

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 3
DER NEUE KOALITIONSVERTRAG
... bringt alte Themen und neue Aufgaben für Sie mit.

SEITE 6–7
AUSBILDUNGSSTART
Psychische Gesundheit ist in dieser Phase besonders anfällig.



Brigitte Ganzmann

Seit über 20 Jahren bin ich in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement aktiv. Mit meiner Agentur „BGM-Lotsen“ unterstütze ich Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeite ich als Coach und bin anerkannte Prozessberaterin.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

der Sommer steht vor der Tür und die Urlaubszeit beginnt. In dieser Zeit wird es in vielen Betrieben etwas ruhiger. Nutzen Sie die ruhigeren Wochen, um Kraft zu tanken, bevor im Spätsommer mit den neuen Auszubildenden frischer Wind ins Unternehmen kommt.

Gerade junge Menschen brauchen in der ersten Phase ihres Berufslebens besondere Unterstützung. In dieser Ausgabe finden Sie deshalb einen Beitrag zur psychischen Gesundheit in der Ausbildung mit vielen konkreten Tipps, wie Sie als Betriebsrat wirksam begleiten können.

Wussten Sie, dass die erste Berufskrankheitsverordnung vor wenigen Wochen 100 Jahre alt geworden ist? Damals waren Erkrankungen durch die Arbeit mit Blei und Arsen im Fokus – und an Hautkrebs oder psychische Erkrankungen hat damals noch niemand gedacht!

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen, gute Impulse für Ihre Arbeit und einen wohlverdienten, erholsamen Urlaub!

Chefredakteurin

Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Redakteur:** Heiko Klages, RA, Hamburg | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: Drobot Dean; S. 5: Dusan Petkovic; S. 9: Maria Alam - alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambruch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Welche Themen bringt der Koalitionsvertrag der neuen Regierung mit sich? 3

Diese neue DGUV-Regel macht die Arbeit mit Kunststofffolien sicher 4

Technische Hilfsmittel reduzieren Rückenbeschwerden deutlich 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Neues Ausbildungsjahr: Psychische Gesundheit von Azubis stärken 6+7

RECHT & URTEILE

Was gilt im Hinblick auf Betriebsärzte und Datenschutz? 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

So kommen Sie dank des DGUV-Barometers ins Gespräch über Gesundheits- und Sicherheitsthemen 9

LESERFRAGEN

„Muss der Betriebsarzt an den Betriebsrat berichten?“ 10

„Darf man Arztbesuche während der Arbeitszeit erledigen?“ 10

IMPULS DES MONATS

Checkliste: Wie gut sind die ergonomischen Bürostühle in Ihrem Betrieb wirklich? 11

ZUM SCHLUSS

Gallup-Studie: So zufrieden oder gestresst sind Ihre Kollegen 12

Koalitionsvertrag 2025 | Lesezeit 4 Minuten

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Koalitionsvertrag 2025: Diese 7 Punkte sind wichtig für Ihre BR-Arbeit

Seit wenigen Wochen ist die neue Bundesregierung im Amt. Ihre Ziele und Vorhaben hat die schwarz-rote Koalition im Koalitionsvertrag 2025 festgeschrieben und dabei klare Akzente im Arbeits- und Gesundheitsschutz gesetzt. Für Sie als Betriebsrat ergeben sich daraus wichtige Impulse und konkrete Handlungsfelder, die Sie bis zur nächsten Wahl aktiv mitgestalten können.

Es ist stets spannend, welche Inhalte sich eine neue Regierung in ihrem Koalitionsvertrag vornimmt, denn dieser bildet den verbindlichen Rahmen für ihre Arbeit und Entscheidungen. Auch im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kündigen sich Veränderungen an. Für Betriebe, Beschäftigte und besonders für Sie als Interessenvertretung ergeben sich daraus neue Chancen und natürlich auch neue Handlungsfelder!

Diese 7 Punkte sind wichtig für Ihre Arbeit

1. Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung

Die Koalition will die betriebliche Mitbestimmung, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung, weiterentwickeln. Künftig sollen Online-Betriebsratssitzungen und -versammlungen als gleichwertige und rechtssichere Alternativen zu Präsenzformaten zulässig sein. Auch Online-Betriebsratswahlen sollen möglich werden.

Diese Maßnahmen erleichtern Ihre Arbeit erheblich, hauptsächlich in Betrieben mit Schichtarbeit oder verteilten Standorten. Vielleicht motiviert dieses neue Format auch Kolleginnen und Kollegen, sich bei der nächsten Wahl zu engagieren.

2. Stärkung der Prävention psychischer Erkrankungen

Die neue Bundesregierung bekennt sich zu hohen Arbeitsschutzstandards und will gezielt die Prävention psychischer Erkrankungen stärken. Dazu sollen die bestehenden Instrumente des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Als Betriebsrat können Sie auf eine nachhaltige Umsetzung in Ihrem Betrieb hinwirken, z. B. durch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

3. Bessere Arbeitsbedingungen für körperlich stark belastete Berufsgruppen

Besonders für körperlich stark belastete Berufsgruppen sollen die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Das betrifft unter anderem Pflegekräfte, Beschäftigte in der Logistik oder im Handwerk.

Setzen Sie sich als Betriebsrat gezielt für die Gesundheit dieser Kolleginnen und Kollegen ein, etwa durch Gefährdungsbeurteilungen, ergonomische Maßnahmen oder gezielte Gesundheitsangebote.

4. Elektronische Arbeitszeiterfassung

Im Koalitionsvertrag bleibt die Forderung nach einer verpflichtenden elektronischen Arbeitszeiterfassung für alle Unternehmen bestehen. Also auch für kleine und mittlere Unternehmen, allerdings mit angemessenen Übergangsregelungen. Die Umsetzung soll unbürokratisch erfolgen.

Hier ist es wichtig, dass Sie als Betriebsrat sich für diese Regelung starkmachen und auf die Umsetzung drängen, sonst wird es lange Zeit keine Zeiterfassung geben.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist geplant, die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ergänzen.

Vorgesehen ist eine Wochenarbeitszeit von

- mindestens 34 Stunden bei tarifvertraglichen Regelungen,
- 40 Stunden bei nicht tariflich geregelten Arbeitsverhältnissen.

