

# Arbeitsschutz



## und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 4

### UPDATE DGUV V2

Arbeitsmedizinische und  
sicherheitstechnische Betreuung

SEITE 6–7

### GRAD DER BEHINDERUNG

Mit Wissen können Sie die  
Kollegen besser unterstützen



**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 sowie ausgebildete CDMP.

# [ Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

„Die Deutschen sind zu faul“ – mit diesem Satz hat Friedrich Merz für Schlagzeilen gesorgt; ein Satz, der mich wirklich schockiert hat. Als Betriebsrat ist Ihnen klar: Es geht nicht um „Faulheit“, sondern um Arbeitsverdichtung, Belastungen und die zentrale Frage, wie Arbeit gesund gestaltet werden kann. Wer täglich Leistung bringen soll, braucht keine pauschalen Vorwürfe, sondern gute Rahmenbedingungen, Schutz und Prävention.

Das ist also ein vielfältiges Thema, genau wie die Inhalte dieser Ausgabe: Es geht um sichere Arbeitsbedingungen, wie sie die neue DGUV-Regel 112-191 für Schuhe und Knieschutz konkretisiert. Es geht um Rechte und Unterstützung für Menschen mit Behinderung. Und es geht um Prävention für eine Zielgruppe, die bislang viel zu wenig im Fokus stand: Frauen in der Lebensmitte und die Menopause am Arbeitsplatz.

Packen Sie es an und machen Sie die Arbeitswelt ein klein wenig besser. Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Chefredakteurin

# Inhalt

## ARBEITSSICHERHEIT

**Schauen Sie sich die neue alte DGUV-Regel 112-191 „Schuhe und Knieschutz“ an ..... 3**

**Update DGUV V2: Das ändert sich in der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung ..... 4**

**Sommerzeit: Die geraubte Stunde lässt das Unfallrisiko steigen ..... 5**

## SCHWERPUNKTTHEMA

**Der Grad der Behinderung bringt unterschiedliche Rechte für die betroffenen Kollegen ..... 6+7**

## RECHT & URTEILE

**Wann Ihre Kollegen bei einem Arbeitsunfall persönlich haften – und was Sie tun können .... 8**

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

**Digitale Gesundheitsangebote sind im Kommen und benötigen Ihre Mitbestimmung ..... 9**

**Frau, Expertin, Mentorin und mitten im Leben: Wie der Betrieb auf die Menopause der Frau eingehen kann ..... 10**

## LESERFRAGEN

**„Was müssen wir für den Besuch der Berufsgenossenschaft wissen?“ ..... 11**

**„Ersthelfer als Fremdfirma – wie klappt die Zusammenarbeit?“ ..... 11**

## ZUM SCHLUSS

**Save the Date: Am 28. April 2026 ist der Welttag für Sicherheit und Gesundheit ..... 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: blende11.photo; S. 5: Shobuj; S. 9: Andrey Popov – 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. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: [service@adiuva.de](mailto:service@adiuva.de) | Internet: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

Aktuelles | Lesezeit 4 Minuten

# Sicherer Stand und gesunde Knie: Nutzen Sie als Betriebsrat die „neue“ DGUV-Regel 112-191

Sicherlich gibt es auch in Ihrem Betrieb Sicherheitsschuhe, oder? Wussten Sie, dass der Fuß- und Knieschutz zu den am häufigsten genutzten persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) der Kolleginnen und Kollegen gehört? Doch oft wird er vom Arbeitgeber stiefmütterlich behandelt – ganz nach dem Motto: „Hauptsache, der Schuh passt irgendwie.“ Am besten ein Standardmodell für alle. Doch hier können Sie als Betriebsrat für Ihre Kollegen eintreten: Die DGUV hat ihr komplexes Regelwerk zur Benutzung von Fuß- und Knieschutz (DGUV-Regel 112-191) nach vielen Jahren überarbeitet. Für Sie als Betriebsrat bietet diese Neufassung einen wichtigen Hebel, um Sicherheit und Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen durch richtige Schuhe und Knieschoner zu schützen.

Nach knapp 20 Jahren wurde die DGUV-Regel 112-191 „Benutzung von Fuß- und Knieschutz“ aufgrund veränderter Anforderungen an moderne Arbeitsplätze überarbeitet. Das Gute an der „neuen“ Regel ist, dass es nun eine klare DGUV-Leitlinie gibt, die die Gefährdungsbeurteilung in der Praxis deutlich vereinfacht.



## HINWEIS

### DGUV-Regel 112-191 bestellen

Ende 2025 wurde die DGUV-Regel „Benutzung von Fuß- und Knieschutz“ veröffentlicht. Seit Februar 2026 kann sie auch als Druckexemplar bestellt werden:

<https://link.adiuva.de/xv1e>

## Chemie, Schweißen und Gießereien: Mehr Fokus auf spezielle Arbeitsbereiche

Ein großer Gewinn der Neufassung ist die Aufnahme von Schutzanforderungen für spezifische Gefahrenbereiche. Erstmals werden Schuhe zum Schutz vor Chemikalien sowie besondere Risiken in Gießereien und beim Schweißen genauer definiert.

**Impuls für Sie als Betriebsrat:** Prüfen Sie, ob in Ihren Werkstätten oder Laboren noch „Standard-Sicherheitsschuhe“ getragen werden, wo eigentlich Spezialschutz (z. B. gegen Metallspritzer oder Chemikaliendurchdringung) nach der neuen Regelung erforderlich wäre.

Die **tätigkeitsbezogene Beispielliste auf der DGUV-Webseite** gibt hierzu wertvolle Anregungen: <https://link.adiuva.de/tt80>

## Klare Ansage: Der Schuh ist hinüber

Wann ist ein Arbeitsschuh eigentlich „kaputt“? Bisher war das oft Ermessenssache und führte zu manchmal endlosen Diskussionen mit Vorgesetzten. Die neue Regelung schafft Klarheit: Sie definiert Verschleißmerkmale und Beschädigungen, die eine sichere Nutzung ausschließen. Sobald diese Merkmale erreicht sind, muss der Schuh zwingend ersetzt werden.

**Impuls für Sie als Betriebsrat:** Schauen Sie bei der nächsten Begehung bewusst auf die Schuhe Ihrer Kollegen. Wenn Profile abgelaufen sind, das Obermaterial Risse zeigt oder die Zehenschutzkappe bloßliegt, gibt es keine Diskussion mehr: Ihr Arbeitgeber ist zum Ersatz verpflichtet.

Ein unbürokratischer Prozess zur Beschaffung, am besten über eine Betriebsvereinbarung geregelt, schützt Ihre Kollegen vor unnötigen Verzögerungen oder der Diskussion über ein einziges Standardmodell für alle.

