



Pegasus

Gesundheit erreichbar machen

PegaVision

A U S G A B E 0 3 / 2 0 1 8

Aktuelles zum Arbeitsschutz, Umweltmedizin, Reisemedizin und zur Vorsorge

Schmücke Dein Heim....

- mit Fliegenleim -

Ein aktuelles Thema zum beginnenden Sommer. Insektenstrips töten zwar Wespen, Fliegen und anderen Plagegeistern. Doch der Preis für ihren Dienst ist eine „**giftgeschwängerte**“ Raumluft, selbst in Kleidern und Lebensmitteln findet sich noch reichlich von dem Insektenkiller.

Insektenstrips kann man in Drogerien, Kaufhäusern und Lebensmittelgeschäften frei erwerben. Ihre insektizide Wirkung entfalten sie durch Abgabe von zumeist Dichlorvos in die Raumluft. Dichlorvos gehört, ebenso wie die für Warmblüter (auch uns Menschen) hochtoxischen Kampfstoffe „Tabun“ und „Sarin“, zu den **Organophosphorverbindungen**.

Wie eine Untersuchung des Bremer Umweltinstituts zeigt, wird bei fachgerechter Anwendung der Strips nicht nur die Raumluft massiv mit Dichlorvos geschwängert, auch Textilien und Lebensmittel werden kontaminiert. Allein die dadurch zu erwartenden inhalative Belastung der Bewohner liegt nach den Berechnungen der Bremer durchschnittlich 10- bis 15fach über dem zulässigen ADI/DTA-Wert (Duldbare tägliche Aufnahmemenge).

Im Rahmen des **vorbeugenden Gesundheitsschutzes** sollte auf diese Art der Insektenbekämpfung verzichtet werden. Insbesondere in den **Schlafräumen von Säuglingen und Kindern haben diese Strips nichts zu suchen**.

Tipp: Wie wäre es mit **Fliegengittern** an den Fenstern und Türen? Hat der Autor seit Jahren und ist glücklich!

Aus § 84 SGB IX wird § 167 SGB IX

- Betriebliches Eingliederungsmanagement -

Das neue SGB IX trat in großen Teilen zum 1. Januar 2018 in Kraft, darunter fällt auch der neue Paragraph zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement [BEM]. Aus dem altbekannten § 84 Abs. 2 SGB IX zum BEM wurde ab dem 01.01.2018 der § 167 Abs. 2 SGB IX.

Was sich sonst noch ändert

Die gute Nachricht: für Unternehmen, die bereits einen BEM-Prozess initiiert haben ändert sich nichts. Sie sollten lediglich in Ihren Formularen und Informationen den alten Paragraphen durch den neuen ersetzen. Unternehmen hingegen, für die BEM bisher ein Fremdwort ist,

müssen aktiv werden – BEM bleibt weiterhin eine gesetzliche Grundlage. Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als insgesamt sechs Wochen am Stück oder unterbrochen arbeitsunfähig sind, muss durch den Arbeitgeber ein BEM angeboten werden.

In diesem Zusammenhang noch der Hinweis auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf.

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ist einer/einem Beschäftigten auch nach Ablehnung erneut anzubieten, insofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Im Oktober 2016 hat das **Landesarbeitsgericht Düsseldorf** [13 Sa 356/16; 20.10.2016] eine krankheitsbedingte Kündigung für unwirksam erklärt, da der Arbeitgeber es unterlassen hat der betroffenen Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Eine Besonderheit in diesem Fall war, dass die betroffene Mitarbeiterin in den Jahren davor ein angebotenes BEM abgelehnt hatte. Bis zum Zeitpunkt der Kündigung waren allerdings die Voraussetzungen von sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit erneut erfüllt. Eine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung stellt das BEM nicht dar. Das Gericht argumentierte allerdings mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, d.h. die Maßnahmen im Rahmen des BEM hätten ein milderes Mittel zur Kündigung ermöglichen können.

Was bedeutet dies nun für die Praxis?

Nachdem ein BEM durch eine/n Beschäftigten abgelehnt wurde, **beginnt die Frist zur Erfüllung der Voraussetzungen für ein weiteres Angebot zum BEM erneut**. Sind demnach wieder sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit erreicht, muss der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten wiederholt ein BEM anbieten.

Zu Guter Letzt

- Zitat: „Dalai Lama“ -

Es gibt nur zwei Tage im Jahr,
an denen man nichts tun kann.
Der eine ist Gestern, der andere Morgen.
Dies bedeutet, dass heute der richtige Tag
zum Lieben, Glauben und in erster Linie
zum Leben ist.