Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

BETRIEBSARZT

– ein wichtiger Akteur für einen funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Ihre Aufmerksamkeit verdient und Sie gut beraten kann.



STARKE MITBESTIMMUNGSRECHTE!

Wussten Sie, dass Sie als Betriebsrat bei der Bestellung und den Aufgaben des Betriebsarztes ein wichtiges Wörtchen mitzureden haben?

SONDERAUSGABE OKTOBER 2026

AD UVA



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,

wenn die Politik durch das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz die Leistungen der Kassenärzte beschneidet, gerät das System zunehmend unter Druck. In genau dieser Lage rückt ein Akteur in den Mittelpunkt, der im Alltag viel zu oft vergessen wird: der Betriebsarzt.

Ob Schutzimpfungen oder arbeitsmedizinische Vorsorge: Viele Betriebsärzte übernehmen heute eine zentrale Rolle für die Gesundheit der Kollegen. Sie bieten an der ein oder anderen Stelle den Kollegen einen schnellen, unkomplizierten Zugang zu medizinischen Leistungen.

Doch wo liegen die Grenzen? Ein Betriebsarzt ist kein vollständiger Ersatz für eine fehlende Hausarztpraxis. So dürfen Betriebsärzte beispielsweise keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ausstellen. Und dennoch ist die arbeitsmedizinische Betreuung für viele Kollegen wichtig.

Es wird höchste Zeit, das Thema Betriebsarzt wieder ins Bewusstsein zu rücken. Viel Freude mit dieser Sonderausgabe!



Chefredakteurin

Inhalt

BASISWISSEN
Betriebsarzt: Was wissen Sie über dieses seltene Exemplar seiner Gattung? 3

RECHTLICHE GRUNDLAGEN
Diese 4 Regelwerke sind wichtig und regeln auch Ihre Rechte als Betriebsrat 4

VORSORGE
Kennen Sie die verschiedenen Vorsorgeuntersuchungen, die es in Ihrem Betrieb gibt? 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Was Sie über die Einsatzzeiten Ihres Betriebsarztes unbedingt wissen müssen ..... 6+7

RECHT & URTEILE
BEM: Ihr Arbeitgeber muss den Betriebsarzt nicht nur erwähnen, sondern verständlich einbeziehen 8

ZUSAMMENARBEIT
Per Gesetz gefordert, in der Praxis gut gelebt – so klappt's mit dem Betriebsarzt 9

GESUNDHEITSMANAGEMENT
Wann ist der Betriebsarzt im BEM wirklich entscheidend? 10

IMPULS DES MONATS
Checkliste: 23 Fragen rund um den Betriebsarzt und Ihre Mitbestimmungsrechte 11

LESERFRAGE
„Wie ist der neue externe Dienstleister für den betriebsärztlichen Dienst einzuordnen?" 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, Michael Schrader, 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: HockleyM1; S. 5: Robert Kneschke; S. 7: Myimages; S. 9: peopleimages.com – 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 | Internet: www.adiuva.de |

Dieses monothematische Supplement „Betriebsarzt" liegt der Ausgabe 10 | Oktober 2026 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement" bei.

Fachkundig | Lesezeit 4 Minuten

Der Betriebsarzt: Was wissen Sie über dieses seltene Exemplar seiner Gattung?

Wenn im Betrieb über Sicherheit und Gesundheit gesprochen wird, geht es meist um Gefährdungsbeurteilungen, Schutzausrüstung oder technische Schutzmaßnahmen. Doch eine zentrale Figur des betrieblichen Gesundheitsschutzes gerät im Alltag oft aus dem Blickfeld oder man sieht ihn einfach sehr selten im Betrieb – der Betriebsarzt. Für Sie als Betriebsrat ist für die Sicherheit und die Gesundheit Ihrer Kollegen eine verlässliche arbeitsmedizinische Betreuung unverzichtbar, ebenso das Fachwissen hinsichtlich gesunder Arbeitsbedingungen. Spannende Informationen rund um den Betriebsarzt erfahren Sie in diesem Artikel.

Wussten Sie, dass es deutschlandweit rund 12.200 Ärzte mit arbeitsmedizinischer Fachkunde gibt? Davon sind etwa 6.300 wirkliche Fachärzte für Arbeitsmedizin. Diese Gruppe steht einer enormen Aufgabe gegenüber: Sie ist rein rechnerisch für die Betreuung von ca. 45,7 Millionen Beschäftigten in Deutschland zuständig.

Im Vergleich dazu gibt es rund 66.000 Hausärzte und ca. 50.000 Fachärzte für Innere Medizin. Betriebsärzte sind wirklich seltene Exemplare ihrer Gattung.

Das Problem mit den Betriebsärzten: selten – und eher älter

Bereits aktuell gibt es vergleichsweise wenige Betriebsärzte, doch der Blick in die Zukunft zeigt, dass sich die Situation in den nächsten Jahren noch verschärfen wird. Nach Angaben der Bundesärztekammer sind ca. 50 % der Betriebsärzte bereits 60 Jahre alt.

Niemand braucht große mathematische Fähigkeiten, um zu erkennen, dass hier ein Engpass auf die Betriebe zukommen wird.

HINWEIS

Kümmern Sie sich

Daher ist es wichtig, mit einem verlässlichen Partner zu arbeiten, der auch bei einem Generationenwechsel die Kollegen und den Betrieb gut begleiten kann. Als Betriebsrat haben Sie bei der Bestellung des Betriebsarztes ein klares Mitbestimmungsrecht (siehe Seite 4). So können Sie so gut es geht Einfluss nehmen und eine zunehmend anonyme Betreuung durch große überregionale Dienste vermeiden.

Arbeitsmedizin vs. Betriebsmedizin

Kennen Sie den Unterschied zwischen einem Arbeitsmediziner und einem Betriebsarzt? Alles das Gleiche? Nicht ganz! Wenn von „dem Betriebsarzt" gesprochen wird, kommen rechtlich 2 Qualifikationswege infrage:

- **Facharzt für Arbeitsmedizin**

Um diesen Titel zu erwerben, absolvieren Mediziner nach dem Studium eine mehrjährige Facharztausbildung. Dazu gehören Erfahrung in der klinischen Patientenversorgung sowie eine mehrjährige Weiterbildung in der Arbeitsmedizin. Sie besitzen die volle Expertise für komplexe Gefährdungsbeurteilungen.