## Orthopädischer Fußschutz

Ein Dauerbrenner rund um Sicherheitsschuhe ist die orthopädische Anpassung. Viele Beschäftigte benötigen Einlagen. Hier stellt die DGUV-Regel 112-191 klar: Private, nicht geprüfte Einlagen können die Schutzfunktion beeinträchtigen (z. B. elektrische Eigenschaften). Deshalb dürfen nur zugelassene orthopädische Lösungen verwendet werden – das wissen viele Kollegen nicht.

**Impuls für Sie als Betriebsrat:** Gibt es bei Ihnen im Betrieb einen klaren Prozess für orthopädischen Bedarf? Wer trägt die Kosten? Die neuen Anhänge der DGUV-Regel enthalten Handlungshilfen, die Sie bzw. Ihr Arbeitgeber nutzen können.

## Knieschutz ist kein Luxus

Wer Montagearbeiten kennt, weiß: Kniende Tätigkeiten können zu chronischen Problemen wie Schleimbeutelentzündungen führen. Die DGUV-Regel stellt klar, dass ein Knieschutz zur PSA gehört – und nicht nur ein „Komfort-Gegenstand“ ist. Allerdings muss die Auswahl strikt an der Tätigkeit orientiert sein.

**Impuls für Sie als Betriebsrat:** Achten Sie besonders auf die Akzeptanz. PSA, die drückt oder verrutscht, wird nicht getragen. Regen Sie Tragetests an. Die DGUV-Regel betont in der Neuaufgabe stärker, dass ergonomische Anforderungen und individuelle Voraussetzungen berücksichtigt werden müssen.

## Ran an die DGUV 112-191 im betrieblichen Alltag

Der ASA ist der richtige Ort, um die Neuerungen der DGUV-Regel 112-191 zu besprechen. Nutzen Sie folgende Fragen:

- **Gefährdungsbeurteilung:** Wurde die PSA auf Basis der neuen DGUV-Regel aktualisiert?
- **Spezialschutz:** Entsprechen die Schuhe in Gießerei-, Schweiß- und Chemiebereichen den neuen spezifischen Vorgaben?
- **Unterweisung:** Werden die Kollegen über die neuen Kriterien informiert, wann ein Schuh verschlissen ist?

Die neue DGUV-Regel 112-191 ist mehr als nur eine technische Anpassung. Sie ist ein Werkzeug für Sie als Betriebsrat, um eine moderne, sichere und ergonomische Arbeitswelt einzufordern.

Update DGUV V2 | Lesezeit 4 Minuten

# Das ändert sich in der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung

Bereits vor 2 Jahren hat die DGUV die Reform der DGUV-Vorschrift 2 angestoßen. Die Reform verfolgt das Ziel, die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung weg von starren Einsatzzeiten hin zu einer bedarfsorientierten Betreuung zu entwickeln. Bis 2027 sollen die Unfallversicherungsträger für ihre Branche die Anpassungen branchenspezifisch festlegen. Erfahren Sie als Betriebsrat mehr über dieses spannende Thema und dazu, was auf Ihren Betrieb zukommt.

Wie oft sehen Sie Ihren Betriebsarzt? Selten – oder gar nicht? Das liegt daran, dass es klare Verteilungsschlüssel gibt, wie viel Zeit Ihrem Betriebsarzt zur Betreuung des Betriebs zur Verfügung steht, aber auch an dem deutlichen Fachkräftemangel an Arbeitsmedizinern. Kein Wunder, dass es in manchen Betrieben wirklich nur noch eine Schmalspurbetreuung gibt.

## Wo steht Ihr Unfallversicherungsträger?

Die BG Holz und Metall hat die Reform der DGUV V2 bereits angepasst. Andere Unfallversicherungsträger werden in den nächsten Monaten folgen. Schauen Sie als Arbeitsschützer und Betriebsrat nach, ob Sie schon Informationen erhalten haben, wie Ihr Betrieb die DGUV V2 branchenspezifisch umsetzen soll.

## Grundlagen legt die DGUV

Die DGUV hat eine Mustervorlage veröffentlicht, an der sich auch Ihre BG bzw. Ihr Unfallversicherungsträger orientieren werden. Hier werden u. a. folgende Aspekte wichtig sein, die Sie in der Tabelle unten aufgeführt finden.

Alle weiteren Informationen, den Mustertext sowie Hintergrundinformationen und Anwendungsbeispiele der DGUV V2 in der Praxis finden Sie auf der Homepage der DGUV unter folgendem Link: <https://link.adiuva.de/ac2r>

## ! WICHTIG

### Mitbestimmung nutzen

Bei der Auswahl und Bestellung von Betriebsärzten und Sifas haben Sie als Betriebsrat ein klares Mitbestimmungsrecht (§ 9 ASiG). Die Öffnung für neue Fachrichtungen (z. B. Psychologie) bietet Ihnen neue Argumente für eine ganzheitliche Betreuung, wenn Sie den Bedarf sehen.

Prüfen Sie, wann Ihre zuständige Berufsgenossenschaft die neue, branchenspezifische Fassung der DGUV V2 in Kraft setzt und wie Ihr Arbeitgeber diese umsetzen will.



## Übersicht: Wichtigste Änderungen DGUV V2 „Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit“



### Die Vorschrift soll verständlicher und praxisnäher werden und bringt neue Aufgaben für Sie als Betriebsrat mit sich

Änderung	Ihre Aufgabe als Betriebsrat
<b>Hybride Beratung (Telefon &amp; online)</b> Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa) dürfen die Unternehmensführung künftig auch digital beraten. Ein Drittel der Betreuungsleistung ist künftig digital möglich, z. B. über Videosprechstunden.	Grundlegend bleiben die Kenntnisse um die betrieblichen Verhältnisse wichtig, um eine Videosprechstunde durchführen zu können. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass die Präsenz im Betrieb nicht zu stark reduziert wird, sondern eher so, wie der Bedarf und die Gefährdungslage im Betrieb dies erfordern.
<b>Mehr Experten sind zugelassen</b> Die DGUV V2 ermöglicht es nun, neben den klassischen Sicherheitsingenieuren auch Experten aus dem Bereich der Arbeitspsychologie, Ergonomie oder Biologie zu bestellen.	Gerade beim Thema Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung oder auch bei einer Ergonomieberatung ist nun eine andere fachliche Unterstützung möglich, die Sie im ASA unbedingt ansprechen sollten, sobald die DGUV V2 von Ihrer BG angepasst wurde.
<b>Mehr Qualität durch Fortbildung</b> Betriebsärzte und Sifas müssen nun ihre Fortbildungen im jährlichen Bericht nachweisen.	Fragen Sie diesen Bericht konkret an, wenn Sie ihn bisher nicht bekommen haben. Der Bericht gibt einen guten Einblick bezüglich der Betreuungsqualität.
<b>Hilfe durch DGUV-Regel 100-002</b> Die manchmal komplexe DGUV V2 wurde in der Regel 100-002 nochmals mit Praxisbeispielen verdeutlicht.	Schauen Sie sich die Regel an. Sie hilft Ihnen bzw. Ihrem Arbeitgeber, die Anpassungen umzusetzen und Sicherheit und Gesundheit besser in den betrieblichen Alltag zu integrieren. <a href="https://link.adiuva.de/hb7q">https://link.adiuva.de/hb7q</a>