Diese Flexibilisierung soll Beschäftigten ermöglichen, Arbeitszeiten besser an ihre Lebensrealität anzupassen, unter Wahrung von Gesundheitsschutz und Arbeitszeitgrenzen.

6. Mehr Mitbestimmungsrechte für Sie als Betriebsrat

Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten sollen auf zentrale Zukunftsthemen ausgeweitet werden, darunter Digitalisierung, Transformation und Nachhaltigkeit.

Auch beim Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) sollen Sie als Betriebsrat einbezogen werden, vor allem bei Qualifizierungsmaßnahmen und bei der Gestaltung neuer Arbeitsprozesse. Qualifizieren Sie sich daher in Sachen KI weiter – es wird das Thema der nächsten Arbeitsjahre werden!

7. Bürokratieabbau

Die Koalition will bürokratische Hürden im Arbeitsrecht abbauen. Dazu gehört unter anderem, Schriftformerfordernisse bei Befristungen zu streichen. Auch Verwaltungsprozesse sollen digitalisiert und vereinfacht werden.

Das erleichtert nicht nur die Abläufe im Betrieb, sondern auch Ihre tägliche Arbeit im Betriebsratsgremium.



FAZIT

Gesetzliche Änderungen im Blick haben

Der Koalitionsvertrag 2025 stärkt Ihre Rolle als Interessenvertretung Ihrer Kollegen deutlich durch mehr Mitbestimmungsrechte, digitale Betriebsratsarbeit, verbesserte Arbeitsschutzstandards und gezielte Maßnahmen für besonders belastete Berufsgruppen. Nutzen Sie Ihre neuen gesetzlichen Handlungsspielräume aktiv, um die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen wirksam zu vertreten!

DGUV-Regel | Lesezeit 4 Minuten

Sicher arbeiten mit Kunststofffolien – die gibt es sicherlich auch in Ihrem Betrieb

Fast kein Unternehmen kommt ohne aus. Ein Grund, warum die DGUV in der neuen DGUV-Regel 113-607 „Herstellung und Konfektionierung von Kunststofffolien“ auf rund 100 Seiten wichtige Vorgaben und praxistaugliche Lösungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Kunststoffindustrie, konkret im Bereich Folienproduktion, gebündelt hat. Für Sie als Betriebsrat bietet dieses Regelwerk wertvolle Ansatzpunkte, um gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber gezielt Maßnahmen zur Prävention schwerer bzw. häufig auftretender Arbeitsunfälle umzusetzen.

Produzieren oder arbeiten Ihre Kollegen mit Kunststofffolien? Gerade zum Verpacken von großen oder vielen Produkten auf einer Palette kommen solche Folien häufig zum Einsatz. Ein Grund, sich die Risiken genauer anzuschauen.

Die neue Branchenregel der DGUV bringt alles Wichtige zusammen

Die Branchenregel DGUV 113-607 stellt typische Gefährdungen beim Arbeiten mit Kunststofffolien dar: Dazu gehört das Bedienen von Wickelmaschinen, Situationen beim Schneiden, Prüfen, Entnehmen oder Wiedereinfädeln der Folienbahnen. Ihre Kollegen haben hier ein besonderes Risiko für

- Quetschungen durch eingezogene Gliedmaßen, z. B. beim Wickelprozess,
- Schnittverletzungen, insbesondere bei der Probenentnahme mit Messern,
- Sturzunfälle durch herumliegende Folienreste, Paletten, Öl oder Granulat,
- Abstürze an höher gelegenen Maschinenteilen sowie
- Unfälle bei Wartung und Störungsbeseitigung, gerade unter Zeitdruck.

Was können Sie als Betriebsrat tun?

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte und Ihre Rolle als Interessenvertretung, um die Umsetzung der Branchenregel aktiv zu begleiten. Die nachfolgende Checkliste hilft Ihnen dabei.

! WICHTIG

Tipps für mehr Sicherheit

Arbeiten Sie mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsarzt zusammen. Gemeinsam können Sie den Produktionsbereich bewerten. Achten Sie dabei auch auf Ordnung, Sauberkeit und Laufwege bzw. Fluchtwege. Zudem können Sie gemeinsam im ASA etwa einen Schwerpunktmonat zum Thema „Sicher arbeiten mit Folien“ abhalten. So stärken Sie gezielt das Sicherheitsbewusstsein Ihrer Kollegen.

→ FAZIT

Ihr Nutzen als Betriebsrat

Mit der DGUV-Branchenregel liegt Ihnen als Betriebsrat ein praxistaugliches Werkzeug vor, um Gefährdungen im Bereich der Folienherstellung konkret anzugehen. Die Regel liefert leicht verständliche Handlungsempfehlungen mit Bildern und Beispielen. Sie finden diese zum Download oder zum Bestellen als Printversion auf der Homepage der DGUV: <https://kurzlinks.de/t0pm>



Checkliste: Branchenregel „Kunststofffolien“ umsetzen



So begleiten Sie als Betriebsrat die Umsetzung der DGUV-Regel 113-607

Aufgabe	Ergebnis
In welchen Bereichen oder welcher Abteilung Ihres Betriebs wird mit Folien gearbeitet oder werden Folien konfektioniert?	
Welcher Kollege bedient diese Maschine?	
Wo bestehen offensichtlich die größten Risiken?	
Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung für den Folienbereich und ist diese schon an die neuen Hinweise aus der Branchenregel DGUV 113-607 angepasst?	
Dazu gehören Quetsch- und Schnittgefahren, Stolper-, Rutsch- und Sturzquellen sowie Arbeiten unter Zeitdruck bei Störungen.	
Werden Ihre Kollegen hinsichtlich der Risiken regelmäßig und auch anschaulich unterwiesen?	
Prüfen Sie auch die Ordnung und die Sauberkeit! Gerade durch herumliegende Folienteile können die Kollegen leicht stürzen. Thematisieren Sie ggf. das Thema auch im ASA.	
Ist die DGUV-Regel 113-607 zum Umgang mit Kunststofffolien auch Ihren Kollegen zugänglich oder nur den Führungskräften?	

