

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

am Arbeitsplatz sind ein Grund für immer mehr Fehltage. Packen Sie es als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber an!



[DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN ...

... ist Ihre stärkste Waffe als Betriebsrat, um gegen psychische Belastungen vorzugehen. Doch nicht nur: Es braucht mehr Wissen bei Kollegen wie Führungskräften.



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,

die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Psychische Erkrankungen verursachen inzwischen mehr Fehltage als viele körperliche Leiden – und die durchschnittliche Dauer einer Krankschreibung liegt bei 35–40 Tagen. Die Belastungen nehmen zu – nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch durch das, was außerhalb der Werkstore geschieht: Krisen, Kriege, wirtschaftliche Unsicherheiten, Digitalisierung im Eiltempo.

In einer Welt, die gefühlt aus den Fugen gerät, brauchen Ihre Kollegen wenigstens eines: verlässliche und gesunde Arbeitsbedingungen. Doch die Realität sieht oft anders aus – Zeitdruck, Personalmangel, Führung ohne Rückhalt. Die Folge? Psychische Überlastung, Frust, Rückzug.

Gerade jetzt kommt es auf Sie als Betriebsrat an. In dieser Sonderausgabe erhalten Sie wichtiges Rüstzeug an die Hand: Fakten, rechtliche Grundlagen, Handlungshilfen und Impulse, wie Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber für bessere Bedingungen sorgen können. Bleiben Sie engagiert – für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

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: Erich; S. Block nomic Studio; S. 9: Coloures-Pic – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de | Dieses monothematische Supplement „Psychische Belastungen“ liegt der Ausgabe 08 | August 2025 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

Psychische Belastungen bleiben eine Herausforderung für die Betriebe 3

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Nutzen Sie Ihre rechtlichen Möglichkeiten als Betriebsrat 4

ARBEITSSICHERHEIT

Warnsignal wegen Stress übersehen! Sicherheitsfaktor Stress 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Machtvolles Instrument: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 6+7

RECHT & URTEILE

Kein automatischer Schmerzensgeldanspruch, wenn psychische Belastungen offenbar werden 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

5 Tipps für mehr psychische Ressourcen im Arbeitsalltag 9

LESERFRAGEN

Führungskraft ist der Auslöser für psychische Belastung | Keine Einigung bei der GB Psych 10

IMPULS DES MONATS

Selbstcheck: Wie intensiv sind Sie am Thema psychische Belastungen dran? 11

ZUM SCHLUSS

Ein Fotoprojekt macht psychische Belastungen sichtbar 12

Zahlen, Daten, Fakten | Lesezeit 4 Minuten

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: eine Herausforderung für Betriebe und Betriebsräte

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz gehören zu den drängendsten und gleichzeitig schwierigsten Herausforderungen – für Betriebe, Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen und natürlich für Sie als Betriebsrat. Die aktuellen Zahlen aus dem DAK-Psychreport 2025 und aus weiteren Gesundheitsberichten zeigen deutlich: Die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen steigt weiter – und mit ihr die Bedeutung betrieblicher Prävention. Bringen Sie sich als Interessenvertreter jetzt auf den aktuellen Stand!

Vor wenigen Wochen veröffentlichte die DAK ein Update zum jährlichen Psychreport. Auch ohne einen Blick in den Bericht wird schnell klar: Ist ein Kollege oder eine Kollegin von einer psychischen Erkrankung betroffen, so fällt die Ausfallzeit in der Regel sehr lang aus. Das belastet nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch das Kollegium und das soziale Umfeld.

Der Report macht deutlich: Die Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen nehmen weiter zu. Im Jahr 2023 lag der Durchschnitt bei 3,23 Fehltagen pro Person – 2024 waren es bereits 3,42 Tage. Dieser Trend ist nicht neu: Seit dem Jahr 2000 haben sich die psychisch bedingten Fehltage nahezu verdreifacht. Der BARMER-Gesundheitsreport 2024 bestätigt diese Entwicklung.

Psychische Erkrankungen sind weit verbreitet

Laut BARMER-Gesundheitsreport war im Jahr 2021 rund jede dritte erwerbstätige Person von einer psychischen Erkrankung betroffen – das entspricht etwa 35 %. Nur knapp 6 % der Betroffenen waren tatsächlich arbeitsunfähig gemeldet.

Wie hängen psychische Erkrankungen und Arbeit zusammen?

Psychische Erkrankungen können durch belastende Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck, Überforderung, mangelnde Anerkennung oder ungelöste Konflikte am Arbeitsplatz begünstigt werden – vergleichbar mit körperlichen Erkrankungen, die durch harte körperliche Arbeit entstehen. Deshalb ist eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung mit Handlungsspielräumen, sozialer Unterstützung und wertschätzendem Führungsverhalten so zentral.

Typische Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag

Zu den häufigsten psychischen Belastungen gehören:

1. Zeitdruck und hohe Arbeitsdichte
2. ständige Erreichbarkeit
3. mangelnde Anerkennung und Wertschätzung
4. Rollenkonflikte und unklare Zuständigkeiten
5. fehlende Handlungsspielräume und geringe Autonomie

Warum nehmen psychische Erkrankungen zu?

Dazu gibt es verschiedene Erklärungsansätze:

- **gesellschaftlicher Wandel:** Schnelllebigkeit, ständige Erreichbarkeit, Digitalisierung und steigender Leistungsdruck führen zu chronischem Stress.
- **Verlust stabiler sozialer Strukturen:** Weniger familiärer Rückhalt, soziale Vereinsamung und Unsicherheit wirken belastend.