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Unfallrisiko | Lesezeit 3 Minuten

# Sommer, Sonne, Sonnenschein: Umstellung auf Sommerzeit bringt ein erhöhtes Unfallrisiko mit sich

Bald ist es wieder so weit: In der Nacht vom 28. auf den 29. März 2026 werden die Uhren um 2 Uhr auf 3 Uhr vorgestellt, um die Sommerzeit einzuleiten. Uns wird eine Stunde „geklaubt“. Manche Menschen spüren jedes Jahr, wie sich diese Zeitumstellung auf den Körper, die Erholung und den Arbeitsalltag auswirkt. Die Zeitumstellung ist für Sie als Arbeitsschützer und Betriebsrat ein Thema, weil das Unfallrisiko an diesem Tag bzw. in der Woche danach höher sein kann, sowohl auf dem Weg zur Arbeit als auch im Betrieb selbst.

Warum macht uns die Umstellung auf die Sommerzeit müde? Schlafforscher begründen die Müdigkeit bei der Umstellung auf Sommerzeit zum einen damit, dass uns eine Stunde Schlaf fehlt.

So ist es morgens beim Aufstehen wieder dunkler. In diesen „dunkleren“ Phasen schüttet der Körper mehr Melatonin aus – ein Hormon, das uns müde macht und die Konzentration senkt.

## Einige Kollegen leiden unter der Zeitumstellung

Besonders schwer tun sich die Kollegen mit einem festen Schlaf-Wach-Rhythmus oder diejenigen, die bereits eine Schlafstörung haben.

Wissenschaftler kritisieren die Zeitumstellung genau aus diesem Grund. Unser Körper orientiert sich am natürlichen Sonnenlicht. Passen Aufgabe, Uhrzeit und Sonnenlicht nicht zusammen, ist dies immer mit Stress für unseren Körper verbunden.

## Müdigkeit führt zu einem höheren Unfallrisiko

Die „geraubte“ Stunde wirkt sich nicht nur auf das Wohlbefinden aus, sondern auch auf das Unfallrisiko. Müdigkeit und Konzentrationsmangel erhöhen auch das Risiko für Arbeitsunfälle, etwa durch:

- **Unachtsamkeit an Maschinen**, indem z. B. Schutzkleidung nicht richtig getragen wird oder Schutzvorrichtungen nicht genutzt werden
- **Stolper- und Sturzunfälle**, wie z. B. die letzte Treppenstufe oder die Tischkante, die „übersehen“ wurde
- **Fehler im Umgang mit Werkzeugen** oder Gefahrstoffen
- **Unfälle im innerbetrieblichen Verkehr** (z. B. mit Flurförderzeugen)

Gerade in sicherheitskritischen Bereichen sollte Ihr Arbeitgeber in der Woche nach der Zeitumstellung besonders aufmerksam sein.



## HINWEIS

### Zeitumstellung zum Thema machen

Regen Sie als Betriebsrat an, eine Woche davor und auch in der Woche der Zeitumstellung Kurzsicherheitsgespräche über das Unfallrisiko und die Unfallrisiken anzubieten. So sind die Kollegen informiert, achtsamer im Umgang mit ihrer eigenen Müdigkeit und können sich gegenseitig schützen und auf Risiken aufmerksam machen. Ein einfaches Instrument aus dem Arbeitsschutz kann hier eine große Wirkung entfalten.



## Übersicht: Gesundheitsimpulse Zeitumstellung

### Was hilft Ihnen und Ihren Kollegen gegen den Sommerzeit-Jetlag?

- **Langsam eingewöhnen:** Beginnen Sie schon 4 bis 6 Tage vor der Zeitumstellung damit, jeden Tag 10 bis 15 Minuten früher aufzustehen und entsprechend früher zu Bett zu gehen.
- **Frische Luft und Licht:** Für einen gesunden Schlaf ist es gut, für viel frische Luft zu sorgen. Das beginnt morgens mit Stoßlüften und setzt sich fort, indem Sie z. B. mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren. Zusätzlich hilft viel Licht am Morgen, wach zu werden.
- **Wechselduschen am Morgen** bringen den Kreislauf in Schwung.
- **Nicht übermüdet arbeiten oder fahren:** Wer unterwegs oder bei der Arbeit müde wird, sollte rechtzeitig Pausen einlegen, ein Powernap von 10 Min. reicht aus. Auch kurze Bewegungseinheiten helfen, den Kreislauf zu aktivieren.

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)  
unter Eingabe des Titels im Suchfeld

## → FAZIT

### Einfach kurz zum Thema machen

Die Zeitumstellung im Sommer und Winter wird nach heutigem Stand erst einmal so bleiben. Regen Sie als Betriebsrat unbedingt ein Sicherheitskurzgespräch dazu an und geben Sie die Empfehlungen als Gesundheitsimpuls an die Kollegen weiter.



Aus dem Takt  
Zeitumstellung am  
28. März 2026

Grad der Behinderung | Lesezeit 8 Minuten

# Mehr als Verwaltungswissen: Der GdB und die Rechte der Kollegen

**Arbeitsunfähigkeit, BEM, Eingliederung, Krankheit, Einschränkungen: Vielleicht beschäftigen auch Sie sich durch Ihr Amt als Betriebsrat täglich mit diesen Themen. Denn spätestens, wenn es Probleme gibt, wenden sich die Kollegen an Sie. Dabei kommt immer wieder ein Begriff auf, den Sie als Betriebsrat kennen sollten: der Grad der Behinderung (GdB). Dieser ist nicht nur „Verwaltungswissen“, sondern betrifft unmittelbar die betriebliche Praxis: Wer hier Bescheid weiß, kann Kollegen besser schützen und den Arbeitgeber stärker in die Pflicht nehmen.**

Haben Sie sich schon einmal gefragt, wie viele Kollegen in Ihrem Betrieb eine Behinderung haben oder sogar schwerbehindert sind?

Grundsätzlich handelt es sich dabei um Gesundheitsdaten und damit um besonders geschützte personenbezogene Daten (Datenschutz-Grundverordnung Art. 9). Daher erhalten Sie als Betriebsrat nicht einfach die Information, wer betroffen ist.

