Personalrat aktuell

kompakt | konkret | rechtssicher

BEWÄHRTE 20 JAHRE QUALITÄT

SONDERAUSGABE:

ARBEITSUNFÄLLE

Wann ist ein Unfall ein Arbeitsunfall? Und: Was können Sie präventiv dagegen tun?



SONDERFÄLLE: UNFALL NACH DER REHA / UNTERZUCKER
So ordnen Sie jeden Einzelfall rund um das Thema Arbeitsunfall richtig ein

SONDERAUSGABE OKTOBER 2026

ADIUVA



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell".

Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

ein Arbeitsunfall passiert oft in einem einzigen Moment – doch seine Folgen können lange spürbar bleiben. Für die Betroffenen und ihre Familien bedeutet ein Unfall am Arbeitsplatz nicht selten Schmerzen, Unsicherheit und die Frage: Wie geht es jetzt weiter? Zugleich stellt sich die Frage, wie es überhaupt dazu kommen konnte – und was künftig besser gemacht werden muss. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist deshalb mehr als die Einhaltung von Vorschriften. Er ist eine gemeinsame Verantwortung und ein wichtiger Bestandteil guter Arbeitsbedingungen. Sie haben dabei eine besondere Rolle: Sie können nachfragen, Missstände ansprechen und darauf hinwirken, dass aus einem Unfall die richtigen Konsequenzen gezogen werden.

Dabei sollte der Blick nicht erst auf den Arbeitsschutz fallen, wenn bereits etwas passiert ist. Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, Beschäftigte ernst zu nehmen und Erfahrungen aus Beinaheunfällen oder kritischen Situationen aufzunehmen, kann entscheidend dazu beitragen, Unfälle zu verhindern. Denn jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel. Und jeder Schritt, der dazu beiträgt, Beschäftigte sicher und gesund durch ihren Arbeitstag zu bringen, ist ein wichtiger Schritt.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Inhalt

UNFALLVERSICHERUNGSRECHT
Arbeitsunfall – oder doch nicht? 3

AMTSFÜHRUNG
Vorsorge: So bringen Sie Ihren Dienstherrn bei der Prävention ins Handeln 4

UNFALLMELDUNG
Handlungsleitfaden: Arbeitsunfälle von leicht bis schwer 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Wenn doch was passiert ..... 6+7

PRÄVENTION
Wenn jede Sekunde zählt: Im Notfall müssen Abläufe klar sein 8

DEFINITIONEN
Unterschiede Arbeitsweg – Umweg – Abweg 9

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
Arbeitsunfall bei der Reha-Nachsorge 10

LESERFRAGE
„Welche Leistungen stehen den Beschäftigten zu?" 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Kennen Sie mitversicherte Tätigkeiten? 12

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | **Herausgeberin:** Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Maria Markatou, RAin, München | **Produktmanagement:** Lisa Vogl, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: Studio Romantic; S. 9: Kiattisak; S. 12: MQ-Illustrations – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell" 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 monothematische Supplement „Arbeitsunfälle" liegt der Ausgabe Nr. 20 | Oktober II 2026 von „Personalrat aktuell" bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Definition | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitsunfall – oder doch nicht? 3 Kriterien, die den Unterschied machen

Ein Sturz im Dienst, eine Verletzung bei der Arbeit oder ein Unfall auf einer Dienstreise: Wann handelt es sich tatsächlich um einen Arbeitsunfall? Die Antwort scheint zunächst einfach. Nach § 8 Abs. 1 SGB VII ist ein Arbeitsunfall ein Unfall, den Beschäftigte infolge ihrer versicherten Tätigkeit erleiden und der zu einem Gesundheitsschaden führt. In der Praxis ist die Abgrenzung allerdings oft deutlich komplizierter. Für Sie lohnt sich deshalb ein genauer Blick. 3 Fragen helfen bei der ersten Einschätzung.

Frage 1: War die Person gerade dienstlich tätig?

Entscheidend ist der Zusammenhang zwischen dem Unfall und der beruflichen Tätigkeit. Ein Arbeitsunfall liegt grundsätzlich dann vor, wenn die Beschäftigten im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen bzw. dienstlichen Aufgaben oder einer dem Betrieb bzw. der Dienststelle dienenden Tätigkeit unterwegs sind. Und: Ein Arbeitsunfall muss keineswegs auf dem Gelände der Dienststelle passieren. Auch bei Dienstreisen, auswärtigen Einsätzen oder Tätigkeiten an einem anderen Einsatzort kann der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestehen.

Anders sieht es aus, wenn die betroffene Person gerade einer rein privaten Tätigkeit nachgeht. Aber nicht jede private Handlung während der Arbeitszeit führt automatisch aus dem Versicherungsschutz heraus. Maßgeblich sind hier die konkreten Umstände des Einzelfalls. Für Sie als Personalrat bedeutet das: Nicht vorschnell mit „privat" oder „dienstlich" abtun. Entscheidend sind die konkreten Umstände des Unfalls.

HINWEIS

Nicht vorschnell selbst bewerten

Gerade bei komplizierten Fällen sollten Sie nicht versuchen, die Entscheidung der Unfallversicherung vorwegzunehmen. Wichtig ist zunächst, dass der Unfall vollständig dokumentiert und gemeldet wird. Denn ob die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls erfüllt sind, entscheidet letztlich der zuständige Unfallversicherungsträger – also je nach Bereich etwa die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse.

Frage 2: Was hat den Unfall tatsächlich verursacht?

Nicht jeder Unfall, der während der Arbeitszeit passiert, ist automatisch ein Arbeitsunfall. Ausschlaggebend ist, ob die versicherte Tätigkeit für den Unfall ursächlich war. Dabei spielt auch ein mögliches Eigenverschulden eine wichtige Rolle. Dass sich Beschäftigte selbst unvorsichtig verhalten haben, schließt den Versicherungsschutz nicht automatisch aus. Anders kann es beispielsweise bei Alkohol- oder Drogeneinfluss aussehen. Hier kommt es darauf an, ob sich im Unfall lediglich die Risiken des Konsums verwirklicht haben oder ob die versicherte Tätigkeit weiterhin eine wesentliche Rolle für das Unfallgeschehen gespielt hat. Auch eine bestehende gesundheitliche Beeinträchtigung kann für die rechtliche Bewertung relevant sein. Ob es sich tatsächlich um einen Arbeitsunfall handelt, lässt sich deshalb häufig erst anhand der konkreten Umstände beurteilen. Der Einzelfall muss hier genau unter die Lupe genommen werden.

Frage 3: Ist ein Gesundheitsschaden entstanden?

Ein Arbeitsunfall setzt grundsätzlich einen Gesundheitsschaden voraus. Dabei geht es nicht ausschließlich um sichtbare körperliche Verletzungen. Auch psychische Folgen können prinzipiell als Gesundheitsschaden relevant sein, denken Sie nur an Traumata oder auch posttraumatische Belastungsstörungen. Eine bloße Beschädigung persönlicher Gegenstände reicht hingegen nicht aus. Eine Besonderheit gilt allerdings für bestimmte Hilfsmittel: Wird beispielsweise eine Brille oder eine Prothese durch einen Unfall beschädigt oder zerstört, kann dies unter den gesetzlichen Voraussetzungen einem Gesundheitsschaden gleichgestellt sein (§ 8 Abs. 3 SGB VII).