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

Hilfsmittel | Lesezeit 4 Minuten

Prävention von Rückenleiden dank technischer Hilfsmittel

In vielen Branchen, insbesondere im Bauwesen, in der Metallverarbeitung und in der Logistik, gehören das Heben, das Tragen und das Bewegen schwerer Lasten zum Arbeitsalltag der Kollegen. Ohne technische Hilfsmittel sind die körperlichen Belastungen für die Kollegen erheblich und können zu ernsthaften gesundheitlichen Problemen führen, speziell im Bereich des Rückens. Investiert Ihr Arbeitgeber hier nicht langfristig, so können Berufskrankheiten und Frühverrentung eine Folge sein. Erfahren Sie, was Sie als Betriebsrat hier tun können!

Wussten Sie, dass rückenbedingte Erkrankungen zu den häufigsten Ursachen für Frühverrentungen in Deutschland zählen? Die betroffenen Kollegen haben sich sprichwörtlich den „Rücken krumm gebuckelt“.

Vermutlich gibt es auch in Ihrem Betrieb Kolleginnen und Kollegen, die ihre körperlich belastende Tätigkeit nicht bis zum regulären Rentenalter ausüben können. Das hat nicht nur schwerwiegende Folgen für die Betroffenen selbst, sondern belastet auch das Team und den gesamten Betriebsablauf. Hier kann Ihr Arbeitgeber frühzeitig einwirken und durch kluge Investitionen die Belastungen bei jungen und alten Kollegen reduzieren!

Berufskrankheiten durch Rückenbelastungen

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat die langfristigen Auswirkungen körperlicher Belastung längst anerkannt. 2 häufige Berufskrankheiten im Zusammenhang mit Rücken-erkrankungen sind:

- **BK-Nr. 2108:** Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch langjähriges Heben oder Tragen schwerer Lasten oder durch Arbeiten in extremer Rumpfbeugehaltung.
- **BK-Nr. 2110:** Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule durch langjährige Einwirkung von Ganzkörperschwingungen, z. B. bei Arbeiten mit ungefederten Fahrzeugen.

Diese Erkrankungen können zu chronischen Schmerzen, eingeschränkter Beweglichkeit und im schlimmsten Fall zur Erwerbsunfähigkeit führen. Wird die Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt, erhalten die Betroffenen Zugang zu speziellen Rehabilitationsmaßnahmen und finanziellen Leistungen.

Geben Sie als Betriebsrat Ihren Kollegen im Fall der Fälle diesen Tipp, damit sie eine Anzeige auf den Verdacht einer Berufskrankheit stellen können.

Pflicht zur Prävention liegt bei Ihrem Arbeitgeber

Bevor es überhaupt zu einer Berufskrankheit kommt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen. Der Einsatz technischer Hilfsmittel ist dabei ein zentrales Element. Damit schützt das Unternehmen nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern beugt auch menschlichem Leid, Fehlzeiten und Kosten vor.

Die richtige Technik gegen Rückenschmerzen

Mit dem Einsatz von Kränen, Hebehilfen und anderen ergonomischen Hilfsmitteln lassen sich körperliche Belastungen deutlich

reduzieren. In Kombination mit einer ergonomisch gestalteten Arbeitsumgebung ist dies die effektivste Prävention gegen Rückenschmerzen.



HINWEIS

Anregungen gesucht?

Eine gute Übersicht über mögliche Hebe- und Tragehilfen finden Sie auf der Homepage von REHADAT:
<https://kurzlinks.de/0ky5>



FAZIT

Gute und langfristige Rendite

Die Prävention von Rückenleiden ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Machen Sie als Betriebsrat deutlich: Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, durch geeignete technische Hilfsmittel, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und gezielte Schulungen gesundheitliche Risiken zu minimieren. Frühzeitige Investitionen in Prävention schützen alle Kollegen langfristig!



Psychische Gesundheit | Lesezeit 8 Minuten

Psychisch gesund in die Ausbildung starten und gesund bleiben

Im Spätsommer, also schon in wenigen Wochen, beginnt das neue Ausbildungsjahr. Auch in Ihrem Betrieb starten junge Menschen mit einer Ausbildung oder einem dualen Studium in die Berufswelt. Ein großer Schritt, der manchen jungen Menschen aus der Bahn werfen kann: Überforderung, Krankheit oder sogar Ausbildungsabbruch können die Folge sein. Tauchen Sie als Betriebsrat tiefer in das Thema der psychischen Gesundheit junger Erwachsener ein und begleiten Sie die neuen Kolleginnen und Kollegen mit Ihrer Erfahrung durch diese wichtige Lebensphase.

Die Jahre zwischen 16 und 25 sind eine besonders prägende Zeit. Vieles passiert parallel: Ausbildung oder Studium, der Einstieg ins Berufsleben, die erste eigene Wohnung oder WG, neue Verantwortungen im Alltag. Sicher erinnern Sie sich selbst noch gut an diese Zeit: Sie war spannend und nicht immer leicht.

Psychische Belastungen beginnen oft mit der Ausbildung

Psychische Auffälligkeiten in der Ausbildung sind weit verbreitet. Studien zeigen, dass viele Auszubildende unter Stress, Überforderung oder sogar psychischen Erkrankungen leiden. Gleichzeitig geben junge Menschen an, zwar motiviert zu sein, in ihre Bildung und Gesundheit zu investieren, ihnen fehlen jedoch häufig die nötigen Strategien zur Stressbewältigung. Denn diese werden in der Schule kaum vermittelt.

Die Ausbildungszeit umfassend im Blick haben

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist oft mit Selbstzweifeln, Unsicherheit und Neuorientierung verbunden. Junge Menschen stehen zum ersten Mal in einem festen beruflichen Verhältnis, erleben Hierarchien, Leistungsdruck und neue soziale Anforderungen. Das wird von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, die die Azubis begleiten, häufig unterschätzt.

Psychische Probleme werden oft zu spät erkannt

Ein weiteres Problem: Viele Ausbilderinnen und Ausbilder verfügen über wenig Wissen zu psychischen Belastungen junger Menschen. Dabei gibt es inzwischen hilfreiche Qualifizierungsangebote, denn viele Ausbilder und auch Arbeitgeber sind inzwischen offener im Umgang mit psychischen Auffälligkeiten.