## Behinderung ist kein Randthema

Laut REHADAT leben rund 9,3 % der Menschen in Deutschland mit einer Schwerbehinderung. Wussten Sie, dass 91 % der Behinderungen durch Krankheiten im Laufe des Lebens entstehen? Zudem sind 3,1 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Das bedeutet: Auch in Ihrem Betrieb gibt es betroffene Kollegen – oft ohne sichtbare Einschränkungen.

Die Zahlen machen klar: Behinderung ist kein Randthema. Und mit einer älter werdenden Belegschaft ist es auch ein Thema, das in den Betrieben zunehmende Bedeutung erfährt. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Interessenvertreter Ihrer Kollegen fachlich fit sind und die Rechte der Betroffenen kennen und wahren.

## ! WICHTIG

### Behinderung ist an Teilhabe geknüpft

Eine Behinderung ist immer an Teilhabe am Arbeitsleben bzw. am Leben in der Gesellschaft geknüpft. Sie wird rechtlich und fachlich nicht nur als „körperlicher Defekt“ verstanden, sondern als Wechselwirkung zwischen gesundheitlicher Beeinträchtigung und Barrieren in der Umwelt. Wäre beispielsweise unsere Umgebung überall barrierefrei zugänglich, würde ein gehbehinderter Mensch keine gesonderte Behandlung benötigen.

## Ab wann gilt ein Kollege als gesundheitlich beeinträchtigt?

Hier kommt der Begriff „Grad der Behinderung (GdB)“ ins Spiel. Er beschreibt, wie stark eine gesundheitliche Beeinträchtigung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einschränkt. Diese Beeinträchtigung kann angeboren sein oder im Laufe des Lebens erworben werden – etwa durch eine Krebserkrankung, einen Unfall oder eine Stoffwechselerkrankung wie Diabetes (Zuckerkrankheit).

Rechtlich geregelt ist der Begriff in § 2 SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“.

## Der Grad der Behinderung wird unterteilt

- Ab GdB 20 gilt man als Mensch mit Behinderung.
- Ab GdB 30–40 ist eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben möglich.
- Ab GdB 50 liegt eine Schwerbehinderung vor.

## Behinderung entsteht nicht durch die Diagnose

Ein betroffener Kollege hat nicht allein deshalb eine Behinderung, weil er eine Diagnose hat, sondern weil er dadurch in seiner gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben eingeschränkt ist, z. B. durch

- nicht angepasste Arbeitsplätze (z. B. Arbeitstische, spezielle Arbeitsstühle, Beleuchtung, Screenreader, Braillezeilen usw.),
- fehlende technische Hilfen (Hard- und Software, Maschinen, Fahrzeuge usw.),
- organisatorische Hürden (z. B. Zugang zum Gebäude),
- Vorurteile oder Ausschluss.

Genau deshalb steht in der SGB IX und auch in der UN-Behindertenrechtskonvention der Teilhabegedanke im Mittelpunkt: Ziel ist nicht die Bewertung einer Krankheit, sondern die Sicherung von Chancengleichheit, Zugang und Mitwirkung im Beruf.

**Zusammengefasst bedeutet dies für Sie als Betriebsrat: Es geht nicht darum, „was ein Kollege hat“, sondern darum, was er braucht, um arbeiten zu können.**

## Wer entscheidet über den GdB?

Der GdB wird nicht vom Arbeitgeber festgelegt, sondern durch das zuständige Versorgungsamt, wenn der betroffene Kollege dort einen Antrag stellt. Die rechtliche Grundlage ist § 152 SGB IX.

Der Tipp, einen Antrag zu stellen, kann für manche Kollegen eine wichtige Unterstützung bedeuten – gerade wenn gesundheitliche Einschränkungen zunehmen oder der Arbeitsplatz gefährdet ist.

Bei einem positiven Bescheid haben Kollegen mehr Schutzrechte oder können einen Antrag auf Gleichstellung im Arbeitsleben stellen. Bei anerkannter Schwerbehinderung erhalten Betroffene zudem einen entsprechenden Ausweis.

## Wie läuft der Antrag ab?

- Antragstellung durch die betroffene Person beim Versorgungsamt mit allen Unterlagen
- Prüfung nach der Versorgungsmedizin-Verordnung
- Bescheid über GdB und ggf. Merkzeichen (Art der Einschränkung)
- Möglichkeit des Widerspruchs innerhalb eines Monats

## Was ist der Vorteil für die Kollegen?

### Bei Schwerbehinderung

Bei anerkannter Schwerbehinderung (ab GdB 50) haben die Kollegen mehr Rechte im Arbeitsleben, wie z. B. Zusatzurlaub und besonderer Kündigungsschutz. Hier die wichtigsten Punkte:

- **Urlaub:** § 208 SGB IX regelt den Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (5 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche). Bei einer Teilzeitbeschäftigung kann der Anspruch entsprechend angepasst werden.
- **Kündigung:** Eine Kündigung ist nur mit Zustimmung des Integrationsamts möglich, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestand. Darauf sollten Sie als Betriebsrat unbedingt achten, wenn es zu einer Anhörung kommt.
- **behinderungsgerechte Beschäftigung:** Der Arbeitgeber muss Arbeitsplätze behindertengerecht gestalten, Teilzeit ermöglichen und Mehrarbeit vermeiden.
- **Präventionsverfahren:** Anders als bei Kollegen ohne Behinderung kann bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis bereits vor dem BEM im Rahmen eines Präventionsverfahrens gemeinsam nach Lösungen gesucht werden. Dabei sind Sie als Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen.
- **Wahl der SBV:** Schwerbehinderte Kollegen dürfen die SBV in Ihrem Betrieb wählen.

### Bei Gleichstellung

Hat ein Kollege mindestens einen GdB von 30, aber weniger als 50, kann er bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen stellen.

Auch diese Information sollten Sie als Betriebsrat im Gespräch mitgeben. Denn gleichgestellte Kollegen erhalten ebenfalls mehr Rechte im Arbeitsleben, z. B.

- besonderen Kündigungsschutz,
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- Hilfen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes,
- Beratung, z. B. durch den Integrationsfachdienst.



## Übersicht: Schwerbehinderung und Gleichstellung

### Diese Rechte haben Kollegen mit einer Schwerbehinderung (SB) oder einer Gleichstellung (GS)

	SB	GS
Besonderer Kündigungsschutz, d. h. Integrationsamt muss zustimmen	X	X
Leistungen zu Teilhabe am Arbeitsleben (Fortbildungen etc.)	X	X
Hilfe zur Arbeitsplatzausstattung	X	X
Freistellung von Mehrarbeit	X	X
Wahl SBV	X	X
Urlaub	X	
Ausweis / kostenlose Beförderung ÖPNV	X	
vorgezogene Altersrente	X	

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

## Was können Sie als Betriebsrat darüber hinaus tun?

1. Fragen Sie Ihren Arbeitgeber nach der Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten in Ihrem Betrieb.
2. Binden Sie die SBV früh ein und tauschen Sie sich regelmäßig aus.
3. Fordern Sie für betroffene Kollegen Präventionsverfahren ein.
4. Nutzen Sie die Ausgleichsabgabe (siehe Info weiter unten) als Argument für Neueinstellungen.
5. Nutzen Sie REHADAT für Ihre Recherchen.