Was Sie nach einem Unfall tun sollten

Für Sie ist ein Arbeitsunfall mehr als nur die Frage der richtigen Einordnung. Jeder Unfall sollte immer auch ein Anlass sein, genauer hinzuschauen:

- Was ist passiert?
- Welche Gefährdung hat zum Unfall beigetragen?
- War die Gefährdungsbeurteilung ausreichend?
- Wurden Beschäftigte ausreichend unterwiesen?
- Sind technische oder organisatorische Verbesserungen notwendig?
- Gab es bereits ähnliche Unfälle oder Beinaheunfälle?
- Was muss verändert werden, damit sich solch ein Unfall nicht wiederholt?

Gerade Beinaheunfälle sollten dabei nicht unterschätzt werden. Sie zeigen häufig sehr deutlich, wo Sicherheitslücken bestehen – noch bevor jemand ernsthaft zu Schaden kommt.

Im Zweifel: Unfall melden und prüfen lassen

Die Einordnung eines Arbeitsunfalls kann im Einzelfall schwierig sein. Deshalb gilt für die Praxis: Bei einem Unfall mit erkennbarem Zusammenhang zur dienstlichen Tätigkeit sollte nicht vorschnell angenommen werden, es sei „sowieso kein Arbeitsunfall". Wichtig ist, den Unfall ordnungsgemäß zu dokumentieren und die zuständigen Stellen einzubeziehen. Die abschließende rechtliche Bewertung liegt beim zuständigen Unfallversicherungsträger.

Für Sie heißt das vor allem: genau hinschauen, nachfragen und Prävention ernst nehmen. Denn aus jedem Unfall sollten Konsequenzen für einen besseren und sichereren Arbeitsplatz entstehen.

Vorsorge | Lesezeit 3 Minuten

So überzeugen Sie Ihren Dienstherrn davon, in die Prävention zu investieren

Unfallverhütung kostet erst einmal: Zeit, Geld und manchmal auch Überzeugungsarbeit. Doch wer hier spart, spart oft an der falschen Stelle. Denn gute Präventionsarbeit zahlt sich aus – für alle. Kolleginnen und Kollegen bleiben gesund und einsatzfähig, Ausfallzeiten werden vermieden und Ihr Dienstherr muss weniger Zeit und Geld für Vertretungen aufbringen. Und auch langfristig lohnt sich Prävention: Arbeitsunfälle können die Umlage Ihres Dienstherrn in der gesetzlichen Unfallversicherung erhöhen. Kurz gesagt: Wer Unfälle verhindert, spart doppelt – Gesundheit und Kosten.

Ohne Gefährdungsbeurteilung geht es nicht

Der erste Schritt zu einem wirksamen Arbeitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung. Ihr Dienstherr muss ermitteln, welchen Gefahren die Beschäftigten bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Dabei geht es nicht nur um offensichtliche Unfallgefahren. Auch psychische Belastungen, ergonomische Risiken oder besondere Gefährdungen durch bestimmte Tätigkeiten können eine Rolle spielen. Das Ziel: Risiken erkennen, bevor sie zu einem Problem werden – und daraus die notwendigen Schutzmaßnahmen ableiten.

Diese Aufgabe muss Ihr Dienstherr nicht allein bewältigen. Sie als Personalrat können sich aktiv einbringen und auf Gefährdungen aufmerksam machen. Unterstützung erhält der Dienstherr außerdem durch Fachleute in der Dienststelle, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa).

WICHTIG

Anpassung nicht vergessen

Denken Sie beim Thema Gefährdungsbeurteilungen immer daran, dass diese an Veränderungen am Arbeitsplatz angepasst werden müssen. Eine einmalige Beurteilung reicht nicht.

Eine Sifa gehört zum Arbeitsschutz dazu

Die Sifa unterstützt und berät Ihren Dienstherrn in Fragen des Arbeitsschutzes. Zu ihren Aufgaben gehört es unter anderem, den Dienstherrn bei der Gestaltung sicherer Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe fachkundig zu beraten (§ 6 Arbeitssicherheitsgesetz).

Mit wie vielen Einsatzzeiten beziehungsweise in welchem Umfang eine Sifa tätig werden muss, hängt unter anderem von der Art des Betriebs und den jeweiligen Gefährdungen ab. Maßgeblich sind dabei die einschlägigen Vorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse. Welche Anforderungen für Ihre Dienststelle gelten, erfragen Sie deshalb direkt bei der zuständigen Unfallversicherung.

Die Sifa muss dabei nicht zwingend eine externe Kraft sein. Ihr Dienstherr kann auch eine geeignete Person aus den eigenen Reihen entsprechend qualifizieren lassen. Als Sifa kommen – je nach den gesetzlichen Voraussetzungen – beispielsweise Ingenieure, Techniker oder Meister sowie Beschäftigte mit einer gleichwertigen beruflichen Qualifikation infrage. Ebenso ist es aber natürlich auch möglich, eine externe Fachkraft zu beauftragen.

MEIN TIPP

Lassen Sie sich Qualifikationen nachweisen

Bei der Arbeitssicherheit sollte niemand nach dem Motto „Wird schon passen" vorgehen. Schließlich hängt von der fachkundigen Beratung einiges ab. Sifas müssen deshalb die erforderliche Fachkunde besitzen und sich entsprechend fortbilden. Haken Sie als Personalrat nach und lassen Sie sich entsprechende Nachweise über Qualifikation, Schulungen und Fortbildungen zeigen. So können Sie nachvollziehen, ob die mit der Aufgabe betraute Person tatsächlich über die erforderliche Fachkunde verfügt.

Die Bestellung der Sifa muss schriftlich erfolgen

Schauen Sie auch bei der Bestellung selbst genau hin. Eine bloße mündliche Absprache reicht nicht aus. Ihr Dienstherr muss die Sifa schriftlich bestellen. In der Bestellung sollten unter anderem die Aufgaben und die erforderlichen Einsatzzeiten festgelegt sein.

Gerade die Einsatzzeiten sind für Sie als Personalrat ein wichtiger Punkt. Denn eine Sifa kann ihre Aufgabe nur dann sinnvoll wahrnehmen, wenn ihr dafür auch ausreichend Zeit zur Verfügung steht. Eine Sifa, die zwar auf dem Papier bestellt ist, im Arbeitsalltag aber kaum Zeit für ihre Aufgaben hat, hilft dem Arbeitsschutz nur bedingt.

Deshalb gilt: Schauen Sie nicht nur darauf, ob es eine Sifa gibt. Entscheidend ist auch, ob sie tatsächlich die Voraussetzungen, die nötige Zeit und die notwendigen Möglichkeiten hat, um ihre Aufgabe wirksam wahrzunehmen.

FAZIT

Bleiben Sie am Ball

Prävention ist kein lästiger Zusatz zum Arbeitsalltag, sondern ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Personalpolitik. Setzen Sie und Ihr Dienstherr nicht einfach darauf, dass schon nichts passieren wird. Sprechen Sie Risiken an, fordern Sie notwendige Maßnahmen ein und bleiben Sie beim Thema Arbeitsschutz am Ball. Denn wenn sich ein Unfall durch gute Prävention verhindern lässt, ist jeder Euro und jede Minute, die vorher investiert wurden, gut angelegt.