- **Arzt mit Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin"**

Hierbei handelt es sich um Ärzte anderer Fachrichtungen (häufig Allgemeinmediziner oder Internisten), die eine Zusatzweiterbildung absolviert haben. Sie verfügen über eine fundierte Qualifikation im Arbeitsschutz, haben aber keine mehrjährige Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin durchlaufen.

Der Unterschied zum Hausarzt

Während Ihr Hausarzt Sie im Krankheitsfall behandelt, konzentriert sich der Betriebsarzt rein auf die Prävention und die Wechselwirkung zwischen Arbeit und Gesundheit. Seine Arbeit basiert auf der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Dabei sind 2 Aspekte besonders wichtig.

- **Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge (ArbMedVV):** Der Betriebsarzt führt gezielte Untersuchungen durch, wenn Arbeitsbedingungen dies erfordern (z. B. Bildschirmarbeit, Lärm oder Gefahrstoffe).
- **Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) und Empfehlungen (AME):** Sie geben den konkreten Stand der Praxis vor und sichern die Qualität der Vorsorge im Betrieb.

Bedeutung für Ihre Betriebsratsarbeit

- **Nachfragen:** Nach dem ASiG und der DGUV-Vorschrift 2 dürfen sowohl Fachärzte für Arbeitsmedizin als auch Ärzte mit der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin bestellt werden. Beide sind rechtlich befugt, die Betreuungsaufgaben wahrzunehmen. Fragen Sie also immer nach, welche Qualifikation der bestellte Arzt mit sich bringt.
- **Überwachen:** Eine arbeitsmedizinische Vorsorge ist keine Tauglichkeits- oder Eignungsprüfung (siehe **Seite 5**). Der Betriebsarzt prüft nicht, ob jemand „funktioniert", sondern berät die Kollegen vertraulich, schützt sie vor arbeitsbedingten Erkrankungen und gibt Ihrem Arbeitgeber Rückmeldung, wenn Arbeitsbedingungen angepasst werden müssen.

FAZIT

Wie alt ist Ihr Betriebsarzt?

Der Mangel an Betriebsärzten erfordert von Ihrem Arbeitgeber vorausschauendes Handeln, und Sie sollten das auf jeden Fall unterstützen. Die Ausgestaltung der Betreuung unterliegt Ihrer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowie § 9 Abs. 3 ASiG!

Mitbestimmung gestalten | Lesezeit 4 Minuten

ASiG, BetrVG, ArbMedVV und DGUV V2 – diese 4 zentralen Regelwerke sind wichtig

Die meisten Arbeitgeber kommen am Betriebsarzt nicht vorbei. Für Sie als Betriebsrat ist das Wissen um diese gesetzlichen Vorgaben oder Unfallverhütungsvorschriften wichtig, um eine erfolgreiche und fundierte Mitbestimmung zu gestalten. Erst wenn Sie die gesetzlichen Aufgaben und Pflichten Ihres Betriebsarztes kennen, können Sie seine Arbeitsqualität verlässlich einschätzen, notwendige Betreuungsleistungen beim Arbeitgeber einfordern und die Kollegen wirksam vertreten.

Wie oft ist Ihr Betriebsarzt in Ihrem Betrieb? Welche Untersuchungen führt er durch? Er ist als Arzt an seinen medizinischen Eid gebunden und doch bestimmen 4 zentrale Regelwerke seine Arbeit. Sie legen den Umfang der Betreuung fest, bestimmen die Arbeit und die konkreten Aufgaben.

1. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

- **§ 2 ASiG – Bestellung und Ausstattung:** Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Betriebsarzt schriftlich zu bestellen und ihm Räume zur Verfügung zu stellen.
- **§ 3 ASiG – Aufgaben:** Ihr Betriebsarzt berät Ihren Arbeitgeber und Ihre Kollegen. Wichtig: Das Gesetz sagt klar, dass er keine Überprüfung von Krankmeldungen vornimmt.
- **§ 4 ASiG – Qualifikation:** Der Betriebsarzt muss die erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde aufweisen.
- **§ 9 ASiG – Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat:** Der Betriebsarzt ist gesetzlich verpflichtet, eng mit Ihnen als Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Er muss Sie über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes unterrichten und Sie fachlich beraten. Zudem haben Sie bei der Bestellung oder Abberufung des Betriebsarztes ein uneingeschränktes Zustimmungsrecht.
- **§ 11 ASiG – Arbeitsschutzausschuss (ASA):** Der Betriebsarzt ist wie der Betriebsrat fester Bestandteil des ASA.

2. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- **Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG):** Ihr Arbeitgeber muss Gefährdungen am Arbeitsplatz ermitteln und dann entsprechende Maßnahmen ableiten, um die Gefahr zu minimieren oder zu beseitigen.
- **Wunschvorsorge (§ 11 ArbSchG):** Ihre Kollegen haben das Recht, sich auf eigenen Wunsch arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, aufgrund der Tätigkeit ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

3. Die Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

Die ArbMedVV konkretisiert, wie arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen abzulaufen haben. Sie teilt die Vorsorge klar auf in Pflichtvorsorge (muss vor Aufnahme bestimmter Tätigkeiten erfolgen), Angebotsvorsorge (muss der Arbeitgeber anbieten) und Wunschvorsorge.

Es gilt ein strikter Datenschutz: Die ArbMedVV regelt streng, welche Informationen der Betriebsarzt an den Arbeitgeber weitergeben darf. Der Arbeitgeber erhält lediglich eine Bescheinigung darüber, dass eine Vorsorge stattgefunden hat und wann die nächste ansteht. Alles andere unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

4. Die DGUV-Vorschrift 2

Die DGUV V2 legt den konkreten zeitlichen Umfang der Betreuung fest. Dieser ist abhängig von der Risikogruppe und der Anzahl der beschäftigten Kollegen. Wie genau sich die Betreuung aufgliedert, lesen Sie auf den **Seiten 6 und 7**. Zudem konkretisiert die DGUV V2 das Miteinander von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit und garantiert Mindesteinsatzzeiten für beide Bereiche.

Übersicht: Betriebsarzt – Ihre Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte

Die gesetzlichen Vorgaben sind nicht nur Pflichten für Ihren Arbeitgeber, sondern sie sind auch wichtig für Ihre Arbeit als Betriebsrat.