## → FAZIT

### Ihr Wissen ist wichtig

Ein GdB geht – ab Gleichstellung bzw. Anerkennung einer Schwerbehinderung – mit mehr Schutzrechten für die betroffenen Kollegen einher. Sie erhalten zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten. Als Betriebsrat können Sie sich für diese Kollegen einsetzen, indem Sie z. B. bei individuellen Themen die Website [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) nutzen und prüfen, ob Ihr Arbeitgeber seine gesetzlichen Pflichten erfüllt und rechtmäßig handelt.



## INFO: Thema

### Ausgleichsabgaben

Ihr Arbeitgeber hat den Auftrag, 5 % seiner Arbeitsplätze (ab 20 Arbeitsplätzen) mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Das sind bei 100 Arbeitsplätzen 5 Stellen. Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz zahlt Ihr Arbeitgeber monatlich eine Ausgleichsabgabe von 155 bis 815 €. Die Höhe hängt davon ab, in welchem Umfang die Beschäftigungspflicht erfüllt wird. Dieses Geld fließt an die Integrationsämter, um Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben unterstützen zu können.

Mehr Infos: [www.rehadat-ausgleichsabgabe.de](http://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de)



Haftung | Lesezeit 3 Minuten

## Wann Ihre Kollegen bei einem Arbeitsunfall persönlich haften – und was Sie tun können

Im Arbeitsalltag den Überblick über alle Sicherheitsvorschriften zu behalten, ist schon eine Herausforderung. Besonders knifflig wird es, wenn externe Kräfte wie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ins Spiel kommen. Wer ist verantwortlich? Reicht eine kurze Einweisung? Ein aktuelles Urteil des Oberlandesgerichts Jena zeigt auf drastische Weise, welche fatalen Folgen hier Versäumnisse haben können – und wer am Ende dafür geradesteht (27.1.2026, Az. 10 U 1146/23).

**Der Fall:** In einem metallverarbeitenden Betrieb wird ein Leiharbeiter eingesetzt, vertraglich als „Helfer“ deklariert. An einem Tag fällt in dem Team, das für den Austausch tonnenschwerer Presswerkzeuge zuständig ist, ein Mitarbeiter aus. Der Produktionsleiter teilt den unerfahrenen Leiharbeiter kurzerhand dem Kranführer als Unterstützung zu.

Bei den Umbauarbeiten wird der Leiharbeiter nicht nur für einfache Hilfstätigkeiten eingesetzt, sondern auch als „Anschläger“. Das bedeutet, er befestigt die schweren Werkzeuge an den Seilen des Krans – eine hochgefährliche Aufgabe, für die er weder qualifiziert noch speziell unterwiesen war. Der Kranführer, der weiß, dass sein neuer Kollege unerfahren ist, fügt sich aber in die Situation.

Als er den Kran in Bewegung setzt, kann er den Leiharbeiter nicht sehen. Es kommt zur Katastrophe: Der Leiharbeiter wird von der Last erfasst und erleidet schwerste Verletzungen.

Die Sozialversicherungsträger (Unfall- und Rentenversicherung) übernahmen die hohen Kosten für Behandlung, Reha und Rente. Anschließend forderten sie dieses Geld von den Verantwortlichen zurück: dem Produktionsleiter und dem Kranführer persönlich.

**Die Entscheidung:** Das Gericht gab den klagenden Versicherungsträgern recht. Es stellte fest, dass sowohl der Produktionsleiter als auch der Kranführer den Unfall grob fahrlässig verursacht haben und deshalb persönlich haften.

### Das Versäumnis des Produktionsleiters

Das Gericht machte deutlich, dass der Produktionsleiter seine Pflichten in besonders schwerer Weise verletzt hat.

- Er wies einem Mitarbeiter eine Aufgabe zu, für die dieser nachweislich keine Qualifikation besaß.
- Er wusste, dass in dem Team ein spezialisierter „zweiter Mann“ (der Anschläger) fehlte – und setzte trotzdem den ungelerten Helfer ein, um die Personalnot zu überbrücken.
- Der Produktionsleiter unterließ es, den Kranführer darüber zu informieren, dass der Leiharbeiter nur für einfache Hilfstätigkeiten eingesetzt werden darf und keine Erfahrung mit den gefährlichen Anschlag-Arbeiten hatte.
- Eine allgemeine Sicherheitsunterweisung, die der Leiharbeiter bei seiner Verleihfirma erhalten hatte, reichte für diese spezielle, gefahrgeneigte Tätigkeit bei Weitem nicht aus.

### Der Fehler des Kranführers

Auch der Kranführer handelte laut Gericht grob fahrlässig. Kranführer und Anschläger bilden ein Team. Der Kranführer hätte sich vergewissern müssen, dass sein „zweiter Mann“ die notwendige Qualifikation besitzt, erst recht, da sie noch nie zusammengearbeitet hatten. Er erlaubte dem Geschädigten, die Seile am Werkzeug

zu befestigen, obwohl er von dessen Unerfahrenheit wusste. Er setzte den tonnenschweren Kran in Bewegung, ohne Sichtkontakt zum Kollegen zu haben und ohne sich absolut sicher zu sein, dass dieser sich im sicheren Bereich befand. Ein kurzer Zuruf wie „Warte!“ in einer lauten Produktionshalle ist zu wenig.

### Was bedeutet das für Ihre Arbeit als Betriebsrat?

Dieses Urteil ist mehr als nur ein Urteil zu einem Einzelfall. Es ist ein Weckruf und eine Bestätigung für die wichtige Rolle, die Sie als Betriebsrat beim Thema Arbeitsschutz spielen.