HINWEIS

Kompetent mit psychisch auffälligen Kollegen umgehen

Wenn Sie selbst oder auch engagierte Kollegen mehr zum kompetenten Umgang mit psychisch auffälligen Kollegen oder Mitarbeitenden wissen möchten, dann ist die Weiterbildung „Ersthelfer für psychische Gesundheit“ sinnvoll. In 12 Stunden erhalten Sie hier kompaktes Wissen und Handlungsoptionen, wie Sie kompetent und professionell mit einer betroffenen Person umgehen. Schauen Sie auf der Homepage www.mhfa-ersthelfer.de vorbei und wählen Sie zwischen einem Kurs in Präsenz oder online aus. Es lohnt sich!

Belastungsfaktoren in der Ausbildung

Vielleicht fragen Sie sich, welche Belastungen dazu führen, dass junge Menschen ihre Ausbildung abbrechen oder krank werden?

- **Leistungsdruck und Zeitstress:** Die Umstellung auf einen 8-Stunden-Tag fällt vielen schwer. In der Schule gab es mehr Pausen und Flexibilität – im Betrieb herrscht ein ganz anderer Rhythmus.
- **fehlende Unterstützung und Kommunikation:** Oft mangelt es an Ansprechpartnern, denen vertraut wird. Junge Menschen sprechen nicht leicht darüber, wenn sie mit der Ausbildung, dem Lernstoff oder dem Alltag überfordert sind.
- **persönliche Entwicklungsaufgaben:** Ausbildung, neue Freundschaften, der erste eigene Haushalt ... viele Lebensbereiche verändern sich gleichzeitig und zudem hat die digitale Welt eine große Anziehungskraft, sodass persönliche Kontakte nicht so sehr gepflegt werden. Diese Gleichzeitigkeit macht anfällig für psychische Krisen.



INFO: Medienkonsum

Intensive Nutzung ist schädlich

Sie sehen es selbst jeden Tag: Ohne das Smartphone geht bei jungen (und auch alten) Kollegen nichts mehr. Der Medienkonsum junger Erwachsener ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, insbesondere durch die Nutzung von sozialen Medien, Streaming-Diensten und Online-Games.

Studien zeigen, dass exzessive Mediennutzung mit erhöhtem Stress, Schlafmangel und psychischen Belastungen wie Angststörungen oder Depressionen in Verbindung stehen kann. Gleichzeitig neigen Jugendliche, die psychisch belastet sind, dazu, in soziale Netzwerke zu fliehen. Das ist ein wirklicher Teufelskreis.

Gleichzeitig können digitale Medien auch positive Effekte haben, etwa durch soziale Vernetzung, Zugang zu Informationen oder Unterstützung bei psychischen Problemen. Plattformen wie www.krisenchat.de bieten rund um die Uhr kostenlose und anonyme Beratung für junge Menschen an. Das Informationsportal der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung bietet Materialien zur psychischen Gesundheit und digitalen Mediennutzung: www.ins-netz-gehen.info

Was Sie als Betriebsrat tun können

Die Ausbildung kann eine Belastung, aber auch eine Chance sein. Wenn Aufgabe, Unterstützung und Umfeld stimmen, wird sie zur wichtigen Ressource für psychische Stabilität.

Sie als Betriebsrat können dabei entscheidende Impulse setzen. Eine Übersicht über sinnvolle Maßnahmen und Angebote, die auch zum Teil kostenlos zur Verfügung stehen, finden Sie in der folgenden Tabelle.



Übersicht: Maßnahmen für mehr psychische Stabilität in der Ausbildung



Diese Maßnahmen helfen jungen Azubis und auch älteren Kollegen

Nr.	Impuls
1	Schaffen Sie eine Vertrauensperson pro Azubi . Dies gelingt z. B., indem sich erfahrene Kollegen freiwillig melden und als Ausbildungspaten einen Auszubildenden oder Studenten über die 3 Jahre hinweg begleiten. Sie unterstützen bei Fragen.
2	Regen Sie als Betriebsrat an, dass Ihre Ausbilder im Umgang mit psychischen Belastungen geschult werden . Fragen Sie bei ihnen nach, ob das vielleicht schon geschehen ist.
3	Regen Sie an, für die Azubis, z. B. mit Unterstützung Ihrer Krankenkasse, Schulungsangebote zum Thema Resilienz oder Stressbewältigung anzubieten. Ebenso kann das Thema Prüfungsstress ein Thema sein. Sollten Sie zu wenige Azubis haben, so könnten Sie auch über eine Kooperation mit einem benachbarten Betrieb nachdenken.
4	Bieten Sie in Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber Unterstützungsangebote für Azubis zum Thema psychische Gesundheit . Hierzu können Sie auf professionelle Angebote von Beratungsstellen oder Fachstellen zurückgreifen. Dazu gehören z. B.: • Mein Kompass: niedrigschwelliges, kostenloses Online-Portal für Jugendliche und junge Erwachsene zur Förderung der psychischen Gesundheit: www.meinkompass.org • Youth-Life-Line: Hier gibt es eine Peer-Beratung für junge Menschen in Krisensituationen, unterstützt durch qualifizierte Fachkräfte. www.youth-life-line.de • Irgendwie Anders: Hier finden Sie kostengünstige Seminare für junge Erwachsene; Kampagne und Plattform zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen unter jungen Menschen mit Material, Videos und Hilfsangeboten. www.irgendwie-anders.de
5	Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber davon, mit einer Beratungsstelle vor Ort zu kooperieren und für junge und alte Kollegen die Möglichkeit einer anonymen psychologischen Beratung anzubieten. So bekommen alle mehr Hilfe in Krisen oder belastenden Situationen.

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

→ FAZIT

Psychische Gesundheit von Beginn an und langfristig für alle Kollegen

Als Betriebsrat können Sie das Thema „psychische Gesundheit“ für die Azubis und auch alle anderen Kollegen vorantreiben. Integrieren Sie es zum Beispiel als festen Punkt in Ihre Agenda im Gremium und auch mit Ihrem Arbeitgeber. Fragen Sie nach den AU-Kennzahlen und dem Gesundheitsbericht Ihrer Krankenkassen. So können Sie sehen, wie häufig das Thema der psychischen Erkrankung bei den Kollegen vorkommt.