Gesetz	Ihre Aufgabe und Ihre Rechte
§ 9 Abs. 3 ASiG	Mitbestimmung bei der Bestellung: Ohne die Zustimmung des Betriebsrats darf kein Betriebsarzt bestellt oder abberufen werden. Fragen Sie nach der Qualifikation und nach den Kapazitäten im Vorstellungsgespräch.
§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG / DGUV V2	Betreuungsumfang: Sie als Betriebsrat bestimmen bei der Ermittlung und Verteilung der Betreuungszeiten mit.
§ 9 Abs. 1 ASiG / § 80 Abs. 1 BetrVG	Auskunfts- und Beratungsrecht: Der Betriebsarzt muss Sie fachlich beraten. Nutzen Sie das Recht, den Betriebsarzt zu BR-Sitzungen oder Begehungen hinzuzuziehen.
§ 5 DGUV V2 / § 11 ASiG	Einsicht in Jahresberichte: Verlangen Sie die Vorlage der jährlichen Tätigkeitsberichte des Betriebsarztes, um Soll- und Ist-Betreuungsstunden transparent zu vergleichen.

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

Der Kern der Betriebsarztarbeit | Lesezeit 4 Minuten

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge im Überblick

Ob Bildschirmarbeit, Schweißen, das Tragen von Gummihandschuhen, Gabelstaplerfahren oder der Umgang mit Gefahrstoffen: Die Arbeit im Betrieb wirkt sich auf die Gesundheit der Kollegen aus. Die Verordnung für arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV) konkretisiert das ArbSchG und legt fest, wann und wie Ihr Betriebsarzt tätig werden muss oder kann. Als Betriebsrat sollten Sie unbedingt die verschiedenen Vorsorgeformen kennen, um die Sicherheit und die Gesundheit Ihrer Kollegen zu schützen und Ihren Arbeitgeber in seinen Pflichten zu überwachen.

Vorsorgetermine beim Arzt kennen Sie sicherlich. Vorsorgeuntersuchungen bilden neben Eignungsuntersuchungen das Herz der Betriebsarztarbeit. Ziel jeder Vorsorge ist die individuelle Beratung über Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit sowie die Früherkennung arbeitsbedingter Erkrankungen.

Überblick: Vorsorgeformen

Diese 4 Vorsorgeformen gibt es

Pflicht-vorsorge	Angebots-vorsorge	Wunsch-vorsorge	Nachgehende Vorsorge
vor der Tätigkeit	freiwillig für die Kollegen	auf Wunsch	bei Spätgefahren

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

1. Pflichtvorsorge (§ 4 ArbMedVV)

Bei besonders gefährdenden Tätigkeiten (z. B. Feuchtarbeit über 4 Stunden täglich, Schweißen, Gefahrstoffe) muss Ihr Arbeitgeber eine Vorsorge veranlassen.

- **Voraussetzung für die Arbeit:** Ohne die Veranlassung der Pflichtvorsorge darf die Tätigkeit nicht ausgeübt werden.
- **Untersuchungsfreiwilligkeit:** Die Einladung zur Vorsorge ist obligatorisch; die Teilnahme an körperlichen oder klinischen Untersuchungen (z. B. Blutentnahmen) bleibt für Beschäftigte jedoch stets freiwillig. Wer die Untersuchung verweigert, kann jedoch nicht auf seinem Arbeitsplatz eingesetzt werden.

2. Angebotsvorsorge (§ 5 ArbMedVV)

Bei bestimmten Gefährdungen muss Ihr Arbeitgeber das Angebot zur Vorsorge machen (z. B. bei Bildschirmarbeit oder geringerer Feuchtarbeit). Die Teilnahme ist vollkommen freiwillig und hat keinerlei rechtliche Auswirkungen auf die Ausübung der Tätigkeit.

3. Wunschvorsorge (§ 5a ArbMedVV / § 11 ArbSchG)

Kollegen haben das Recht, auf eigenen Wunsch eine Vorsorge einzufordern, wie z. B. einen Sehtest. Allerdings wird nicht jede Untersuchung möglich sein, denn Wunschvorsorgen sind abhängig von der Gefährdungsbeurteilung für den Tätigkeitsbereich, es sei denn, aufgrund der Gefährdungsbeurteilung ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

4. Nachgehende Vorsorge (§ 5 Abs. 3 ArbMedVV)

Für aktive und ehemalige Kollegen, die Tätigkeiten mit langwierigen Spätgefahren ausgesetzt waren (z. B. krebserzeugenden Stoffen oder UV-Strahlung), müssen regelmäßige Nachuntersuchungen angeboten werden.

Was erfährt Ihr Arbeitgeber?

Ihr Betriebsarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Bei der Vorsorge erhält er lediglich eine Vorsorgebescheinigung mit dem Namen des Kollegen, Datum, Anlass und dem Termin für die nächste Nachvorsorge. Medizinische Befunde bleiben streng geheim.

HINWEIS

Vorsorgeuntersuchungen sind Arbeitszeit

Alle Vorsorgetermine finden während der Arbeitszeit statt. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass auch z. B. keine Kollegin nach der Elternzeit schon vor Arbeitsantritt einen Betriebsarzttermin wahrnehmen muss.



DGUV V2 | Lesezeit 7 Minuten

Was Sie als Betriebsrat über Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung wissen müssen

Wie viele Stunden muss eigentlich Ihr Betriebsarzt „am Kollegen" sein? Wie viel Zeit verbringt er mit Begehungen oder Beratungen? Die DGUV V2 regelt die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung. Diese werden zusammen berechnet und dann entsprechend verteilt. Grundlegend gibt es eine Grundbetreuung und eine betriebsspezifische Betreuung. Damit Sie als Betriebsrat und Arbeitsschützer Ihre Rolle ausfüllen können, brauchen Sie ein Verständnis über das Betreuungsmodell nach der DGUV V2.

Viele Betriebsärzte sind wenig im Betrieb zu sehen, doch warum ist das so? Ist der Betriebsarzt bei Ihnen so wenig im Haus, weil Ihr Arbeitgeber die Betreuungszeiten reduziert hat oder weil die Kapazitäten auf der betriebsärztlichen Seite knapp sind? Warum spielt die Fachkraft für Arbeitssicherheit so eine wesentliche Rolle, wenn diese doch gar kein medizinisches Wissen hat? Ein guter Arbeitsschutz braucht beides und daher gibt es in jedem Betrieb

- eine **Grundbetreuung** und
- eine **betriebsspezifische Betreuung**.

