder einer Klage von Bedeutung sein.

Steuern Sie Ihre BR-Sitzung einfach digital

- rechtzeitig einladen
- sofort protokollieren
- Aufgaben vergeben und lückenlos nachverfolgen



Jetzt 30 Tage
kostenlos testen

<https://kurzlinks.de/1fmz>

Aufgabe erstellen

Aufgabenname*
Wählen Sie einen Namen ein

Aufgabenart*
Einen Stoffkreis

Fälligkeitsdatum
17.06.2025

Status*
Offen

Beschreibung
Bitte versuchen Sie zur Sitzung diese Informationen zu TOP 2 zu erhalten.
Bitte beachten Punkt A und B. So das wir den Punkt abschließen können. Danke

Übersicht: Tagesordnungspunkte vom 20.06.2025

Nr.	Titel	Dauer	Angewiesene BR-Mitglieder
TOP 1	Festlegen Vortragsprotokoll	15 Min.	
TOP 2	Prüfung Kollaboration von R. Müller	20 Min.	
TOP 3	Berichtsbearbeitung Teil 2	20 Min.	
TOP 4	Statische Lastungen prüfen und neu aufarbeiten	20 Min.	
TOP 5	Entlastung des Mastenarmes - Bericht	20 Min.	Ute Beckmann

Sitzungsdauer: 100 Min.

manageforwork
Betriebsrat

Freuen Sie sich schon
auf die nächste
Sonderausgabe zu
wichtigen und interessanten
Themen!