### Leiten Sie daraus konkrete Schritte für Ihre Praxis ab:

- Achten Sie penibel darauf, dass Leiharbeitnehmer nicht nur formal, sondern auch praktisch **die gleichen Sicherheitsstandards genießen wie die Stammelegschaft**. Bestehen Sie darauf, dass Qualifikationen und Einsatzgebiete genau übereinstimmen. Ein „Helfer“ darf nicht stillschweigend zu hochgefährlichen Fachaufgaben herangezogen werden.
- Machen Sie deutlich, dass **allgemeine Sicherheitsbriefings nicht ausreichen**. Gemäß § 12 ArbSchG muss die Unterweisung arbeitsplatz- und aufgabenbezogen erfolgen. Gerade bei gefährlichen Tätigkeiten wie Kranarbeiten ist eine detaillierte, dokumentierte Einweisung unerlässlich. Nutzen Sie hier unbedingt Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG!
- Sprechen Sie mit den Vorgesetzten und **machen Sie sie auf ihre persönliche Verantwortung aufmerksam**. Das Urteil zeigt: Personalnot oder Produktionsdruck dürfen niemals auf Kosten der Sicherheit gehen. Die Zuweisung von Personal ist eine verantwortungsvolle Führungsaufgabe mit potenziell haftungsrechtlichen Konsequenzen.
- Ermutigen Sie die Kolleginnen und Kollegen, **im Team aufeinander achtzugeben**. Gerade wenn neue oder unerfahrene Mitarbeiter (egal ob Leih- oder Stammpersonal) beteiligt sind, muss gelten: Lieber einmal zu viel nachfragen und absichern als einmal zu wenig.

## → FAZIT

### Fehler mit großen Folgen

Dieser Fall unterstreicht, wie schnell sich eine Kette von kleinen Nachlässigkeiten zu einem großen Unglück zusammensetzen kann. Bleiben Sie bei diesem Thema wachsam und hartnäckig. Es geht um den Schutz und die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen – und das ist und bleibt eine Ihrer wichtigsten Aufgaben als Betriebsrat!

Gesundheitsangebote Mitbestimmung | Lesezeit 4 Minuten

## Gesundheitsförderung im Betrieb: Digitale Transformation findet auch hier statt

In modernen Betrieben gibt es über das ganze Jahr hinweg gesundheitsförderliche Angebote. Doch diese finden nicht mehr nur in der Mittagspause im Besprechungsraum oder im Rahmen eines Gesundheitstags statt, sondern immer häufiger auch digital: über Gesundheitsplattformen, Fitness-tracker, Apps, Videoberatung oder digitale Befragungen. Der Vorteil liegt auf der Hand: Viele Kolleginnen und Kollegen, die in Schicht oder in Teilzeit arbeiten, können solche Angebote besser nutzen. Für Sie als Betriebsrat bedeutet das, sich in Sachen Mitbestimmung auszukennen. Denn nur wer gut informiert ist, kann die Gesundheit der Kollegen schützen und fördern.

Ist es nicht praktisch, wenn die Uhr am Handgelenk einen auffordert, sich wieder mehr zu bewegen, oder wenn man sich eine kurze Entspannungsübung über das Smartphone anschauen kann? Digitale Gesundheitsangebote sind zu einer wichtigen Säule der betrieblichen Gesundheitsförderung geworden. Was tut Ihr Arbeitgeber in dieser Richtung?

### Mehr Kollegen können Gesundheitsimpulse erhalten

Gerade in Schichtbetrieben, in der Pflege, im Außendienst oder bei mobilen Teams sind digitale Angebote oft der einzige Weg, Gesundheitsimpulse, Beratung oder auch Sportangebote zu ermöglichen.



### BEISPIEL

#### Mehr Bewegung im Frühjahr

Ein Versicherungsdienstleister mit 180 Beschäftigten hat für eine gemeinsame Schrittzähler-Challenge die App HeiaHeia genutzt. Die Teams sitzen in ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz verteilt und konnten so gemeinsam ein Reiseziel „erlaufen“.

Die Challenge ging über 12 Wochen, und etwa 50 % der Belegschaft machten mit. Der Vorteil: Die App kann mit bekannten Fitnessuhren wie Polar, Garmin oder Google Fit gekoppelt werden, sodass die Schritte direkt übertragen wurden. [www.heiaheia.com](http://www.heiaheia.com)



### Gesundheitsförderung, die Ihre Mitbestimmung braucht

Gesundheitsthemen sind immer mitbestimmungspflichtig und auch bei digitalen **Gesundheitsangeboten** greifen Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Auch die **Überwachung von Verhalten bzw. Leistung** durch digitale Gesundheitsangebote spielt eine Rolle: Sobald technische Einrichtungen eingesetzt werden, die Verhalten oder Leistung Ihrer Kollegen überwachen könnten, greift Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Diese Daten darf Ihr Arbeitgeber nicht sammeln oder nutzen.

Beispielsweise kann auch bei der HeiaHeia-App über ein Dashboard angezeigt werden, wann Kollegen aktiv sind, und in welchem Umfang. Zwar ist dies anonymisiert, doch um Anonymität sicherzustellen, braucht es Sie als Betriebsrat. Gerade bei digitalen Plattformen, Apps oder Auswertungsfunktionen ist eine Grenze schnell erreicht, und der **Datenschutz** muss von Ihnen als Interessenvertretung immer mitbedacht werden.

### Gesundheitsdaten sind besonders schützenswert

Gesundheitsdaten gehören zu den besonders geschützten personenbezogenen Daten nach Datenschutzgrundverordnung Art. 9. Ihre Kollegen müssen darauf vertrauen können, dass ihre Angaben freiwillig bleiben und nicht für Leistungssteuerung oder Kontrolle genutzt werden.

Pochen Sie als Betriebsrat z. B. auf eine Betriebsvereinbarung, die regelt, wie Gesundheitsdaten erhoben werden dürfen (Zweckbindung, Datensparsamkeit, Anonymisierung) und wer welche Auswertungen überhaupt sehen darf.



### FAZIT

#### Fazit: Tolle Sache, aber ...

Digitale Gesundheitsangebote sind eine großartige Sache: Sie erreichen viele Kollegen, geben niederschwellige Impulse und sind oft rund um die Uhr verfügbar. Aber sie ersetzen kein systematisches Gesundheitsmanagement.

Die Frage, die Sie als Betriebsrat Ihrem Arbeitgeber immer zusätzlich stellen sollten, ist die nach gesunden Strukturen und Prozessen. Es braucht beides, digitale Angebote und gute, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, für eine gesunde und erfolgreiche Belegschaft.

Zielgruppenspezifische Angebote | Lesezeit 4 Minuten

## Frau, Kollegin, Expertin, Fachkraft: Warum die Menopause kein Tabuthema im Betrieb sein darf

Das Thema Menopause rückt seit einigen Jahren zunehmend ins Licht der Öffentlichkeit und kommt auch immer mehr im betrieblichen Alltag an. Doch warum ist das so? Immerhin war die Menopause der Frau in der Arbeitswelt jahrelang ein Tabuthema, wurde schamhaft belächelt oder als Privatsache abgetan. Doch ein Blick auf die Zahlen der BAuA macht die wirtschaftliche Tragweite deutlich: Mit einer Erwerbsquote von knapp 88 % sind Frauen zwischen 45 und 55 Jahren so präsent im Berufsleben wie keine andere Altersgruppe. Sie stellen daher eine wichtige Stütze hinsichtlich Fachkräftemangel und wirtschaftlichem Erfolg Ihres Betriebs dar. Erfahren Sie als Betriebsrat, wie Ihr Arbeitgeber die Kolleginnen in dieser Lebensphase unterstützen kann.