Grundaufgaben im Arbeitsschutz

In jedem Betrieb gibt es Grundaufgaben im Arbeitsschutz. Dazu gehören z. B.

- die Gefährdungsbeurteilung,
- die Betriebsbegehungen oder
- die Untersuchung von Arbeitsunfällen.

Ebenso gehört die Arbeit im ASA dazu, den Ihr Arbeitgeber 4-mal im Jahr einberufen muss. Diese Aufgaben fallen in die **Grundbetreuung**, und diese teilt sich der Betriebsarzt mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa).

Wie wird die Grundbetreuung berechnet?

Die Mindesteinsatzzeit berechnet sich nach der Anzahl der Kollegen und der Gefährdungsgruppe des Betriebs (Gruppe I: hohe Gefährdung, bis Gruppe III: geringe Gefährdung). Die Gefährdungsgruppe Ihres Betriebs können Sie anhand der Wirtschaftszweigcodes der DGUV bestimmen: https://link.adiuva.de/WZcodes

BEISPIEL

Berechnung der Grundbetreuung

Der Betrieb „Pappe", der Waren aus Karton und Pappe herstellt, hat 160 Beschäftigte und eine mittlere Gefährdung (Gruppe II).

Von den 160 Mitarbeitern arbeiten 30 in Teilzeit mit 50 % (Wertung 0,5) und 20 in Teilzeit mit 75 % (Wertung 0,75). Anzahl der auf Vollzeit umgerechneten beschäftigten Personen insgesamt = 110 + 15 + 15 = 140.

140 Beschäftigte × Risikogruppe II (= 1,5 h) = Grundbetreuung von 140 × 1,5 = 210 Stunden im Jahr.

Die Gesamteinsatzzeit für den Betriebsarzt und die Sifa pro Jahr für den gesamten Betrieb beträgt: 210 Stunden.

HINWEIS

Betreuungsrechner

Schauen Sie auf die Website Ihrer Berufsgenossenschaft oder Ihres Unfallversicherungsträgers. Hier gibt es bei den meisten einen Grundbetreuungsrechner, der bereits die WZ-Codes der Branche abbildet. Alternativ können Sie auch einen „neutralen" Rechner nehmen, z. B.:
https://link.adiuva.de/BetreuungsrechnerDGUV

Aufteilung der Arbeit zwischen Sifa und Betriebsarzt

Sifa und Betriebsarzt teilen sich die Grundbetreuung auf. Sicherheitstechnische und medizinische Aspekte ergänzen sich in jedem Betrieb und lassen sich nicht durch eine einzige Person abdecken.

- **Aufgaben der Sifa:** fokussiert auf die technischen, organisatorischen und baulichen Bedingungen (Arbeitsmittel, Gefahrstoffe, Ergonomie der Arbeitsplätze, Lärm- und Unfallverhütung)
- **Aufgaben des Betriebsarztes:** fokussiert auf den Menschen, seine Gesundheit und die Belastbarkeit (Vorsorgeuntersuchungen etc.)

Verteilung auf Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft

In unserem Beispielbetrieb „Pappe" wurden 210 Stunden für die Grundbetreuung errechnet, doch diese werden nicht allein vom Betriebsarzt geleistet. Die Grundbetreuung wird zwischen Sifa und Betriebsarzt aufgeteilt.

In der Praxis übernimmt die Sifa meist 80 % der Betreuung. Zu 20 % muss Ihr Betriebsarzt jedoch sein Wissen einbringen – 20 % ist das geforderte Minimum. Dies sind bei unserem Beispielbetrieb „Pappe" 42 Stunden für den Betriebsarzt und 168 Stunden für die Sifa. Die genaue Verteilung erfolgt nach den betrieblichen Erfordernissen, und hier können Sie als Betriebsrat Ihre Stimme geltend machen.

Oft wenig Zeit für die Arbeitsmedizin

Aufgrund der wenigen Betriebsärzte werden in den meisten Betrieben nur die 20 % durch den Betriebsarzt abgedeckt. Das sind in unserer Beispielrechnung 3,5 Stunden pro Monat. Darunter fallen auch die ASA-Sitzung, eine Begehung und natürlich die Vorsorgeuntersuchungen. Daher ist es wichtig, dass Sie als Betriebsrat mit am Tisch sitzen und je nach Bedarf Ihrer Kollegen mehr Betreuungszeit durch den Betriebsarzt ermöglichen.

Die betriebsspezifische Betreuung

Die Grundbetreuung reicht meist nicht aus, da jeder Betrieb seine eigenen Risiken, Veränderungen oder Projekte aufweist, die zusätzlich zur Grundbetreuung sicherheitsspezifische und arbeitsmedizinische Fragen aufwerfen – wie z. B. wenn ein neuer Gefahrstoff einen anderen ersetzen soll, eine neue Produktionslinie gebaut wird oder es einfach komplexere BEM-Verfahren gibt, bei denen die Sichtweise des Betriebsarztes relevant ist. Hier setzt die betriebsspezifische Betreuung an.

Keine starren Vorgaben, sondern flexibel

Der Bedarf wird anhand konkreter Aufgabenfelder und Auslösekriterien ermittelt (z. B. Einführung neuer Maschinen, Umstrukturierungen, Suchtprävention, Gesundheitstag, BEM etc.).

Als Betriebsrat können Sie hier überwachen, dass der betriebsspezifische Betreuungsbedarf immer wieder (jährlich!) neu ermittelt wird und auch Gesundheitscheck-ups, beispielsweise im Rahmen eines Gesundheitstags, bei der Planung schon mitgedacht werden.