Und losgelöst von aller Statistik: Das Thema ist gerade jetzt wichtig angesichts der instabilen wirtschaftlichen Lage, der erschütternden Nachrichtenmeldungen und der vielen Krisenherde weltweit. Diesem Einfluss kann sich kein Kollege – ob jung oder alt – entziehen. Fördern Sie die psychische Stabilität, wo und wann Sie nur können, und entstigmatisieren Sie das Thema. Es kann jeden von uns treffen. Je früher wir dann Unterstützung bekommen, desto besser!



Datenschutz | Lesezeit 3 Minuten

Was gilt im Hinblick auf Betriebsärzte und Datenschutz?

Geht es um medizinische Daten der Beschäftigten und den Datenschutz, sind Sie als Betriebsrat gleich mehrfach mit im Boot. Zum einen bestehen Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zum anderen haben Sie über die Einhaltung des Datenschutzes zu wachen (§ 80 Abs. 1 BetrVG). Personenbezogene Daten werden aber nicht nur vom Arbeitgeber und von Ihnen verarbeitet, sondern auch von Betriebsärzten. Lesen Sie, worauf es dabei ankommt.

Besonderes Rechtsverhältnis zwischen Betriebsarzt und Mitarbeitern

Im Prinzip ist der Betriebsarzt ein Arzt, Arbeitnehmende sind Patienten. Wir haben es also mit einem Arzt-Patienten-Verhältnis zu tun, das unter anderem durch die ärztliche Schweigepflicht geprägt ist. Diese Pflicht gilt auch für Betriebsärzte.

Betriebsärzte haben natürlich auch Zugriff auf gesundheitsbezogene Daten ihrer Patienten. Diese genießen über Art. 9 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) einen besonders hohen Schutz.

Außerdem kommen die Vorschriften des Arbeitssicherheitsrechts zur Anwendung, insbesondere

- das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG),
- das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG),
- die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV).

Betriebsarzt ist zur Verschwiegenheit verpflichtet

Das Gesetz ist eindeutig. Nach § 8 Abs. 1 ASiG ist der Betriebsarzt bei Ausübung seiner Tätigkeit gegenüber dem Arbeitgeber weisungsfrei. Außerdem ist auch gegenüber dem Arbeitgeber die ärztliche Schweigepflicht zu wahren. Ein Betriebsarzt, der ohne ausreichende rechtliche Grundlage (oder die Einwilligung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers) gesundheitsbezogene Daten an den Arbeitgeber weitergibt, würde sich sogar nach § 203 Strafgesetzbuch strafbar machen.

Unbedingt erforderlich: technisch organisatorische Maßnahmen der Datensicherheit

Da es sich bei gesundheitsbezogenen Daten um solche des Art. 9 DSGVO handelt, müssen Betriebsärzte überdies die Vorgaben des § 22 Bundesdatenschutzgesetz beachten. Dazu gehört unter anderem, dass sie „technisch organisatorische Maßnahmen“ treffen, um sicherzustellen, dass die DSGVO eingehalten wird. Welche Maßnahmen das konkret sind, bestimmen die Datenschutzgesetze nicht. Erforderlich sind die nach dem Stand der Technik und des Risikos für die Betroffenen zu treffenden Maßnahmen.

3 Punkte müssen immer geklärt sein

Es gibt aber eine Reihe von Punkten, die grundsätzlich zu beachten sind. Es handelt sich dabei um die absoluten Basics. Wenn Sie sich das Thema auf die Agenda nehmen, sollten Sie damit beginnen. Das sind:

1. Wer ist zuständig?

Datenschutzrechtlich ist der „Verantwortliche“ bzw. die „verantwortliche Stelle“ für diese Maßnahmen zuständig. Handelt es sich um einen externen Betriebsarzt, ist dieser in der Regel selbst Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzrechts. Bei internen Betriebsärzt*innen wird es der Arbeitgeber sein.

2. Zugriffskontrolle

Es ist sicherzustellen, dass nur der Betriebsarzt und soweit erforderlich sein Hilfspersonal Zugang zu den gesundheitsbezogenen Daten haben. Ein verschlossener Schrank, besser noch ein stets verschlossenes Büro, sollte also Standard sein. Elektronische Daten sind zu verschlüsseln, der Zugriff darf nur berechtigten Personen gestattet sein (Passwortschutz).

Was gerne vergessen wird: Stellt der Arbeitgeber die IT-Systeme für den Betriebsarzt zur Verfügung, sind die Administratoren dieser Systeme auch auf die Einhaltung der Schweigepflicht gesondert zu verpflichten. Überprüfen Sie als Betriebsrat, ob entsprechende Verpflichtungserklärungen vorliegen. Außerdem sollte die Zahl der zugriffsberechtigten Administratoren – unter Berücksichtigung von Urlaub und möglichen Krankheitsfällen – auf das zur Sicherstellung der Arbeit notwendige Maß beschränkt werden.

3. Löschkonzept

Grundsätzlich ist bereits bei der Datenerhebung festzulegen, wann Daten wieder gelöscht werden. Fragen Sie den Arbeitgeber nach dem entsprechenden Löschkonzept. Wird in Ihrem Betrieb ein externer Betriebsarzt eingesetzt, fragen Sie diesen, wie und wann die datenschutzkonforme Löschung der Daten erfolgt.

„Mauert“ der externe Betriebsarzt bei dieser Frage, sollten Sie ihn dezent darauf hinweisen, dass er als verantwortliche Stelle Ansprechpartner für Auskunftsansprüche der Beschäftigten ist. Auf Anfrage muss er die Beschäftigten ohnehin u. a. über die in Art. 15 DSGVO genannten Umstände, auch die Löschfristen, informieren. Es liegt also in seinem Interesse, wenn er sich entsprechend vorbereitet. Dies auch deshalb, weil Verstöße gegen Löschvorschriften nach wie vor zu den häufigsten Gründen für Schadenersatzansprüche und Bußgelder gegen die Verantwortlichen zählen.