Die Menopause ist die natürliche Phase im Leben einer Frau, in der die Produktion der Geschlechtshormone nachlässt und die Regelblutung dauerhaft aufhört. Dieser hormonelle Umbruch findet meist zwischen 45 und 55 Jahren statt und kann Symptome wie Schlafmangel, Hitzewallungen oder Konzentrationsschwäche auslösen.

### Mitten im Leben, mitten in der Verantwortung

Da diese Beschwerden oft genau in die Zeit mit der höchsten beruflichen Verantwortung fallen und die Kolleginnen viel Erfahrung und Expertise im Betrieb haben, ist das Thema für jeden Arbeitgeber wirtschaftlich relevant. Durch kleine Anpassungen bleiben die betroffenen Kolleginnen gesund und leistungsfähig.

### Wenig Wissen, wenig Einfühlungsvermögen, wenig Unterstützung

Wie geht nun ein Betrieb, eine Führungskraft oder auch ein Team mit einer Kollegin um, die sich gerade vor oder in der Menopause befindet und Symptome hat? Was wissen Sie als Betriebsrat darüber?

In den meisten Betrieben ist kein Wissen dazu vorhanden. Aus diesem Grund hat die BARMER Krankenkasse den Leitfaden Menopause@work veröffentlicht.

### Ins Handeln kommen

Wenn Sie sich als Betriebsrat für die betroffenen Kolleginnen einsetzen möchten, sollten Sie folgende Maßnahmen in Ihrem Betrieb vorantreiben:

- **flexible Arbeitszeiten:** Setzen Sie sich, wo immer es geht, für Gleitzeit-Modelle ein. Diese helfen Ihren Kolleginnen, Phasen von Schlafmangel auszugleichen.
- **Homeoffice-Optionen:** Auch wenn es immer weniger gewollt ist, so ist Homeoffice, gerade für Betroffene, eine gute Möglichkeit, einen diskreteren Umgang mit Symptomen wie Hitzewallungen zu ermöglichen.
- **Pausenmanagement:** Kurze, flexible Pausen ermöglichen es, sich kurzzeitig zu regenerieren, daher empfehlen die Experten einen Ruheraum, für kurze Ruhephasen. Denken Sie als Betriebsrat hier an den Ruheraum, den Ihr Arbeitgeber schwangeren Kolleginnen zur Verfügung stellen muss.
- **Arbeitskleidung:** Regen Sie als Betriebsrat an, bei der Arbeitskleidung auch auf atmungsaktive Stoffe zu achten. So sind Hitzewallungen besser erträglich als in Kleidung mit einem hohen Synthetikanteil.



### HINWEIS

#### Hilfreicher Leitfaden für den Betrieb

Die BARMER Krankenkasse hat für Betriebe einen Leitfaden für einen professionellen Umgang mit den Wechseljahren erstellt. Laden Sie als Betriebsrat sich den „Menopause@work“-Leitfaden herunter und verteilen Sie diesen mit den Zahlen in Ihrem Betrieb an Ihren Arbeitgeber und die Teilnehmer des ASA. Der Leitfaden basiert auf den Forschungsergebnissen des Projekts MenoSupport und dient dazu, allen im Betrieb, aber besonders Führungskräften, praktische Hilfsmittel an die Hand zu geben, um Menopause im Rahmen des BGMs im Betrieb zu thematisieren. Den Leitfaden finden Sie hier:

<https://link.adiuva.de/kitu>

### Relevanz klären: Wie viele Frauen sind betroffen?

Wie viele Frauen arbeiten in Ihrem Betrieb und wie viele davon sind zwischen 45 und 55 Jahre alt? Die Zahl macht schnell klar, ob das Thema Menopause und Arbeitsleben in Ihrem Betrieb eine Bedeutung hat. Rund 5 Mio. Frauen befinden sich derzeit in Deutschland in dieser Lebensphase. Sie sind erfahrene Fachkräfte, Führungspersönlichkeiten und Mentorinnen.

Wenn diese Frauen aufgrund von Symptomen wie Hitzewallungen, Schlafstörungen oder Konzentrationsproblemen ihre Stunden reduzieren, trotz Beschwerden arbeiten, aber weniger produktiv sind oder sogar den Betrieb verlassen, kann das nicht im Sinne Ihres Arbeitgebers sein.



### FAZIT

#### In den Blick nehmen

Tragen Sie das Thema Menopause langsam ins Unternehmen. Am 28. Mai 2026 ist der Tag der Frauengesundheit – ein guter Tag für das Thema. Fragen Sie Ihre Kolleginnen, wie sie das sehen, und binden Sie als Betriebsrat bewusst die Kolleginnen in der Altersgruppe mit ein. Schauen Sie sich auch den Leitfaden der Barmer an und gehen Sie aktiv mit dem Thema auf Ihren Arbeitgeber zu.

Edessa, 47, Wesel | Lesezeit 2 Minuten

## „Besuch der BG: Welche Rechte haben wir als BR?“

**Frage:** Wir sind ein kleiner produzierender Betrieb mit 125 Beschäftigten. Die Berufsgenossenschaft hat sich für einen Kontrollbesuch angekündigt. Wir wissen, dass wir als Arbeitnehmervertretung beim Arbeitsschutz mitbestimmen, sind uns aber unsicher: Welche Rolle spielen wir bei diesem Termin genau? Worauf müssen wir achten, welche Unterlagen sollten wir vorab kennen und welche Rechte haben wir während der Begehung?

**Antwort:** Der Besuch der BG ist für Sie als Betriebsrat ein wichtiges Instrument, um die Einhaltung der Schutzvorschriften zu kontrollieren. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 89 BetrVG haben Sie als Betriebsrat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber die Unfallverhütungsvorschriften einhält.

### Besuch durch die BG geht nicht ohne Sie!

Gemäß § 89 Abs. 2 BetrVG ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Sie als Betriebsrat bei allen Besichtigungen und Besprechungen hinzuzuziehen, die durch die Aufsichtsperson der BG durchgeführt werden.

### Ihre Rechte

- **Teilnahmerecht:** Mindestens ein Mitglied Ihres Gremiums (idealerweise aus dem ASA) sollte an der gesamten Begehung und den Gesprächen teilnehmen.
- **Auskunftsrecht:** Die Aufsichtsperson der BG ist verpflichtet, Sie als Betriebsrat über die Feststellungen und Anordnungen zu informieren.

- **Mitgestaltung:** Sie können bei der Begehung aktiv auf Gefahrenstellen oder Mängel hinweisen, die den Kollegen im Alltag aufgefallen sind.