Übersicht: Ihre Aufgaben bei den Betreuungszeiten

Bei der Ermittlung und Verteilung der Betreuungszeiten haben Sie als Betriebsrat wichtige Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte

Nr.	Aufgabe
1	**Ermittlung des Bedarfs:** Ihr Arbeitgeber muss den Betreuungsbedarf für den betriebsspezifischen Teil unter Einbeziehung von Betriebsarzt und Sifa ermitteln und Sie als Betriebsrat hier einbinden. Ist dies im letzten Jahr geschehen?
2	**Verteilung der Betreuungszeiten:** Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt die Festlegung der Betreuungsumfänge Ihrer Mitbestimmung. Dies bezieht sich sowohl auf die Grundbetreuung als auch auf den betriebsspezifischen Teil. Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber den betriebsspezifischen Teil nicht einfach auf „null" setzt, sondern dies entsprechend begründen kann.
3	**Jahresbericht:** Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen als Betriebsrat die Aufteilung der Einsatzzeiten sowie die Ermittlung des betriebsspezifischen Bedarfs nachvollziehbar darzulegen und dies jährlich zu aktualisieren. Wie viele Pflichtvorsorgen sind beispielsweise in Ihrem Betrieb durchgeführt worden?

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

FAZIT

Klarheit schaffen

Tauchen Sie in das Thema ein und fragen Sie: Welcher Risikogruppe gehört unser Betrieb an? Ist unser Betrieb richtig zugeordnet? Wie viele Stunden umfasst die Grundbetreuung, wie ist diese aufgeteilt? Was ist mit dem betriebsspezifischen Teil – wie hoch war er im vergangenen Jahr? Wie war die Begründung für den Umfang der betriebsspezifischen Betreuung? Wo waren Sie als Betriebsrat eingebunden? Welche Untersuchungen hat unser Betriebsarzt durchgeführt und wie viele Kollegen hatten Kontakt zu ihm?

All diese Faktoren sagen schon etwas über die Betreuungsqualität aus. Genau dafür sollten Sie sich als Interessenvertreter Ihrer Kollegen einsetzen, und dafür haben Sie das Recht auf Ihrer Seite!

INFO: DGUV V2

Rechtliche Grundlage

Die DGUV-Vorschrift 2 regelt die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben. Sie enthält alle Informationen zu Grund- und betriebsspezifischer Betreuung: https://link.adiuva.de/DGUVV2

ADIUVA IMPULS

Redaktionssprechstunde

Haben Sie Fragen zu diesem oder einem anderen Thema? Dann schreiben Sie mir gerne eine E-Mail an folgende Adresse: ganzmann@adiuva.de. Ich freue mich, von Ihnen zu hören.



BEM | Lesezeit 3 Minuten

BEM: Ihr Arbeitgeber muss den Betriebsarzt nicht nur erwähnen, sondern verständlich einbeziehen

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) kann bei häufigen Erkrankungen ein wichtiger Baustein sein, um eine Kündigung zu vermeiden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat jetzt deutlich gemacht, dass es nicht genügt, die mögliche Beteiligung des Betriebsarztes irgendwo anzudeuten. Beschäftigte müssen rechtzeitig und verständlich darüber informiert werden, dass der Betriebsarzt hinzugezogen werden kann und der Schweigepflicht unterliegt (LAG Baden-Württemberg, 14.1.2026, Az. 4 Sa 39/25). Für Sie als Betriebsrat zeigt die Entscheidung, worauf bei BEM-Einladungen und im ersten BEM-Gespräch geachtet werden sollte.

Kündigung nach hohen Fehlzeiten

Der Fall: Die Klägerin arbeitete als Monteurin. Der Arbeitgeber kündigte ihr im November 2024 personenbedingt wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten. In den 3 Jahren vor der Anhörung des Betriebsrats hatte die Beschäftigte jeweils deutlich mehr als 6 Wochen gefehlt. Auch die Entgeltfortzahlungskosten lagen in den maßgeblichen Zeiträumen über 6 Wochen. Der Arbeitgeber leitete zuvor ein BEM ein.

Im Einladungsschreiben zum BEM teilte der Arbeitgeber mit, im ersten Gespräch solle gemeinsam geklärt werden, ob die Beteiligung des Betriebsarztes sinnvoll sei. Im Erstgespräch wurde die Hinzuziehung der Betriebsärztin dann aber unstreitig nicht besprochen. Ebenso wenig wurde die Klägerin darüber aufgeklärt, dass die Betriebsärztin zur Verschwiegenheit verpflichtet ist.

Die Klägerin wollte ihre Diagnosen gegenüber dem Arbeitgeber nicht offenlegen. Zwischen den Parteien war streitig, wie das Gespräch im Einzelnen verlief: Die Klägerin beschrieb es als einschüchternde Fehlzeitenabfrage; der Arbeitgeber trug vor, sie habe sich zu ihren Erkrankungen nicht äußern wollen und keine Unterstützung benötigt.

Die Kündigung war unverhältnismäßig

Die Entscheidung: Das LAG Baden-Württemberg bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die krankheitsbedingte Kündigung war nicht sozial gerechtfertigt und damit unwirksam.

Dabei ließ das Gericht offen, ob tatsächlich eine negative Gesundheitsprognose bestand und ob die Fehlzeiten die betrieblichen Interessen erheblich beeinträchtigten. Selbst wenn man dies zugunsten des Arbeitgebers unterstellt, scheiterte die Kündigung an der abschließenden Interessenabwägung. Der entscheidende Punkt: Der Arbeitgeber hatte das BEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt. Deshalb konnte er nicht ausreichend darlegen, dass es kein milderes Mittel als die Kündigung gegeben hätte.

Was ein BEM leisten soll

Das Gericht beschreibt das BEM als einen gesetzlich geregelten, aber im Ergebnis offenen Suchprozess. Es geht nicht darum, Fehlzeiten zu verwalten oder Beschäftigte zu einer Offenlegung medizinischer Diagnosen zu drängen. Vielmehr soll gemeinsam geklärt werden, welche gesundheitlichen Einschränkungen hinter den bisherigen Ausfallzeiten stehen und welche Maßnahmen helfen können, künftige Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden oder zu verringern. Ziel ist es, eine Kündigung möglichst zu vermeiden.

Diesen Fehler machte der Arbeitgeber

Nach § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist der Werks- oder Betriebsarzt hinzuzuziehen, soweit dies erforderlich ist. Sein Sachverstand kann dazu beitragen, gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und geeignete Schutz- oder Anpassungsmaßnahmen zu finden. Das LAG stellte dabei auf die besondere Rolle des Betriebsarztes ab: Er ist nicht bloß der „Arzt des Arbeitgebers". Wegen seiner Weisungsfreiheit kann er Beschäftigten neutral begegnen.