Handlungsleitfaden | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitsunfälle von leicht bis schwer – warten Sie nicht auf den Ernstfall!

Arbeitsunfälle lassen sich trotz aller Vorsicht nicht immer verhindern. Umso wichtiger ist, dass im Ernstfall jeder weiß, was zu tun ist. Je nach Schwere des Unfalls gelten unterschiedliche Abläufe. Während bei einer kleinen Verletzung oft schon die Erste Hilfe ausreicht, müssen bei schwereren Unfällen schnell weitere Maßnahmen eingeleitet werden. Als Personalrat haben Sie dabei eine wichtige Aufgabe: Sie müssen darauf achten, dass die notwendigen Voraussetzungen für eine wirksame Erste Hilfe geschaffen sind und die Beschäftigten wissen, wie sie sich im Notfall verhalten müssen.

Leichter Arbeitsunfall: Erste Hilfe reicht oft aus

Ein leichter Arbeitsunfall liegt z. B. vor, wenn eine kleinere Verletzung entstanden ist und die betroffene Person nach einer kurzen Behandlung wieder arbeitsfähig ist. Häufig genügen einfache Erste-Hilfe-Maßnahmen wie das Reinigen und Desinfizieren einer Wunde, Kühlen oder das Anlegen eines Pflasters oder Verbands.

Gut vorbereitet mit dem Erste-Hilfe-Kasten

Damit im Notfall schnell jemand helfen kann, müssen in der Dienststelle ausreichend Erste-Hilfe-Kästen vorhanden sein. Sie müssen jederzeit leicht erreichbar und deutlich gekennzeichnet sein. Gleichzeitig sollte der Aufbewahrungsort vor schädigenden Einflüssen wie Staub, Feuchtigkeit oder hohen Temperaturen geschützt sein. Ganz wichtig: Alle Beschäftigten sollten wissen, wo sich der nächste Erste-Hilfe-Kasten befindet.

Was können Sie tun?

Achten Sie darauf, dass ausreichend Erste-Hilfe-Material vorhanden und der Kasten ordnungsgemäß ausgestattet ist. Auch die Haltbarkeit des Verbandsmaterials sollte regelmäßig überprüft werden. Fehlen Materialien oder sind sie abgelaufen, muss der Dienstherr für Ersatz sorgen.

Das Verbandbuch nicht vergessen

Kleinere Verletzungen werden im Verbandbuch festgehalten: der Unfall, die Verletzung und die durchgeführten Erste-Hilfe-Maßnahmen. Die Dokumentation ist aus mehreren Gründen wichtig:

- Sie kann bei späteren versicherungsrechtlichen Fragen als Nachweis dienen.
- Sie zeigt, wo im Arbeitsalltag Gefährdungen auftreten.
- Sie hilft dabei, zu erkennen, welches Erste-Hilfe-Material regelmäßig benötigt und nachgefüllt werden muss.

Auch ein scheinbar kleiner Unfall kann wichtige Hinweise auf Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz geben.

Ersthelfer: Im Notfall zählt jede Minute

Neben dem Erste-Hilfe-Material müssen in der Dienststelle ausreichend ausgebildete Ersthelfer zur Verfügung stehen. Sie sind speziell geschult und können bei einem Unfall schnell reagieren und die notwendigen Erste-Hilfe-Maßnahmen einleiten. So viele Ersthelfer sollten Sie in der Dienststelle haben:

- ≤ 20 Beschäftigte: mindestens 1 Ersthelfer
- > 20 Beschäftigte: in Verwaltungsbereichen 5 % der Beschäftigten bzw. in Bereichen mit erhöhtem Gefährdungspotenzial 10 % der Beschäftigten

Doch Ersthelfer allein reichen nicht aus. Die Kolleginnen und Kollegen müssen auch wissen, an wen sie sich im Notfall wenden können und wo die Person zu finden ist. Deshalb sollte eine aktuelle Ersthelfer-Liste gut sichtbar ausgehängt werden. Die Liste sollte regelmäßig aktualisiert werden.

Mittelschwerer Arbeitsunfall: ärztliche Behandlung sicherstellen

Bei einem mittelschweren Arbeitsunfall lässt die Verletzung bereits vermuten, dass die betroffene Person voraussichtlich mindestens 3 Tage arbeitsunfähig sein wird. Nach der notwendigen Ersten Hilfe und gegebenenfalls einer ersten medizinischen Versorgung muss die weitere Behandlung organisiert werden.

Je nach Art und Schwere der Verletzung kann die Vorstellung bei einem Durchgangsarzt erforderlich sein. Ein Durchgangsarzt ist ein besonders qualifizierter Facharzt, der über eine zusätzliche unfallmedizinische Ausbildung verfügt. Er beurteilt die Verletzung und entscheidet, ob eine weitere spezielle Behandlung erforderlich ist.

MEIN TIPP

Einen Durchgangsarzt finden

Eine Suchmöglichkeit für Durchgangsärzte bietet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) unter https://diva-online.dguv.de/diva-online/. Darüber können Sie schnell feststellen, welche geeignete Anlaufstelle sich in der Nähe befindet.

Schwerer Arbeitsunfall: sofort handeln!

Insbesondere bei einem schweren Arbeitsunfall kommt es auf schnelle und richtige Hilfe an:

- Ist ein Transport ins Krankenhaus erforderlich, sollte der Rettungsdienst über die 112 verständigt werden. Verzichten Sie bei ernsthaften Verletzungen auf einen eigenständigen Transport. Ein professioneller Rettungstransport kann medizinisch erforderlich sein und vermeidet zusätzliche Risiken.
- Bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes sollten – soweit möglich und zumutbar – Erste-Hilfe-Maßnahmen durchgeführt werden.
- Bei einem tödlichen Arbeitsunfall muss zusätzlich die Polizei verständigt werden.
- Schützen Sie die Opfer immer vor neugierigen Blicken. So geben Sie Gaffern keine Chance.

Sozialversicherungsrecht | Lesezeit 8 Minuten

Wenn doch was passiert – das ist zu tun

Trotz aller Vorsichtsmaßnahmen lassen sich Arbeitsunfälle nicht vollständig verhindern. Manchmal reicht ein kurzer Moment der Unachtsamkeit, um einen Unfall mit erheblichen Folgen zu verursachen. Kommt es zu einem Arbeits- oder Wegeunfall, ist schnelles und strukturiertes Handeln wichtig. Neben der Erstversorgung und gegebenenfalls der ärztlichen Behandlung müssen insbesondere die Melde- und Dokumentationspflichten beachtet werden.

Dienstherr muss Unfall der Unfallkasse melden

Nicht jeder Arbeitsunfall muss förmlich per Unfallanzeige gemeldet werden. Eine gesetzliche Meldepflicht besteht grundsätzlich dann, wenn ein Arbeits- oder Wegeunfall zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen führt oder wenn die versicherte Person infolge des Unfalls verstirbt. Grundlage ist § 193 SGB VII. Bei der Berechnung wird der Unfalltag selbst nicht mitgerechnet; die folgenden Kalendertage zählen jedoch mit – also auch Samstage, Sonntage und Feiertage.