### So bereiten Sie sich auf den Termin vor

Klären Sie intern vorab folgende Punkte:

- **Gefährdungsbeurteilungen:** Sind diese aktuell und wurden Sie als Betriebsrat bei der Erstellung bzw. bei den Maßnahmen einbezogen?
- **ASA-Sitzungen:** Finden die vierteljährlichen ASA-Sitzungen regelmäßig statt? Wenn nicht, warum nicht? Liegen die Protokolle vor?
- **Beschwerden der Kollegen:** Gibt es Rückmeldungen aus der Belegschaft zu defekten Geräten, fehlender PSA (Schutzkleidung) oder hoher psychischer Belastung? Diese Bereiche sollten Sie mit der Aufsichtsperson der BG gezielt besichtigen.
- **Unfallstatistik:** Gab es in letzter Zeit auffällige Häufungen von Beinahe-Unfällen oder Verletzungen? Welche Maßnahmen hat Ihr Arbeitgeber hier veranlasst?

### Besuch mit Folgen

Gibt es Beanstandungen durch die BG, muss Ihr Arbeitgeber handeln. Sie als Betriebsrat können sicherstellen, dass die Umsetzung nicht im Sand verläuft, und Ihren Arbeitgeber konsequent an die Fristen erinnern. Achten Sie darauf, dass Sie eine Kopie des Besichtigungsberichts der BG erhalten. Dies steht Ihnen rechtlich zu.

Olivia, 44, Saarbrücken | Lesezeit 1 Minute

## „Ersthelfer auch als externer Reinigungsdienst?“

**Frage:** Wir sind als Reinigungsbetrieb regelmäßig in verschiedenen Alten- und Pflegeheimen im Einsatz. Nun kam bei uns Betriebsräten die Frage auf, ob unser Arbeitgeber als externer Dienstleister zwingend eigenes Personal als Ersthelfer abstellen und ausbilden muss.

Im Alltag arbeiten unsere Kollegen oft allein auf verschiedenen Stationen oder Etagen verteilt. Wenn unser Arbeitgeber nun eigene Ersthelfer bestimmen müsste, sind diese im Notfall trotzdem nicht greifbar, weil sie sich gerade in einem ganz anderen Bereich des Gebäudes aufhalten. Wie ist das geregelt?

**Antwort:** Ja, eine solche Zusammenarbeit ist nicht nur sinnvoll, sondern nach § 8 ArbSchG sogar ausdrücklich erwünscht. Wenn verschiedene Beschäftigte von mehreren Arbeitgebern an einem Ort zusammenarbeiten, müssen diese auch in Sachen Erste Hilfe kooperieren.

Doch nicht nur das ArbSchG greift hier, auch die DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ (DGUV V1).

### Ihr Arbeitgeber muss das vereinbaren

Jedoch können sich Ihre Kollegen nicht einfach darauf verlassen, dass ihnen im Notfall schon irgendjemand hilft. Ihr Arbeitgeber muss diese Zusammenarbeit mit der Einrichtung klären. Fragen Sie ihn in Ihrer Rolle als Betriebsrat nach der Vereinbarung. Rechtlich ist dies in der DGUV V1 geregelt, die durch die DGUV-Regel 100-001 konkretisiert wird.

### Vor Ort auskennen – auch als externer Mitarbeiter

Wichtig ist, dass Ihre Kollegen vor Ort sich auskennen und auch wissen, wie die Erste Hilfe in den verschiedenen Einrichtungen organisiert ist. Dazu gehört z. B.: Wie setze ich einen Notruf ab (etwa über die Nutzung der internen Notrufanlage) oder wer sind die Ansprechpartner im Haus?

### Unterweisung ist wichtig!

Der Rückgriff auf das Heimpersonal ist oft die sicherste Lösung, da Pflegekräfte medizinisch geschult und räumlich präsent sind. Wichtig ist nur, dass der Alarmweg für Ihre Kollegen klar definiert ist und sie darin unterwiesen wurden. Nur dann können sie im Notfall richtig handeln.

Impuls | Lesezeit 1 Minute

## 28. April 2026 – 7 gute Ideen zum Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Seit 2003 gibt es diesen internationalen Aktionstag mit dem Ziel, die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten weltweit zu fördern. Eine schöne Gelegenheit, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch kleine Impulse zu erleben und Neues auszuprobieren.

Regen Sie als Betriebsrat mit den nachfolgenden Ideen Ihren Arbeitgeber an, den Tag für mehr Sicherheit und Gesundheit im Betrieb aktiv zu gestalten, z. B. durch

- **Virtual-Reality-Sicherheitstraining:** Ihr Arbeitgeber könnte VR-Brillen organisieren, mit deren Hilfe die Kollegen Gefahrenquellen in einer simulierten Arbeitsumgebung aufspüren können.
- **Ergonomie-Check:** Regen Sie an, dass Ihr Arbeitgeber Beratungen zu ergonomischen Einstellungen am Arbeitsplatz anbietet, z. B. über Ihre Sifa.
- **Sicherheitsquiz:** Fragen Sie bzw. Ihr Arbeitgeber bei Ihrer BG nach Quiz-Apps für Wettbewerbe rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- **Brandschutz:** Warum nicht mal wieder eine Löschübung mit Feuerlösch-Simulatoren oder „in echt“ durchführen?

- **Erste-Hilfe-Crashkurs oder Nutzung eines Defibrillators (AED):** Damit die Kollegen im Notfall handlungsfähig bleiben, ist dies sinnvoll. Fragen Sie beim DRK nach.
- **Gesundheits-Check-up:** Fragen Sie nach, ob Ihr Betriebsarzt Blutdruckmessungen oder Blutzuckertests sowie Kurzberatungen an diesem Tag anbieten könnte.
- **Wirkung von Alkohol erleben:** Der Einsatz von Rauschbrillen zeigt den Kollegen eindrücklich, wie sehr Alkohol auf die Sinne wirkt. Fragen Sie auch hier bei der Krankenkasse oder der Berufsgenossenschaft nach.

### Denken Sie daran

Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass die Angebote Ihres Arbeitgebers schichtübergreifend und im besten Fall auch für die Kollegen im Außendienst oder Homeoffice, z. B. als Webinare, zugänglich sind.



### Service-Tipp: Expertensprechstunde



Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Brigitte Ganzmann steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Mitbestimmung im Arbeitsschutz zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an [ganzmann@adiuva.de](mailto:ganzmann@adiuva.de).

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie  
in der nächsten  
Ausgabe

#### NUDGING

Kleine Anstöße, große Wirkung

#### SCHUTZHELME

Der Unterschied zählt

#### UNTERBRECHUNGEN

Impulse für mehr Gelassenheit