Medizinische Untersuchungsergebnisse dürfen nicht ohne Einverständnis der betroffenen Person an den Arbeitgeber weitergegeben werden. Gerade diese Vertraulichkeit kann entscheidend sein. Wenn Beschäftigte ihre Diagnose nicht gegenüber dem Arbeitgeber nennen möchten, kann das Gespräch mit dem Betriebsarzt einen geschützten Weg eröffnen. Der Betriebsarzt kann dann – ohne Offenlegung medizinischer Details – Hinweise zu sinnvollen arbeitsplatzbezogenen Veränderungen geben.

Der Hinweis auf die Schweigepflicht ist unverzichtbar

Der Arbeitgeber hatte in seinem Einladungsschreiben zwar erwähnt, dass über eine Beteiligung des Betriebsarztes noch gesprochen werden solle. Das reichte nach Auffassung des Gerichts nicht. Im Erstgespräch wurde die Beteiligung der Betriebsärztin nicht mehr aufgegriffen. Vor allem fehlte ein Hinweis auf ihre Schweigepflicht. Nach dem LAG hätte die Mitarbeiterin bereits im Einladungsschreiben oder wenigstens in einem gesonderten Informationsgespräch auf beides hingewiesen werden müssen.

Das Gericht sah darin im konkreten Fall einen wesentlichen Mangel. Weil die Klägerin Diagnosen nicht gegenüber dem Arbeitgeber offenlegen wollte, lag es nahe, ihr die vertrauliche Einbindung der Betriebsärztin als Möglichkeit aufzuzeigen. Stattdessen wurde das Verfahren beendet, ohne dies zu prüfen. Weil ein positives Ergebnis eines ordnungsgemäßen BEM denkbar war, hatte der Arbeitgeber nach Ansicht des Gerichts vorschnell gekündigt.

Prüfen Sie diese 4 Punkte bei BEM-Einladungen

Wenn Sie an der Gestaltung von Einladungen beteiligt sind, sollten Sie darauf hinwirken, dass diese verständlich darüber informieren,

- dass die Teilnahme am BEM nur mit Zustimmung der betroffenen Person erfolgt,
- welche Personen und Stellen beteiligt werden können,
- dass der Betriebsarzt hinzugezogen werden kann, soweit dies erforderlich ist, und
- dass der Betriebsarzt der Schweigepflicht unterliegt.

Einfluss nehmen | Lesezeit 3 Minuten

Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt: per Gesetz gefordert und in der Praxis gelebt

Haben Sie ein gutes Verhältnis zu Ihrem Betriebsarzt oder sehen Sie ihn als Interessenvertretung kaum? Tatsächlich ist der Arbeitsschutz im Betrieb dann am wirksamsten, wenn Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Arbeitnehmervertretung gut zusammenarbeiten. Daher hat der Gesetzgeber dies auch in § 9 ASiG verankert. Wird diese Norm in Ihrem Betrieb gelebt? Und was können Sie dafür tun, dass aus den gesetzlichen Vorgaben eine gelebte und wirksame Zusammenarbeit wird, die die Sicherheit und Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen im Blick hat?

Das ASiG gibt dem Betriebsarzt und auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit einen klaren Auftrag an die Hand. So schreibt § 9 Abs. 1 ASiG vor, dass beide Fachdisziplinen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit Ihnen als Betriebsrat zusammenarbeiten müssen.

Konkret heißt es: Der Betriebsarzt hat den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten sowie fachlich zu beraten.

BEISPIEL

Beratung im Alltag

Ihr Arbeitgeber möchte auf ein neues Dreischichtsystem umstellen. Für die Verhandlung einer Betriebsvereinbarung brauchen Sie als Betriebsrat jedoch medizinisches und arbeitssicherheitsspezifisches Wissen, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen. So berät Sie der Betriebsarzt zu arbeitsmedizinischen Risiken von Schichtarbeit und die Fachkraft für Arbeitssicherheit zum Thema Lärm und Licht bei der Nachtschicht.

Gemeinsam ist besser als beide allein

Neben der rechtlichen Grundlage für Ihre Zusammenarbeit gibt es noch einen weiteren wichtigen Grund, warum Sie unbedingt mit dem Betriebsarzt und auch der Arbeitssicherheit zusammenarbeiten sollten. Der Betriebsarzt sieht zum Beispiel die Belastungen, die aufgrund der Arbeitsbedingungen entstehen, der Arbeitgeber ist jedoch taub auf diesem Ohr oder spielt auf Zeit. Sie als Betriebsrat haben klare Mitbestimmungsrechte und können die Empfehlungen Ihres Betriebsarztes unterstützen.



BEISPIEL

GB Psych

Ihr Betriebsarzt kann nur Ihren Arbeitgeber beraten. Sie als Betriebsrat haben ein Initiativrecht nach dem BetrVG und können damit Prozesse und Maßnahmen anstoßen.

3 Punkte für eine gute Zusammenarbeit

Damit die Zusammenarbeit nicht nur von persönlichen Eigenschaften der Beteiligten abhängt, sollten Sie als Gremium folgende 3 Punkte klären:

1. **Klären Sie die Rollen und gegenseitigen Erwartungen.** Setzen Sie sich mit Ihrem Betriebsarzt zusammen und besprechen Sie Ihre gemeinsamen Ziele, das Rollenverständnis und Grundsätze zum vertraulichen Umgang mit Gesundheitsdaten. Dazu gehören auch die Rolle im BEM oder auch die Tätigkeitsberichte.
2. **Klären Sie Ihre Kommunikationswege.** Vereinbaren Sie regelmäßige, wenn auch kurze Austauschformate auch außerhalb der 4 Sitzungen des ASA im Jahr. Das kann beispielsweise ein Jour fixe alle 3 Monate gegenläufig zum ASA sein, sodass Sie gemeinsam in diesem Termin Themen aus dem ASA vertraulich besprechen können, ohne dass Ihr Arbeitgeber zuhört.
3. **Setzen Sie gemeinsam Schwerpunkte.** Legen Sie 1 bis 2 Punkte fest, an denen Sie gemeinsam arbeiten wollen, wie zum Beispiel Schichtdienst oder psychische Gesundheit. Machen Sie sich klar, dass Sie gemeinsam mehr für die Kollegen erreichen können als allein.