FAZIT

Wichtiges, oft vernachlässigtes Thema

Sprechen Sie das Thema Datenschutz einmal gegenüber Ihrem Betriebsarzt an. Setzen Sie dabei mehr auf Information und Kooperation als auf Konfrontation.

DGUV-Barometer | Lesezeit 4 Minuten

Was bewegt die Beschäftigten in Deutschland und wie können Sie als Betriebsrat Einfluss nehmen?

Wie steht es um Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in Ihrem Betrieb? Eine Antwort finden Sie im DGUV-Barometer. Hier befragt die DGUV regelmäßig Beschäftigte in Deutschland und gibt damit ein umfassendes Stimmungsbild zur Arbeitswelt ab. Für Sie als Betriebsrat ist es eine wertvolle Informationsquelle und ein strategisches Werkzeug, um gezielt für bessere Arbeitsbedingungen einzutreten.

Das DGUV-Barometer ist eine repräsentative Befragung im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Es gibt Einblicke in die Einstellungen, Erfahrungen und Einschätzungen von Beschäftigten und Unternehmen zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Prävention. Die Ergebnisse werden in Form eines übersichtlichen Berichts veröffentlicht. Die Befragung findet in der Regel einmal im Jahr statt und richtet sich sowohl an Beschäftigte als auch an Führungskräfte.

Was wird abgefragt?

Das Barometer beleuchtet viele Aspekte der modernen Arbeitswelt, u. a.:

- Wichtigkeit von Arbeitsschutz und Prävention
- subjektive Belastungen (z. B. durch Zeitdruck, psychische Beanspruchung, ständige Erreichbarkeit)
- Erfahrungen mit Homeoffice und mobiler Arbeit
- Wahrnehmung betrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung
- Vertrauen in betriebliche und überbetriebliche Schutzsysteme

Wie können Sie als Betriebsrat die Informationen nutzen?

Die Ergebnisse des DGUV-Barometers können Ihnen als Betriebsrat helfen, die Aktivitäten im Gesundheitsbereich und auch in der Arbeitssicherheit zielgerichteter anzutreiben und voranzubringen. Schließlich haben Sie hier durch § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein klares Mitbestimmungsrecht. Ebenso kann das DGUV-Barometer Sie auf Themen hinweisen oder Ihnen eine Argumentationshilfe für das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber geben.

Das DGUV-Barometer finden Sie hier: www.dguv.de/barometer



BEISPIEL

BGM-Angebote stärken

In einem Betrieb stellte der Betriebsrat fest, dass viele Kollegen die vorhandenen Gesundheitsangebote gar nicht kennen. Die Erkenntnis aus dem Barometer, dass Präventionsangebote oft schlecht kommuniziert werden, war Anlass für ein gemeinsames Projekt mit der Geschäftsführung, um Gesundheitsangebote besser sichtbar zu machen. Dies gelang u. a. durch Aushänge, kurze Info-Slots in Teamrunden und eine Feedbackbox.

5 konkrete Maßnahmen für mehr Gesundheit und Sicherheit

Die folgenden Maßnahmen können Sie in Ihrem Betrieb auf Basis des DGUV-Barometers anstoßen:

1. **Themen ins Gremium bringen:** Stellen Sie die zentralen Ergebnisse in Ihrer Betriebsratssitzung vor, z. B. psychische Belastungen oder fehlende Präventionsangebote.
2. **Initiative für Gefährdungsbeurteilung ergreifen:** Wenn z. B. viele Beschäftigte bundesweit Zeitdruck als Belastung angeben, ist das ein Anlass, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Ihrem Betrieb zu prüfen. Wie sind hier die Ergebnisse?
3. **Arbeitszeitmodelle hinterfragen:** Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit im Homeoffice können Impulse für Regelungen zur mobilen Arbeit geben. Inzwischen sind diese in vielen Betrieben wieder streng reglementiert.
4. **Gesundheitsförderung einfordern:** Zeigt das Barometer geringe Bekanntheit oder Nutzung von BGM-Angeboten, können Sie das zum Anlass nehmen, selbst die Nutzung der Gesundheitsangebote in Ihrem Betrieb zu hinterfragen.
5. **Arbeitgeber in die Pflicht nehmen:** Bringen Sie die Erkenntnisse aus dem Barometer in die ASA-Sitzungen oder Monatsgespräche mit Ihrem Arbeitgeber mit.



FAZIT

Impuls nutzen

Das DGUV-Barometer hilft Ihnen, in Ihrem Amt über Themen zu sprechen, die sonst mit Ihrem Arbeitgeber schwierig sind oder mehr Beachtung brauchen. Nutzen Sie daher die Ergebnisse!

Stefan, 54, Gedern | Lesezeit 2 Minuten

„Haben wir Anspruch auf Information durch den Betriebsarzt?“

Leserfrage: *Wir sind ein Unternehmen mit rund 400 Beschäftigten und haben keinen eigenen Betriebsarzt, sondern kaufen Leistungen stundenweise von einem externen Betriebsmediziner ein – ähnlich wie bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Allerdings sehen wir diesen Arzt nur alle 2 ASA-Sitzungen. Darüber hinaus besteht kaum Kontakt. Natürlich war er in der Corona-Zeit stark eingebunden, aber wir fragen uns: Erfüllt der Arbeitgeber überhaupt seine Pflichten? Und wie kommen wir an Informationen über die Tätigkeiten des Betriebsarztes?*

Antwort: Eine spannende Frage, die sicherlich viele mittelständische Betriebe interessiert. Laut § 5 DGVV-Vorschrift 2 ist der Arbeitgeber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der Betriebsarzt über seine Tätigkeit regelmäßig berichtet. Leider bleibt der Begriff „regelmäßig“ unkonkret. In der Praxis kann das bedeuten: einmal jährlich, vierteljährlich oder auch seltener. Eine jährliche Berichterstattung ist jedoch in vielen Betrieben üblich und angemessen.

Der Jahresbericht: Was sollte er enthalten?

Der Jahresbericht ist für Sie als Betriebsrat eine wichtige Information, da gerade Themen wie Hautschutz, psychische Belastungen oder ergonomische Probleme hier aufgeführt werden. Diese Inhalte geben Ihnen als Betriebsrat einen guten Überblick:

- Informationen über durchgeführte Vorsorgen,
- Beratungsschwerpunkte,
- häufige Gesundheitsbeschwerden,
- erkannte Belastungen im Arbeitsumfeld (anonymisiert) und
- Empfehlungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen.