BEISPIEL

Fristberechnung

Erleidet ein Beschäftigter am Dienstag einen Arbeitsunfall und ist voraussichtlich bis einschließlich Freitag arbeitsunfähig, liegen 3 Kalendertage nach dem Unfalltag vor (Mittwoch, Donnerstag, Freitag). Eine gesetzliche Meldepflicht allein aufgrund dieser Arbeitsunfähigkeit besteht damit noch nicht. Ist der Beschäftigte auch am Samstag arbeitsunfähig, sind es 4 Kalendertage und der Unfall ist meldepflichtig.

Auch bei nicht meldepflichtigen Unfällen kann eine Dokumentation sinnvoll sein. Insbesondere bei Verletzungen, traumatischen Ereignissen oder Beschwerden, deren Folgen sich erst später zeigen, sollte der Unfall nachvollziehbar dokumentiert werden. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung weist zudem darauf hin, dass Unfälle auch unterhalb der gesetzlichen Meldegrenze freiwillig gemeldet werden können. Eine Unfallanzeige sollte außerdem erstellt werden, wenn der Sachverhalt zunächst nicht eindeutig überprüfbar ist. Die Anzeige dient nicht dazu, bereits abschließend festzustellen, ob tatsächlich ein Versicherungsfall vorliegt. Diese Prüfung ist Aufgabe des zuständigen Unfallversicherungsträgers.

Unfallanzeige: Was gilt aktuell?

Der Dienstherr muss die Unfallanzeige nach den Vorgaben des § 193 SGB VII und der Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung (UVAV) erstatten. Die heutigen Verfahren ermöglichen sowohl eine elektronische Übermittlung als auch – während der Übergangszeit – weiterhin die Verwendung der entsprechenden Formulare. Ab 1.1.2028 soll die Meldung grundsätzlich nur noch elektronisch möglich sein.

Die Unfallanzeige muss innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Unfalls erstattet werden. Zuständig ist grundsätzlich der Dienstherr bzw. die hierzu bevollmächtigte Person. Die Unfallanzeige wird an den zuständigen Unfallversicherungsträger – also beispielsweise die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse – übermittelt.

WICHTIG

Sie werden beteiligt

Die Unfallanzeige müssen auch Sie unterzeichnen. Bei einer elektronischen Übermittlung muss angegeben werden, welches Mitglied des Betriebs- oder Personalrats vor dem Versand der Anzeige Kenntnis genommen hat.

Für Dienststellen im Anwendungsbereich des BPersVG erhalten Sie als Personalrat außerdem eine Kopie der Unfallanzeige. Der betroffene Beschäftigte hat das Recht, die Inhalte der Unfallanzeige vom Dienstherrn in einem barrierefreien Format zu erhalten.

Der Beschäftigte ist auf sein Recht hinzuweisen, eine Kopie der Unfallanzeige zu verlangen. Unterlässt Ihr Dienstherr das, weisen Sie den Beschäftigten entsprechend darauf hin. Eine eigene Dokumentation kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn später über die Anerkennung des Unfalls gestritten wird.

Wer muss außerdem informiert werden?

Mit der Unfallanzeige sind nicht alle notwendigen Informationspflichten erledigt. Folgende Meldungen sind noch durch den Dienstherrn zu erledigen:

- **Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt:** Diese muss der Dienstherr über jede Unfallanzeige informieren. Das ergibt sich ausdrücklich aus § 193 Abs. 5 SGB VII. Die Information dient unter anderem dazu, mögliche Gefahrenquellen zu erkennen und Maßnahmen zur Vermeidung weiterer Unfälle einzuleiten.
- **Arbeitsschutzbehörde:** Unterliegt der Betrieb bzw. die Dienststelle der allgemeinen staatlichen Arbeitsschutzaufsicht, ist eine Durchschrift der Unfallanzeige an die zuständige Arbeitsschutzbehörde zu übermitteln (§ 193 Abs. 7 SGB VII). Je nach Bundesland kann hierfür etwa das Gewerbeaufsichtsamt oder eine andere zuständige Arbeitsschutzbehörde zuständig sein.
- **Krankenkasse:** Eine zusätzliche Unfallanzeige an die Krankenkasse ist bei einem Arbeitsunfall grundsätzlich nicht erforderlich.

Ärztliche Behandlung nach einem Arbeitsunfall

Bei einem Arbeits- oder Wegeunfall sollte des Weiteren durch die Dienststelle geprüft werden, ob die verletzte Person einen Durchgangsarzt aufsuchen muss. Das ist insbesondere dann erforderlich, wenn die Unfallverletzung über den Unfalltag hinaus zu Arbeitsunfähigkeit führt oder die Behandlung voraussichtlich länger als eine Woche dauert.

Welche Vergütung erhält der Beschäftigte?

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Das gilt auch bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls. Davon zu unterscheiden ist die Situation von Beamten. Bei ihnen gelten die jeweiligen beamtenrechtlichen Vorschriften über die Fortzahlung der Dienstbezüge und die Folgen eines Dienstunfalls. Deshalb sollten Aussagen über „Entgeltfortzahlung durch den Dienstherrn" nicht ohne Weiteres auf Beamte übertragen werden.

Was gilt bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit?

Ob eine Person trotz einer Verletzung weiterbeschäftigt werden kann, hängt von den konkreten Umständen ab. Kann der Beschäftigte seine bisherige Tätigkeit nicht ausüben, aber nach ärztlicher Einschätzung eine andere Tätigkeit übernehmen, kann eine anderweitige Beschäftigung grundsätzlich möglich sein, sofern sie vom Arbeitsvertrag bzw. vom Direktionsrecht des Dienstherrn gedeckt ist und die gesundheitlichen Voraussetzungen dafür vorliegen.

BEISPIEL

Teilarbeitsfähigkeit

Eine Beschäftigte hat sich bei einem Sturz den linken Arm gebrochen. Wenn sie bestimmte Tätigkeiten am Computer vorübergehend nicht ausüben kann, könnte eine andere geeignete Tätigkeit – etwa ein Empfangsdienst – in Betracht kommen, sofern diese Tätigkeit arbeitsvertraglich zulässig und gesundheitlich möglich ist.

Kann der Beschäftigte nach ärztlicher Einschätzung seine vertraglich geschuldete Tätigkeit dagegen nur noch in deutlich eingeschränktem zeitlichem oder quantitativem Umfang ausüben, kann dennoch vollständige Arbeitsunfähigkeit vorliegen. Ob dies der Fall ist, muss anhand der konkreten Tätigkeit und der ärztlich festgestellten Einschränkungen beurteilt werden.

Verletztengeld

Endet die Entgeltfortzahlung und liegen die Voraussetzungen für Verletztengeld vor, kann die gesetzliche Unfallversicherung Verletztengeld zahlen. Das Verletztengeld beträgt bei Beschäftigten grundsätzlich 80 % des Regelentgelts, darf jedoch das Nettoarbeitsentgelt nicht überschreiten. Das Verletztengeld endet unter den gesetzlichen Voraussetzungen insbesondere mit dem Ende der Arbeitsunfähigkeit. In Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht und keine andere Leistung an ihre Stelle tritt, endet es grundsätzlich spätestens mit Ablauf der 78. Woche, gerechnet ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Die Aussage „Nach 6 Wochen erhält der Beschäftigte bis zu 78 Wochen Verletztengeld" ist deshalb zu pauschal. Entscheidend sind die konkreten Voraussetzungen und der Verlauf des Versicherungsfalls.