FAZIT

Arbeitsschutz ist kein Einzelsport

Sie als Betriebsrat, Ihr Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit bilden ein dynamisches Trio im Betrieb: Jeder hat seine eigenen Werkzeuge, aber erst zusammen sorgen Sie dafür, dass Ihr Arbeitgeber bei der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen nicht einfach auf Durchzug schaltet.

Gezielt anfragen | Lesezeit 4 Minuten

Das BEM: Wie der Betriebsarzt die Rückkehr in den Betrieb unterstützen kann

Kollegen, die nach langer Krankheit wieder in den Betrieb zurückkehren möchten, stellen oft alle, die an einem BEM-Fall arbeiten, vor große Herausforderungen. Natürlich gibt es nach § 167 Abs. 2 SGB IX das BEM, bei dem Sie als Betriebsrat eine wichtige Überwachungsaufgabe haben. Doch welche Rolle spielt der Betriebsarzt im BEM-Prozess? Wann ist es sinnvoll, ihn ins BEM einzubinden, und was kann er dann überhaupt leisten? Erfahren Sie, wann der Betriebsarzt wirklich unverzichtbar ist.

Laut Gesetz kann der Betriebsarzt im BEM-Fall hinzugezogen werden, ist jedoch nicht automatisch bei jedem BEM-Verfahren dabei. Das ist auch gut so, denn bei gar nicht so wenigen BEM-Fällen liegt der Grund für die Erkrankung nicht an den Arbeitsbedingungen.

Als **neutraler, nicht weisungsgebundener** Mediziner kann er die betroffenen Kollegen zum Thema Belastungen und Arbeitseinflüsse kompetent beraten. Und genau in solchen Fällen ist er im BEM absolut wichtig und richtig.

Wann sollten Sie den Betriebsarzt auf jeden Fall dazubitten?

- **bei arbeitsbedingten Ursachen:** wenn der begründete Verdacht besteht, dass die Erkrankung direkt durch die Arbeitsbedingungen (z. B. Überlastung, Ergonomie, psychische Belastungen) verursacht oder verschlimmert wurde
- **bei Anpassungsbedarf:** wenn konkrete Arbeitsplatzumbauten, Hilfsmittel oder Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz geprüft werden müssen

Was leistet ein Betriebsarzt im BEM noch?

1. Abgleich von Leistungs- und Anforderungsprofil

Er beurteilt, welche gesundheitlichen Belastungen der betroffene Kollege bewältigen kann und welche Tätigkeiten aufgrund aller vorliegenden medizinischen Unterlagen vermieden werden müssen.

BEISPIEL

Leistungs- und Anforderungsprofil

Ein Kollege aus der Lagerlogistik hatte einen Bandscheibenvorfall und soll wieder am Arbeitsplatz eingegliedert werden. Er hat Bedenken, ob er die Tätigkeit schafft.

Laut Anforderungsprofil müssen an dieser Stelle regelmäßig Pakete bis 25 kg gehoben werden; zudem gibt es viele Drehbewegungen des Oberkörpers beim Sortieren. Sein Leistungsprofil im Reha-Entlassungsbericht gibt jedoch eine maximale Tragelast von 8 kg und die Vermeidung von Rumpfrotationen an.

Das Leistungsprofil blockiert die Wiederaufnahme der Tätigkeit nicht, sondern zeigt auf, unter welchen Bedingungen der Kollege wieder sicher eingesetzt werden kann. Es bedeutet auch nicht, dass sich das Leistungsprofil nicht wieder „verbessern" kann. Manchmal kommt die volle Leistungsfähigkeit zurück.

2. Ergonomische Beratung

Der Betriebsarzt schlägt konkrete Anpassungen oder technische Hilfsmittel vor, um den Arbeitsplatz gesundheitsgerecht zu gestalten.

BEISPIEL

Beratung zum Arbeitsplatz

Der Betriebsarzt schaut sich gemeinsam mit allen Beteiligten den Arbeitsplatz an und schlägt vor, einen Vakuumheber für die schweren Pakete anzuschaffen. Zudem unterstützt er mit seiner medizinischen Einschätzung Anträge bei der DRV.

3. Begleitung der Wiedereingliederung

Er unterstützt bei der Planung einer stufenweisen Rückkehr in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt. Dies ist allerdings nur möglich, wenn der betroffene Kollege zuvor einer Entbindung von der Schweigepflicht zugestimmt hat. So können behandelnder Arzt und Betriebsarzt die beste Lösung für die Rückkehr vereinbaren.

Warum ist der Betriebsarzt nicht immer dabei?

Das hat nach dem Gesetz folgende Gründe:

- **Freiwilligkeit des BEM:** Das gesamte Verfahren ist für die Beschäftigten freiwillig. Sie haben das Recht, die Hinzuziehung des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung oder des Betriebsarztes abzulehnen.
- **Ressourcenknappheit:** Viele Betriebe nutzen externe arbeitsmedizinische Dienste mit eng bemessenen Stundenkontingenten. Aus Kapazitätsgründen wird der Betriebsarzt daher oft nicht zu jedem BEM-Gespräch hinzugezogen.

FAZIT

Manchmal notwendig, immer wertvoll

Der Betriebsarzt muss nicht zwingend bei jedem BEM-Verfahren dabei sein. Als Betriebsrat nehmen Sie jedoch meist an den Gesprächen teil und sollten daher genau wissen, wann es sinnvoll ist, seine Expertise anzufordern – ähnlich wie Sie es bei Fragen der Arbeitssicherheit handhaben. Klären Sie frühzeitig mit Ihrem Arbeitgeber und dem Betriebsarzt, welche zeitlichen Kontingente dafür zur Verfügung stehen.

Checkliste | Lesezeit 4 Minuten

Betriebsärztlicher Dienst: Überblick für Ihre Mitbestimmungsaufgabe

Um Ihren vielfältigen Aufgaben gerecht zu werden, benötigen Sie einen Überblick. Schreiben Sie Ihre Antworten in die rechte Spalte der Checkliste. Sollten Fragen offenbleiben, fragen Sie Ihren Arbeitgeber. Ihren Aufgaben können Sie nur nachkommen, wenn Ihnen alle Informationen vorliegen.