Es geht nur zusammen!

Nach § 9 ASiG ist der Betriebsarzt verpflichtet, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Das heißt: Sie haben Anspruch auf Einblick in seine Arbeit, auch wenn er nicht direkt im Haus tätig ist.

Fordern Sie ein, was Ihnen zusteht!

- **Fragen Sie bei Ihrem Arbeitgeber nach:** Erkundigen Sie sich, wann der Jahresbericht des Betriebsarztes vorgestellt wird, und fordern Sie die Beteiligung des Betriebsrats ein.
- **Fordern Sie den Bericht an:** Verlangen Sie Einsicht in den aktuellen Tätigkeitsbericht des Betriebsarztes, z. B. bei der nächsten ASA-Sitzung oder im gesonderten Gespräch.
- **Suchen Sie den Kontakt:** Sollte Ihr Arbeitgeber nicht reagieren, können Sie sich auch direkt an den Betriebsarzt wenden. Er ist gesetzlich zur Zusammenarbeit mit Ihnen verpflichtet.

Betriebsarzt = Teil des Arbeitsschutzes

Auch wenn Ihr Betriebsarzt extern ist, er ist Teil des betrieblichen Arbeitsschutzsystems. Als Betriebsrat haben Sie ein berechtigtes Interesse an seiner Arbeit und das Recht auf regelmäßige Informationen. Nutzen Sie dies, um Ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv wahrzunehmen!

Petra, 54, Rastatt | Lesezeit 2 Minuten

„Sind Arztbesuche in der Arbeitszeit okay?“

Leserfrage: *Ein Kollege, der chronisch krank ist, geht immer in der Arbeitszeit zum Arzt. Nun haben andere Kollegen davon mitbekommen und fordern dieses Recht auch für sich ein. Das geht jedoch nicht und unser Arbeitgeber meint, dass solche Termine grundsätzlich in die Freizeit gelegt werden müssen. Jetzt gibt es viele Diskussionen. Wie ist die Rechtslage – und was können wir als Betriebsrat tun, um hier Klarheit und Fairness zu schaffen?*

Antwort: Grundsätzlich gilt: Die Kollegen müssen reguläre Arztbesuche in die Freizeit legen, sofern dies zumutbar ist.

Aber: In **Ausnahmefällen** ist das nicht möglich oder unzumutbar, denn einen Termin bei einem Spezialisten gibt es z. B. nur an gewissen Wochentagen oder nur zu bestimmten Uhrzeiten. Dann dürfen die Termine während der Arbeitszeit stattfinden, ohne dass dafür Urlaub genommen werden muss oder Überstunden abgebaut werden müssen, so § 616 BG. Prüfen Sie, ob Ihr Tarifvertrag hier eventuell eine andere Regelung vorsieht.

Wann darf der Arztbesuch in der Arbeitszeit stattfinden?

- bei **akuter Erkrankung** oder plötzlichen Beschwerden, z. B. bei Verletzungen
- wenn ein **Termin nur werktags** unter bestimmten Bedingungen möglich ist; dazu gehören z. B. Facharzttermine oder spezielle Behandlungen, wie eine Infusion
- wenn die Kollegen eine **Vorsorgeuntersuchung mit besonderem rechtlichem Schutz** brauchen, z. B. Schwangerschaftsvorsorge (Mutterschutzgesetz), Krebsvorsorge (SGB V), Untersuchungen nach Jugendschutzgesetz
- bei **betriebsärztlichen Untersuchungen oder Untersuchungen der Pflichtvorsorge**; diese sind in der Arbeitszeit zu absolvieren

Fazit

Arztbesuche gehören zum Leben und manchmal eben auch in die Arbeitszeit. Ihre Kollegen sind aber in der Beweislast dafür, dass ein Termin während der Arbeitszeit unumgänglich war.

Checkliste Bürostuhl | Lesezeit 3 Minuten

Rückengesundheit: Dynamisches Sitzen mit den richtigen Bürostühlen

„Ob der Philipp heute still wohl bei Tische sitzen will?“ Das Struwwelpeter-Ideal aus dem letzten Jahrhundert hat längst ausgedient. Im modernen Arbeitsalltag heißt das Zauberwort „dynamisches Sitzen“. Denn wer viele Stunden am Schreibtisch verbringt, sollte seine Sitzhaltung regelmäßig verändern können. Dazu braucht es vor allem eines: einen Stuhl, der Bewegung ermöglicht, ergonomisch gestaltet ist und den Körper genau dort unterstützt, wo er es braucht.

Als Betriebsrat wissen Sie: Ihre Kolleginnen und Kollegen sind unterschiedlich – groß, klein, leicht, schwer. Dennoch setzen viele Arbeitgeber auf einheitliche Standardmodelle bei der Bürausstattung. Das Problem: Solche Einheitslösungen sind nicht immer für alle ergonomisch geeignet. Gerade der Bürostuhl, ein zentrales Arbeitsmittel im Büro, verdient deshalb besondere Aufmerksamkeit. Haben Sie als Betriebsrat die Stühle im Blick?

Nutzen Sie die Checkliste

Die nachfolgende Checkliste hilft Ihnen dabei, den Zustand und die Qualität der vorhandenen Stühle in Ihrem Betrieb systematisch zu erfassen. Prüfen Sie bei einem Rundgang durch die Abteilungen, wie die Stühle ausgestattet sind: Gibt es verstellbare Sitzhöhen, Rückenlehnen, Armstützen? Ist der Stuhl beweglich genug für dynamisches Sitzen? Wird eine Einweisung zur richtigen Nutzung angeboten? Ein Bürostuhl allein ist nur ein Teil eines ergonomischen Arbeitsplatzes!

Auswertung: Wie steht es um die Sitzqualität?

Können Sie die meisten Fragen mit „Ja“ beantworten, sind Ihre Kollegen bereits gut ausgestattet. Häufen sich jedoch die „Nein“-Antworten, sollten Sie das Thema „Bürostühle“ in die nächste ASA-Sitzung einbringen. Gemeinsam mit der Sifa und dem Betriebsarzt können Sie dort gezielter Einfluss auf die Beschaffung neuer Stühle nehmen.