Haftung bei einem Arbeitsunfall

Personenschäden

Erleidet ein Beschäftigter bei einem versicherten Arbeitsunfall einen Gesundheitsschaden, übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung grundsätzlich die vorgesehenen Leistungen, insbesondere die Heilbehandlung und weitere Leistungen der Rehabilitation. Darüber hinaus besteht bei Arbeitsunfällen ein gesetzliches Haftungsprivileg zugunsten des Dienstherrn und anderer im Betrieb tätiger Personen. Nach § 104 SGB VII haftet der Unternehmer für den Personenschaden eines Versicherten grundsätzlich nur dann persönlich, wenn er den Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt hat oder es sich um einen Versicherungsfall auf einem gesetzlich versicherten Weg handelt. Auch andere im Betrieb tätige Personen haften nach § 105 SGB VII prinzipiell nur bei Vorsatz oder in den gesetzlich genannten Fällen.

Das bedeutet: Ein bloß fahrlässig verursachter Arbeitsunfall führt generell nicht zu einem unmittelbaren persönlichen Schmerzensgeld- oder Schadenersatzanspruch des verletzten Beschäftigten gegen den Dienstherrn oder einen Kollegen.

Besonderheiten bei Wegeunfällen

Ein Wegeunfall ist rechtlich besonders zu betrachten. Das Haftungsprivileg des § 104 SGB VII enthält ausdrücklich eine Ausnahme für bestimmte versicherte Wege. Deshalb kann die Haftung bei einem Wegeunfall anders beurteilt werden als bei einem klassischen Arbeitsunfall. Die pauschale Aussage, bei einem Wegeunfall gebe es „keine Haftungserleichterung", ist zu undifferenziert. Entscheidend ist insbesondere die konkrete Unfallkonstellation.

Rückgriff der Unfallversicherung

Das Haftungsprivileg bedeutet nicht, dass vorsätzlich oder grob fahrlässig handelnde Personen vollständig von finanziellen Folgen verschont bleiben. Nach § 110 SGB VII können Personen, deren Haftung nach §§ 104 bis 107 SGB VII beschränkt ist, dem Unfallversicherungsträger gegenüber für dessen Aufwendungen haften, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht haben.

Was gilt bei Sachschäden?

Die gesetzliche Unfallversicherung ersetzt Sachschäden grundsätzlich nicht. Es gibt allerdings gesetzlich geregelte Ausnahmen, etwa für bestimmte Sachschäden, die bei der Ersten Hilfe entstehen, oder für beschädigte Hilfsmittel wie eine Brille. Bei anderen Sachschäden muss deshalb gesondert geprüft werden, ob und gegen wen ein zivilrechtlicher Ersatzanspruch besteht. Die Aussage, der Dienstherr müsse einen Sachschaden „bei Verschulden" generell selbst ersetzen, ist deshalb zu pauschal. Auch die Haftung von Beschäftigten untereinander oder gegenüber dem Dienstherrn richtet sich nach den konkreten Umständen. Im Arbeitsrecht gelten besondere Grundsätze zur Haftungsverteilung bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten. Eine pauschale Annahme wie „Bei normaler Fahrlässigkeit zahlt der Dienstherr zumindest teilweise" sollte deshalb nicht ohne Prüfung des Einzelfalls erfolgen. Eine betriebliche Haftpflichtversicherung kann für bestimmte Haftungsrisiken sinnvoll sein. Ob und in welchem Umfang Versicherungsschutz besteht, hängt jedoch vom jeweiligen Versicherungsvertrag ab.

Welche strafrechtlichen Folgen können drohen?

Ein Arbeitsunfall kann auch strafrechtliche Folgen haben. Das gilt insbesondere, wenn Verantwortliche gegen ihre Pflichten zur Verhütung von Arbeitsunfällen verstoßen und dadurch eine strafrechtlich relevante Gefährdung verursachen. Allein die Tatsache, dass sich ein Arbeitsunfall ereignet hat, bedeutet nicht automatisch, dass sich der Dienstherr oder eine Führungskraft strafbar gemacht hat. Entscheidend sind die konkreten Umstände des Einzelfalls, hauptsächlich bestehende Pflichten, deren Verletzung und der ursächliche Zusammenhang mit dem Unfall. Es müssen besondere Verschuldenstatbestände für eine Haftung vorliegen.

Handlungsanleitung | Lesezeit 3 Minuten

Wenn jede Sekunde zählt: Im Notfall müssen Abläufe klar sein

Ein Arbeitsunfall kann jederzeit passieren – im Büro, in der Werkstatt, auf dem Dienstgelände oder während eines Einsatzes. Wenn Menschen verletzt sind, kommt es darauf an, schnell und richtig zu handeln. Für lange Überlegungen oder die Suche nach Zuständigkeiten bleibt dann keine Zeit. Deshalb benötigt jede Dienststelle klare Notfall- und Erste-Hilfe-Regelungen, die allen Beschäftigten bekannt sind. Achten Sie immer darauf, dass die notwendigen Strukturen vorhanden sind, regelmäßig überprüft und gemeinsam mit dem Dienstgeber weiterentwickelt werden.

Im Notfall sollte niemand improvisieren müssen

Gerade bei schweren Unfällen bleibt keine Zeit, lange nach Zuständigkeiten oder Telefonnummern zu suchen. Deshalb sollte jede Dienststelle klare und verbindliche Regelungen für den Notfall haben. Erarbeiten Sie eine solche Regelung gemeinsam mit Ihrer Dienststellenleitung und machen Sie sie allen Beschäftigten bekannt.

Notfallplan: Jeder muss wissen, was zu tun ist

Eine gute dienstliche Unfallregelung beantwortet vor allem diese 2 Fragen:

1. Was ist bei einem Unfall zu tun?

- Erste Hilfe leisten
- Rettungsdienst über 112 verständigen, wenn erforderlich
- Unfall dem Dienstgeber melden
- bei Bedarf die weitere medizinische Versorgung organisieren

2. Was müssen alle Beschäftigten wissen?

- Wer sind die Ersthelfer und wie sind sie erreichbar?
- Wo befinden sich die Erste-Hilfe-Kästen?
- Wo gibt es Notruftelefone?
- Wo befinden sich Brandmelder, Feuerlöscher und Löschdecken?
- Wer muss über einen Unfall informiert werden?
- Wie funktioniert die interne Meldekette?

Je klarer die Abläufe, desto weniger Zeit geht im Ernstfall verloren.

Unfall melden – auch das gehört dazu

Nach einem Arbeitsunfall muss der Dienstgeber informiert werden. Grundsätzlich ist die betroffene Person dafür verantwortlich. Kann sie dies aufgrund ihrer Verletzung nicht selbst tun, muss die Person die Meldung übernehmen, die zuerst von dem Unfall erfährt. Eine schnelle Meldung sorgt dafür, dass notwendige weitere Schritte eingeleitet und der Unfall ordnungsgemäß dokumentiert werden kann.