Checkliste: Betriebsarzt im Überblick

Nutzen Sie die Kommentarspalten und fragen Sie bei den Kollegen oder den ASA-Mitgliedern nach. Lassen Sie sich bei Bedarf die Dokumente zeigen und überprüfen Sie als Betriebsrat die Umsetzung.

Aufgabe	Kommentar
1. Liegt eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung (GB) als Basis für die Sicherheitsunterweisungen vor? Wann wurde die GB durchgeführt bzw. aktualisiert?	
2. Wer ist verantwortlich für die Organisation, Durchführung, Dokumentation und das Qualitätsmanagement bei Unterweisungen?	
3. Wer überwacht die offenen und fälligen Unterweisungen? Wie werden diese nachgehalten? Wer erinnert die Kollegen dran, dass sie eine Unterweisung absolvieren müssen?	
4. Gibt es einen Unterweisungsplan für die jeweiligen Bereiche oder Tätigkeiten?	
5. Wann finden die Unterweisungen statt (in der Arbeitszeit, vor Arbeitsbeginn)?	
6. Welche Unterweisungsinstrumente werden von Ihrem Arbeitgeber eingesetzt (Toolbox-Talks, Sicherheitskurzgespräche, zusätzliche Videos …)? Wie abwechslungsreich sind die Unterweisungen?	
7. Gibt es zur Verbesserung der Qualität von Unterweisungen eine Feedbackmöglichkeit durch die Kollegen?	
8. Werden alle Kollegen unterwiesen, d. h. auch Teilzeitkräfte, Minijobber oder Praktikanten und natürlich auch Führungskräfte? Können Sie als Betriebsrat alle Informationen in einem Ordner/Programm einsehen?	
9. Wie ist es mit Kollegen im Außendienst oder im Homeoffice?	
10. Welche Rolle spielen Führungskräfte bei Unterweisungen? Werden sie ihrer Vorbildfunktion gerecht?	
11. Wie verständlich werden die Inhalte bei Unterweisungen vermittelt? Wird z. B. auf Fremdwörter oder lange Sätze verzichtet?	
12. Gibt es muttersprachliche Übersetzungen für gewisse Zielgruppen im Betrieb, um die Sicherheit zu erhöhen?	
13. Werden ergänzend Bilder, Videos, digitale Software bei Unterweisungen eingesetzt, damit alle die Inhalte gut aufnehmen können?	
14. Wird auf einfache Sprache bei Unterweisungen geachtet, aber auch bei Sicherheitsanweisungen oder Informationen?	
15. Gibt es eine Wirksamkeitskontrolle, die prüft, ob die Kollegen die Inhalte verstanden haben?	
16. Wer führt die Unterweisungen durch und wie wird die fachkundige Eignung festgestellt?	
17. Werden alle Kollegen vor Beginn der Tätigkeit (erster Arbeitstag) unterwiesen, z. B. im Rahmen eines Onboarding-Prozesses?	
18. Werden Jugendliche, d. h. Azubis, Praktiktanten, häufiger geschult (mindestens halbjährlich)?	
19. Zu welchen Themen gibt es Unterweisungen? Ordnen Sie sie nach allgemeinen Themen, wie Ergonomie, Erste Hilfe, Verhalten bei einem Feuer, und arbeitsplatzspezifischen Unterweisungen, z. B. Umgang mit einem Gefahrstoff oder einer Maschine.	
20. Werden Beinahe-Unfälle und aktuelle Vorfälle als Lernanlass genutzt?	
21. Gibt es regelmäßige Aktualisierungen bei neuen Arbeitsmitteln oder Verfahren?	
22. Werden Unterweisungen schriftlich dokumentiert (Datum, Thema, Teilnehmende)?	
23. Gibt es Unterweisungen nach längerer Krankheit oder bei Wiedereingliederung?	

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

Walter, 58, bei Wismar | Lesezeit 1 Minute

Neuer Dienstleister für den betriebsärztlichen Dienst

Frage: In unserem Betrieb steht ein Wechsel an: Statt eines einzelnen Arztes beauftragen wir künftig einen externen arbeitsmedizinischen Dienstleister. Im Zuge der Umstellung stellt sich bei uns als Gremium die organisatorische Frage: Wo ist dieser Dienstleister im betrieblichen Organigramm zuzuordnen? Ist er der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Personalabteilung unterstellt? Und an wen berichtet der Dienstleister eigentlich offiziell? Wir haben als Betriebsrat momentan das Gefühl, dass es mehr um Macht geht als um eine sinnvolle Lösung. Gibt es hier eine klare Vorgabe?

Antwort: Die interne Anbindung des Betriebsarztes ist oft mit Rangeleien verknüpft, dabei ist das Gesetz hier klar: Der Betriebsarzt ist der Fachkraft für Arbeitssicherheit niemals unterstellt, und diese ebenso wenig dem Betriebsarzt. Beide arbeiten als eigenständige Fachdisziplinen auf Augenhöhe zusammen (§ 9 ASiG). Dies gilt auch bei einem externen Dienstleister.

Klare gesetzliche Regelung

Für die Zuordnung und Berichterstattung gelten folgende gesetzliche Vorgaben:

- **Direkte Zuordnung an die Leitung**

Nach § 8 Abs. 2 ASiG ist der Betriebsarzt unmittelbar dem Leiter des Betriebs zu unterstellen. Im Organigramm dockt der externe Dienstleister daher z. B. als Stabsfunktion direkt bei der Geschäftsführung an und nicht in der Personalabteilung.

- **Weisungsfreiheit**

Der Dienstleister bzw. der für Ihren Arbeitgeber tätige Arzt ist bei der Anwendung seiner medizinischen Fachkunde gesetzlich weisungsfrei (§ 8 Abs. 1 ASiG).

Weder Ihr Arbeitgeber noch die Personalabteilung oder die Sifa können medizinische Anweisungen erteilen.

An wen berichtet der Dienstleister?

- An Ihren **Arbeitgeber**, zum Beispiel im Rahmen des jährlichen Tätigkeitsberichts nach DGUV-Vorschrift 2.
- Im **ASA** – gemeinsam mit Ihnen, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Ihrem Arbeitgeber – berät er zu arbeitsmedizinischen Themen.
- Auch ein externer Dienstleister hat die Aufgabe nach § 9 ASiG, Sie als **Betriebsrat** zu beraten.



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.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

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