Haben Sie nur ein oder zwei Neins entdeckt? Dann lohnt sich ein genauer Blick: Warum fehlt hier die ergonomische Ausstattung? Gibt es sachliche Gründe – etwa besondere Arbeitsprozesse, die Armlehnen behindern würden? Oder fehlt schlichtweg die Einweisung zur richtigen Nutzung? Gibt es keine überzeugenden Gründe, sollten Sie als Betriebsrat aktiv werden. Gerade bei Neuanschaffungen können Sie auf eine bessere Auswahl hinwirken und ergonomische Standards betonen.



Checkliste: 15 Kriterien für ergonomische Bürostühle, die Sie einfach überprüfen können

Erfüllen die Bürostühle Ihrer Kollegen diese Anforderungen?

Nr.	Anforderung	Ja	Nein
1	Hat der Stuhl eine wartungsfreie Sicherheitsgasfeder nach DIN 4550?	☐	☐
2	Ist diese einfach, z. B. durch leichten Druck, senkbar, sodass der Sitz tiefer oder höher eingestellt werden kann?	☐	☐
3	Ist die Rückenlehne mit einer Auslösesicherung gegen ungewolltes Zurückschnellen gesichert?	☐	☐
4	Bietet die Rückenlehne durch ihre Formgebung ausreichende Unterstützung im Lordosenbereich?	☐	☐
5	Kann die Rückenlehne in der Höhe eingestellt werden, sodass große und kleine Personen den Stuhl individuell nutzen können?	☐	☐
6	Bietet der Stuhl einen großen Öffnungswinkel zwischen Sitz und Rückenlehne für ein entspanntes Zurücklehnen und auch dynamisches Sitzen?	☐	☐
7	Ist die Sitzfläche ausreichend groß? (Sitztiefe mind. 38 cm, Breite mind. 42 cm, verstellbare Höhe über dem Sitz von 20–25 cm)	☐	☐
8	Ist die Polsterung atmungsaktiv (z. B. mit FCKW-freiem Formschaum und ohne Folie zwischen Schaum- und Bezugsmaterial) oder klagen die Kollegen über ein Schwitzgefühl?	☐	☐
9	Haben die Stühle eine Armlehne?	☐	☐
10	Sind die Armlehnen in der Höhe, Breite und Tiefe verstellbar – je nach individuellem Körperbau Ihrer Kollegen?	☐	☐
11	Lässt sich der Gegendruck der Rückenlehne leicht an das individuelle Körpergewicht des Benutzers anpassen?	☐	☐
12	Haben alle Stühle eine Nummer, um sie unterscheiden zu können? So können defekte Stühle schneller aussortiert werden – gerade, wenn es sich um wechselnde Arbeitsplätze handelt.	☐	☐
13	Haben Ihre Kolleginnen und Kollegen eine Einweisung bekommen, wie sie den Stuhl – ein Arbeitsmittel – individuell einstellen können?	☐	☐
14	Gibt es als Alternative eine verständliche Gebrauchsanleitung für den Stuhl oder ein Lernvideo, anhand dessen Ihre Kollegen den Bürostuhl individuell einsetzen können?	☐	☐
15	Haben die Stühle in Ihrem Betrieb ein GS-Zeichen und ggf. weitere Prüfzeichen wie „Ergonomie geprüft?“	☐	☐

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

Innere Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Gallup-Studie: Wie zufrieden oder gestresst sind Ihre Kollegen?

Die aktuelle Gallup-Studie „State of the Global Workplace 2025“ zeigte eine alarmierende Entwicklung in der deutschen Arbeitswelt: 41 % der Befragten fühlen sich regelmäßig gestresst. Besonders besorgniserregend ist die geringe emotionale Bindung an den Betrieb bzw. den Arbeitgeber. Wie ist die Lage in Ihrem Betrieb?

Eine erschreckende Entwicklung, finden Sie nicht auch? Ein wesentlicher Faktor für diesen Trend ist die Qualität der Führung. Laut dem Gallup-Engagement-Index 2024 sind nur 25 % der Beschäftigten mit ihrer direkten Führungskraft rundum zufrieden. Welches Feedback geben Ihre Kollegen ihren Führungskräften? Eine schlechte Führungskultur führt nicht nur zu Unzufriedenheit und gesundheitlicher Belastung, sondern auch zu Produktivitätsverlusten.

Wie gehen Sie als Betriebsrat mit einer solchen Entwicklung um?

Angesichts dieser Herausforderungen ist es entscheidend, dass Sie als Betriebsrat proaktiv Maßnahmen ergreifen, um das Wohlbefinden der Kollegen zu fördern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Tipp 1: Förderung einer gesunden Work-Life-Balance

Laut Studie können nur 26 % der Beschäftigten nach Feierabend vollständig abschalten. Setzen Sie als Betriebsrat sich daher für flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Möglichkeiten und klare Regelungen zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten ein.

Tipp 2: Verbesserung der Führungskultur

Um die Führungsqualität und die Bindung zu stärken, sollten Sie regelmäßige Feedbackgespräche zwischen Kollegen und Führungskräften fördern und Schulungen zur Führungskompetenz anregen. Eine gute Führung steigert nicht nur die emotionale Bindung, sondern reduziert auch Fehlzeiten und Fluktuation. Das Geld für Führungskräfteentwicklung lohnt sich daher. Machen Sie das als Betriebsrat Ihrem Arbeitgeber klar!



Ihre Betriebsratswahl 2026

Schritt für Schritt, stressfrei und rechtssicher!

In nur drei halbtägigen Online-Sessions machen wir Sie zum Experten für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl – flexibel, praxisnah und ohne hohen Zeitaufwand!

Informieren Sie sich hier zu den Seminarinhalten und Terminen

<https://kurzlinks.de/4le4>



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

PSYCHISCHE GESUNDHEIT
Aktionswoche im Herbst

SICHERHEITSKURZGESPRÄCHE
Ein kurzer Impuls für mehr Sicherheit

ZEITPERSPEKTIVEN
Beeinflussen das Handeln
der Kollegen