Kontrollfragen für Sie als Personalrat

Ein regelmäßiger Blick auf die Unfallorganisation lohnt sich. Prüfen Sie gemeinsam mit dem Dienstherrn insbesondere:

- Sind ausreichend Erste-Hilfe-Kästen vorhanden?
- Sind sie gut erreichbar und gekennzeichnet? Ist das Verbandsmaterial vollständig und aktuell?
- Gibt es ausreichend ausgebildete Ersthelfer?
- Sind die Ersthelfer für alle Beschäftigten bekannt?
- Ist die Ersthelfer-Liste aktuell?
- Wissen alle Beschäftigten, wo sich Erste-Hilfe-Einrichtungen befinden?
- Sind die Notruf- und Meldewege klar geregelt?
- Ist bekannt, wann der Rettungsdienst über 112 gerufen werden muss?
- Werden Arbeitsunfälle und Erste-Hilfe-Maßnahmen ordnungsgemäß dokumentiert?

Notfallregelungen müssen auch im Alltag funktionieren

Ein Notfallplan ist nur dann hilfreich, wenn er nicht einfach irgendwo abgelegt, sondern im Ernstfall tatsächlich bekannt und verfügbar ist. Deshalb sollten die wichtigsten Informationen regelmäßig kommuniziert und bei Bedarf in Unterweisungen aufgegriffen werden. Neue Beschäftigte müssen von Anfang an wissen, an wen sie sich bei einem Unfall wenden können und wo sich Erste-Hilfe-Einrichtungen befinden.

Veränderungen in der Dienststelle sollten Anlass für eine Überprüfung sein: Werden Räume umgebaut, Arbeitsbereiche verlagert oder Zuständigkeiten verändert, müssen die Notfallwege entsprechend angepasst werden. Gleiches gilt, wenn Ersthelfer ausscheiden oder neue Beschäftigte hinzukommen. Sinnvoll kann außerdem eine regelmäßige Überprüfung der Erste-Hilfe-Organisation sein. Sind die Wege zum Erste-Hilfe-Material kurz? Sind die Notrufmöglichkeiten jederzeit erreichbar? Sind die Kontaktdaten und Aushänge noch aktuell? Und wissen auch Beschäftigte in weniger häufig genutzten Bereichen, was im Notfall zu tun ist?

Für Sie als Personalrat bedeutet das: Nicht erst nach einem Unfall sollte geprüft werden, ob die Organisation funktioniert. Regelmäßige Kontrollen und Gespräche mit Ihrem Dienstherrn helfen, Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und die Sicherheit aller Beschäftigten zu verbessern.

FAZIT

Prävention ist wichtig

Ein Unfall lässt sich nicht immer verhindern. Was sich aber verhindern lässt, ist unnötige Unsicherheit im Ernstfall. Gute Vorbereitung, klare Zuständigkeiten und funktionierende Erste-Hilfe-Strukturen sorgen dafür, dass im entscheidenden Moment jeder weiß, was zu tun ist. Davon profitieren Beschäftigte, Dienstgeber und Sie im Gremium gleichermaßen.

Wegeunfall | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitsweg – Umweg – Abweg: die Unterschiede

Sehr viele Unfälle geschehen auf dem Arbeitsweg. Meist streiten die Betroffenen dann mit dem Unfallversicherungsträger darüber, ob der Wegeunfall wirklich in die Kategorie „Arbeitsunfall" einzuordnen ist oder nicht.

Wann beginnt der Versicherungsschutz?

Ihr Versicherungsschutz beginnt und endet an der Außentür Ihres Wohngebäudes. Wenn Sie in einem Mehrfamilienhaus wohnen, ist das also nicht an Ihrer Wohnungstür, sondern an der allgemeinen Eingangstür.

Ein Wegeunfall kann unabhängig vom benutzten Fortbewegungsmittel geschehen. Gehen Sie zu Fuß und knicken Sie dabei so um, dass Sie einen Bänderriss erleiden, liegt genauso ein Wegeunfall vor wie bei einem Autounfall.

Versichert ist grundsätzlich nur der direkte Arbeitsweg

Bei Fahrgemeinschaften sind Abweichungen vom direkten Weg zum Abholen oder Abliefern eines Kollegen versichert. Das gilt ebenfalls für den Umweg zum Kindergarten oder zur Tagesmutter.

Nicht versichert ist aber der Weg zum Lebensgefährten, zur Lebensgefährtin. Auch Strecken außerhalb des direkten Wegs, also der Weg zur Bank, zum Supermarkt etc., sind nicht versichert. Müssen Sie den direkten Weg aber wegen eines Staus, einer Straßensperre oder Ähnlichem verlassen, bleiben Sie versichert.

Beginnt oder endet der Weg nicht an der Wohnung, sondern an einem anderen Ort („dritten Ort"), kommt es darauf an, ob er in einem angemessenen Verhältnis zum üblichen Weg steht. Wenn ja, besteht Versicherungsschutz.

Wegeunfälle werden wie Arbeitsunfälle behandelt

Das bedeutet: Ihr Kollege muss von einem Durchgangsarzt untersucht werden. Da natürlich kein Durchgangsarzt am Unfallort sein wird, kann die Erstversorgung durch einen anderen Arzt erfolgen; anschließend muss der Kollege aber zum Durchgangsarzt.

Hält dieser ihn für mehr als 3 Tage arbeitsunfähig, muss Ihr Dienstgeber innerhalb von 3 Tagen die schriftliche Unfallmeldung an die Unfallkasse senden. Bei einem tödlichen Unfall kann die Meldung an die Unfallkasse bzw. Berufsgenossenschaft von den Hinterbliebenen auch telefonisch, per Fax oder per E-Mail erfolgen.



Der Fall aus der Praxis

Unterzucker auf dem Arbeitsweg

Arbeitnehmer sind auf dem Weg von zu Hause zur Arbeit und zurück über die betriebliche Unfallversicherung versichert. Auf Um- oder Abwegen verlieren sie diesen Schutz. So weit, so gut. Was aber, wenn die Beschäftigten gar nicht Herr der Lage sind? Das Bundessozialgericht (BSG) musste diese Frage in diesem Sommer klären (25.8.2026, Az. B 2 U 6/24 R). Weisen Sie die Mitarbeiter Ihrer Dienststelle unbedingt auf das Urteil hin.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer erlitt auf seinem Arbeitsweg erhebliche Verletzungen. Er war mit seinem Auto auf die Gegenfahrbahn geraten und frontal mit einem Lkw zusammengestoßen. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da der Mann zwar nach der Arbeit auf dem Heimweg, aber 4 km über seinen Wohnort hinaus unterwegs gewesen sei.

Der Arbeitnehmer gab an, dass er an Diabetes leide und zum Unfallzeitpunkt stark unterzuckert sowie orientierungslos gewesen sei. Aus diesem Grund sei er an seiner Wohnung vorbeigefahren und auf einen Abweg geraten.

Das Sozialgericht (SG) Oldenburg sah hier einen versicherten Wegeunfall. Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hob die Entscheidung jedoch wieder auf und bestätigte die Auffassung der Berufsgenossenschaft.

BSG: Kein gewolltes Abweichen

Das BSG schließlich gab dem Arbeitnehmer recht und bestätigte die Entscheidung des SG. Zwar kann die Abweichung vom Arbeitsweg zum Verlust des betrieblichen Unfallversicherungsschutzes führen. Hier war der Mann aber nicht bewusst und gewollt von seinem Arbeitsweg abgewichen. Er konnte sein Verhalten in jenem Moment krankheitsbedingt nicht steuern. Die objektiv beobachtbare Wegeabweichung ließ den Versicherungsschutz nach Ansicht des BSG daher nicht entfallen – auch wenn sie den Beschäftigten wieder vom Wohnort wegführte.

FAZIT

Der Einzelfall ist entscheidend

An diesem Fall sieht man, wie wichtig es ist, immer die Besonderheiten des Einzelfalls zu beleuchten. Ihre Kollegen sollten sich nicht schämen, in solchen Verfahren Grunderkrankungen zuzugeben. Erstens muss man sich für Erkrankungen nicht schämen und zweitens geht es oft ja auch um Ansprüche, die einem zustehen. Da sollte man keine falsche Bescheidenheit zeigen.

Wiederherstellungsmaßnahmen | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitsunfall bei der Reha-Nachsorge?

Viele Beschäftigte haben Bedarf an beruflichen Reha-Maßnahmen. Passiert hier etwas, wird meist ein Arbeitsunfall anerkannt – anders bei der Reha-Nachsorge, wie das Bundessozialgericht (BSG) klargestellt hat (16.6.2026, Az. B 2 U 3/24 R).

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin hatte im Rahmen einer stationären medizinischen Rehabilitationsmaßnahme, die vom gesetzlichen Rentenversicherungsträger getragen wurde, eine physiotherapeutische Behandlung erhalten. Dabei zog sie sich ein oberflächliches Hämatom an der Wirbelsäule zu. Die stationäre Rehabilitationsmaßnahme endete vorzeitig. Im Anschluss nahm die Arbeitnehmerin auf Veranlassung der Rehabilitationsklinik an einer ambulanten intensivierten Rehabilitationsnachsorge (IRENA) teil.

INFO: IRENA

Definition

IRENA ist eine Nachsorgeleistung der gesetzlichen Rentenversicherung, die nach einer medizinischen Rehabilitation erbracht werden kann, um deren Erfolg zu stabilisieren und weiterzuführen.

Nach einem solchen Nachsorgetermin wurde die Arbeitnehmerin auf dem Weg nach Hause von einer Fahrradfahrerin angefahren und verletzt. Die Arbeitnehmerin wollte den Unfall als Arbeitsunfall bzw. als versicherten Unfall im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung anerkennen lassen. Sie war der Auffassung, dass der Weg von der IRENA-Maßnahme nach Hause unter dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz stehe. Sowohl das Sozialgericht als auch das Landessozialgericht (LSG) lehnten einen Versicherungsschutz ab. Gegen die Entscheidung des LSG Berlin-Brandenburg (11.1.2024) legte die Arbeitnehmerin Revision beim BSG ein.

HINWEIS

Denken Sie an BEM oder Präventionsverfahren

Nehmen Sie den Fall zum Anlass und gehen Sie mit Ihrem Dienstherrn mal die dienstlichen Reha-Maßnahmen durch. Wie sind die Wege hier versichert? Sind die Mitarbeiter über den Unfallversicherungsschutz auf den Wegen zu informieren? Nutzen Sie die Gelegenheit, eigene Verfahren zu optimieren.

BSG verneint Arbeitsunfall

Das Urteil: Das BSG bestätigte die vorinstanzlichen Entscheidungen. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 15a SGB VII sind Personen kraft Gesetzes unfallversichert, wenn sie auf Kosten eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung unter anderem stationäre, teilstationäre oder ambulante Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erhalten. Entscheidend war deshalb, ob die Arbeitnehmerin während der IRENA-Maßnahme zu dem nach dieser Vorschrift versicherten Personenkreis gehörte.

Dies verneinte das BSG. Die IRENA ist nach Auffassung des Gerichts keine ambulante Leistung zur medizinischen Rehabilitation, sondern eine eigenständige Nachsorgeleistung. Das Recht der Leistungen zur Teilhabe unterscheide zwischen medizinischen Rehabilitationsleistungen und Nachsorgeleistungen. Beide Leistungsarten seien zwar inhaltlich miteinander verbunden und könnten aufeinander aufbauen, sie seien rechtlich jedoch eigenständig und funktional voneinander getrennt.

Daraus folgt, dass der Versicherungsschutz, der während einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme bestehen kann, nicht automatisch auf eine anschließend durchgeführte IRENA ausgedehnt wird. Insbesondere genügt nach der Entscheidung nicht allein der enge zeitliche und sachliche Zusammenhang zwischen vorausgegangener Rehabilitation und Nachsorge. Die IRENA wird dadurch nicht zu einem Teil der ursprünglichen Rehabilitationsmaßnahme.

MEIN TIPP

Beweise sichern

Passieren kann immer etwas. Bitten Sie Ihre Kollegen, bei Reha-Maßnahmen immer Unterlagen wie Bewilligungsbescheid, Bezeichnung der Maßnahme, Kostenträger und Zeitraum zu sichern. Das erleichtert die spätere Klärung gegenüber Dienstherr, Unfallversicherungsträger und ggf. Sozialgericht erheblich.

Auch der besondere Verlauf des Falls führte zu keinem anderen Ergebnis. Die vorangegangene Verletzung der Arbeitnehmerin während der stationären Rehabilitation und der Umstand, dass die Reha-Maßnahme deshalb vorzeitig beendet worden war, rechtfertigten nach Auffassung des BSG keine Einordnung der anschließenden IRENA als Bestandteil der ursprünglichen Rehabilitation.

Die Arbeitnehmerin erhielt während der Nachsorge keine individuell auf die zuvor erlittene Verletzung zugeschnittene besondere Rehabilitationsleistung. Nach der Darstellung des BSG handelte es sich deshalb weder um eine sogenannte „Kompensations-Reha" noch um eine „Wiedergutmachungs-Reha".

FAZIT

Maßnahme ist nicht gleich Maßnahme

Eine IRENA-Nachsorge ist rechtlich von der vorausgegangenen medizinischen Rehabilitation zu unterscheiden. Deshalb besteht für die Teilnehmerin auf dem Weg von einer IRENA-Maßnahme nach Hause grundsätzlich kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 15a SGB VII.

Ansprüche | Lesezeit 3 Minuten

„Welche Leistungen stehen Beschäftigten zu?“

Frage: *Unser Kollege hatte einen Arbeitsunfall und ist deshalb seit längerer Zeit arbeitsunfähig. Wir merken immer wieder, dass Beschäftigte gar nicht genau wissen, welche Leistungen ihnen nach einem Arbeitsunfall zustehen. Manche glauben, die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse kümmere sich lediglich um die Behandlungskosten. Andere gehen davon aus, dass es ein Rund-um-sorglos-Paket ist. Was leistet die gesetzliche Unfallversicherung tatsächlich – und worauf sollten wir als Personalrat achten?*

Die Leistungen richten sich nach dem Einzelfall

Maria Markatou: Unfallversicherung bietet viele Leistungen

Die gesetzliche Unfallversicherung kann für Beschäftigte nach einem Arbeitsunfall eine sehr wichtige Rolle spielen. Zuständig sind – je nach Beschäftigungsbereich – insbesondere die Berufsgenossenschaften oder die Unfallkassen. Ihre Aufgabe besteht nicht nur darin, Behandlungskosten zu übernehmen. Vielmehr soll mit allen geeigneten Mitteln erreicht werden, dass die Gesundheit wiederhergestellt, die Folgen des Versicherungsfalls gemindert und eine Verschlimmerung verhindert wird.

Berufliche Rückkehr ermöglichen

Am Anfang steht regelmäßig die medizinische Versorgung. Dazu können neben der Erstversorgung weitere Behandlungs- und Rehabilitationsmaßnahmen gehören. Ziel ist nicht allein, dass die Verletzung medizinisch behandelt wird. Die Unfallversicherung soll nach Möglichkeit auch dazu beitragen, dass die betroffene Person wieder am beruflichen und sozialen Leben teilnehmen kann. Je nach Einzelfall kommen deshalb beispielsweise medizinische Rehabilitationsmaßnahmen, besondere Heilbehandlungen oder Leistungen zur beruflichen Wiedereingliederung in Betracht. Gerade bei schwereren Verletzungen kann die Frage entscheidend sein, welche konkreten Maßnahmen erforderlich sind, um die Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen.

Was können Sie im Personalrat tun?

Sie haben eine wichtige Unterstützungsfunktion. Als Personalrat sollten Sie betroffene Beschäftigte nicht nur darauf hinweisen, dass sie sich nach einem Arbeitsunfall an die zuständigen Stellen wenden können. Achten Sie auch darauf, dass der Unfall ordnungsgemäß als Arbeitsunfall aufgenommen und dokumentiert wird und dass die Beschäftigten über die weiteren Schritte informiert sind. Gerade bei komplizierten Verläufen kann es sinnvoll sein, frühzeitig fachkundigen Rat einzuholen. Denn die Frage, welche Leistungen im konkreten Fall beansprucht werden können, ist nicht immer einfach zu beantworten – insbesondere dann, wenn die gesundheitlichen Folgen länger andauern oder die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz fraglich wird.

Wovon lebt der Beschäftigte während der Reha?

Eine weitere wichtige Frage betrifft die finanzielle Absicherung. Wenn Beschäftigte aufgrund eines Versicherungsfalls nicht arbeiten können und Rehabilitationsmaßnahmen erforderlich sind, kann die gesetzliche Unfallversicherung unter den jeweiligen Voraussetzungen finanzielle Leistungen erbringen, insbesondere Verletztengeld oder Übergangsgeld. Für die Betroffenen ist das von erheblicher Bedeutung. Denn eine längere Arbeitsunfähigkeit kann schnell zu finanziellen Belastungen führen. Achten Sie als Personalrat deshalb darauf, dass Beschäftigte nicht nur ihre medizinischen Ansprüche kennen, sondern auch wissen, welche finanziellen Leistungen in Betracht kommen.

Was passiert bei dauerhaftem Schaden?

Leider führt nicht jeder Arbeitsunfall zu einer vollständigen Genesung. Bleiben infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigungen zurück, können unter den gesetzlichen Voraussetzungen auch Rentenleistungen der Unfallversicherung in Betracht kommen. Dabei kommt es unter anderem darauf an, in welchem Umfang die Erwerbsfähigkeit infolge des Versicherungsfalls gemindert ist. Die Unfallversicherung verfolgt damit einen anderen Ansatz als die allgemeine gesetzliche Rentenversicherung: Entscheidend sind die Folgen des konkreten Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit.

Und was gilt im schlimmsten Fall?

Auch für den Fall, dass ein Beschäftigter an den Folgen eines Arbeitsunfalls verstirbt, sieht die gesetzliche Unfallversicherung Leistungen für Hinterbliebene vor. Unter den gesetzlichen Voraussetzungen können insbesondere Ehegatten und Kinder Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen haben. Auch bestimmte Kosten im Zusammenhang mit dem Tod können von der Unfallversicherung übernommen werden. Das Thema ist für Personalräte naturgemäß schwierig. Dennoch sollten Sie betroffene Familien auch in einer solchen Situation auf ihre möglichen Ansprüche aufmerksam machen. Gerade wenn ein Todesfall die Familie völlig unvorbereitet trifft, können finanzielle Fragen zusätzlich zur persönlichen Belastung hinzukommen.

Für Sie ergibt sich daraus ein wichtiger praktischer Punkt

Stellen Sie und die Dienststellenleitung sich nach einem Arbeitsunfall nicht nur die Frage, ob der Beschäftigte wieder arbeiten kann. Klären Sie auch, welche Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung im konkreten Fall erforderlich und möglich sind. Bei komplizierten oder schwerwiegenden Fällen kann eine sozialrechtliche Beratung sinnvoll sein. Dabei sollte speziell geprüft werden, ob der Unfall als Versicherungsfall anerkannt ist, welche medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen in Betracht kommen und welche finanziellen Ansprüche bestehen. Es ist wichtig, dass Beschäftigte nach einem Arbeitsunfall ihre Ansprüche gegenüber Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse kennen und sich nicht scheuen, bei Unklarheiten fachkundige Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

MEIN TIPP

Nichts ist selbstverständlich

Sie als Personalrat können dabei eine wichtige Lotsenfunktion übernehmen – von der ordnungsgemäßen Dokumentation des Unfalls bis zur Frage, welche weiteren Leistungen zur gesundheitlichen und beruflichen Wiedereingliederung erforderlich sind.

Definition | Lesezeit 2 Minuten

Kennen Sie Ihre mitversicherten Tätigkeiten?

Ein Dienstverhältnis besteht aus Ihrer Hauptpflicht, der Arbeitspflicht, und Nebenpflichten, z. B. der Schweigepflicht. Das kann auch bei einem Arbeitsunfall relevant werden. Sie haben viele Aufgaben, die Sie so „drumherum" erledigen müssen: Vorbereitungs- und Nachbereitungstätigkeiten. Sind auch diese versichert? Ja, zum Teil.



Was gehört alles zu den „mitversicherten Tätigkeiten"?

Mitversicherte Tätigkeiten sind solche, die mit der versicherten Tätigkeit in Zusammenhang stehen, etwa

- **die Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung oder Erneuerung von Arbeitsgeräten:** Es gibt Maschinen, die müssen jeden Tag zum Feierabend hin geputzt oder auf Sicherheit überprüft werden. Passiert Ihnen hier etwas, handelt es sich um eine versicherte Tätigkeit.
- **die Teilnahme an Dienstsportveranstaltungen, Ausflügen mit der Dienststelle und gemeinsamen Feiern,** sofern die Dienststelle diese Veranstaltungen organisiert. Ist die Dienststelle tatsächlich Initiator dieser Aktivitäten und passiert Ihnen hier etwas, sind Sie bei Ausübung dieser Aktivitäten ebenfalls versichert. Die Unfallkassen springen hier also ein.

Minijobber, Praktikanten und Aushilfen nicht vergessen

Auch Ihre Minijobber und andere Kollegen in Teilzeit sowie Praktikanten sind gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten versichert. Unfälle müssen der Unfallversicherung ebenfalls gemeldet werden – auch dann, wenn Ihr Dienstgeber sie noch nicht zur Unfallversicherung angemeldet hat. Für Minijobber gelten dieselben Bestimmungen wie für die anderen Kolleginnen und Kollegen. Sie arbeiten zwar weniger, sind aber vollwertige Beschäftigte mit allen Rechten und Pflichten.

Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Maria Markatou Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de.
Sie erhalten dann innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Die Antwort verfasse ich als Ihre Chefredakteurin persönlich. So haben Sie eine schriftliche Aussage, auf deren Basis Sie im Gremium weiterarbeiten können.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

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

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

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