- **höhere Sensibilität und Enttabuisierung:** Psychische Erkrankungen werden heute häufiger erkannt und benannt. Während früher vieles tabu war, sind Betroffene heute offener – und Gesellschaft sowie Medizin aufmerksamer.
- **Veränderung der Arbeitswelt:** Flexibilisierung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und hohe Anforderungen erzeugen neue Formen von psychischem Druck.

Rolle und Handlungsfelder des Betriebsrats

Psychische Belastungen sind häufig „unsichtbar“ – umso wichtiger ist die aktive Rolle des Betriebsrats. Als Interessenvertretung können Sie auf mehreren Ebenen wirksam werden:

• Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 ArbSchG ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, auch psychische Belastungen systematisch zu erfassen und zu bewerten. Als Betriebsrat haben Sie ein Mitbestimmungsrecht und sollten auf eine umfassende, ehrliche Analyse drängen.

• Prävention und Gesundheitsförderung stärken

Arbeitsgestaltung, Stressbewältigungstrainings, Führungskräfte-training, Ersthelfer für psychische Erkrankungen und eine wertschätzende Unternehmenskultur senken das Risiko psychischer Erkrankungen.

• Psychosoziale Beratung etablieren

Setzen Sie sich für niedrigschwellige Beratungsangebote und eine Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen ein.

• Arbeitsbedingungen im Blick behalten

Besonders bei hoher Belastung, Personalengpässen und Dauerstress sind Sie als Vertreter Ihrer Kollegen gefragt, auf strukturelle Entlastung und gerechte Aufgabenverteilung zu pochen.

→ FAZIT

Früh erkennen – klug handeln

Psychische Belastungen sind oft schwer zu greifen, ihre Folgen jedoch sehr real. Sie als Betriebsrat haben die Chance – und die Verantwortung –, das Thema sichtbar zu machen und für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Denn klar ist: Wer die psychische Gesundheit stärkt, stärkt auch den Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit des gesamten Betriebs. Wer dies nicht tut, muss mit höheren Ausfallzahlen rechnen.

Arbeitsschutz | Lesezeit 4 Minuten

Psychische Belastungen im Arbeitsschutzrecht: Was Sie als Betriebsrat tun können

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind nicht nur eine Gesundheitsfrage – sie sind auch eine Frage der Rechtslage. Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren klar definiert: Arbeitgeber müssen psychische Belastungen im Rahmen des Arbeitsschutzes ernst nehmen – und Sie als Betriebsrat haben Mitbestimmungsrechte und Mitgestaltungspflichten. Doch was heißt das konkret? Und wie können Sie sicherstellen, dass psychische Belastungen tatsächlich systematisch im Betrieb angegangen werden?

Sicherlich kennen Sie das als Betriebsrat nur zu gut: Die aktuelle Situation ist für die Kollegen viel zu viel, aber Ihr Arbeitgeber kann dies nicht wirklich nachvollziehen, denn schließlich sind die Überstunden noch völlig im Rahmen. Bei psychischer Beanspruchung wird die Meinung schnell subjektiv und jeder kann etwas dazu beitragen: Die eine Seite spricht von Burnout, die andere von

unmotivierten Beschäftigten. Als Betriebsrat sitzen Sie meist zwischen den Stühlen. Zum Glück gibt es in Deutschland das Arbeitsschutzrecht, das Ihnen hier Leitplanken und Unterstützung bietet. Ebenso gibt es viele gute Praxisbeispiele und Handlungshilfen. Sie können es als Interessenvertretung nur besser machen! Packen Sie es an.



Übersicht: Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen zu psychischen Belastungen



Diese gesetzlichen Vorgaben und deren Bedeutung sollten Sie als Betriebsrat kennen:

Gesetz und Aufgabe	Bedeutung für Sie als Betriebsrat
§ 5 ArbSchG: Gefährdungsbeurteilung Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, alle relevanten Gefährdungen der Kollegen zu ermitteln – einschließlich psychischer Belastungen. Das umfasst z. B. Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit oder mangelnde Handlungsspielräume. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu aktualisieren.	Fordern Sie die Einsicht in Gefährdungsbeurteilungen und achten Sie darauf, ob psychische Belastungen berücksichtigt wurden. Prüfen Sie auch, wann die letzte Gefährdungsbeurteilung aktualisiert wurde.
§ 3 ArbSchG: Allgemeine Grundpflichten des Arbeitgebers Ihr Arbeitgeber muss alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden – auch im Bereich der psychischen Gesundheit. Dazu gehören auch organisatorische Maßnahmen wie Personalbemessung oder Führungsverhalten.	Bringen Sie konkrete Vorschläge für Schutzmaßnahmen ein, z. B. Ruhezeiten, Schulungen oder gesundheitsgerechte Arbeitsorganisation oder auch ein Seminar für Führungskräfte.
§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Mitbestimmung Sie als Betriebsrat haben bei allen Regelungen über den betrieblichen Gesundheitsschutz ein echtes Mitbestimmungsrecht – das gilt auch bei psychischen Belastungen.	Ohne Ihre Zustimmung darf keine neue Regelung zu Arbeitszeiten, Pausen, Stressvermeidung oder Belastungsreduzierung in Kraft treten.
DGUV-Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention Die DGUV stellt klar: Psychische Belastungen sind Teil des umfassenden Arbeitsschutzes. Ihr Arbeitgeber muss diese systematisch erfassen und berücksichtigen.	Ziehen Sie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt aktiv hinzu – auch bei psychischen Themen.

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

INFO: Informationen



GDA-Broschüre

Neben den gesetzlichen Vorgaben gibt es sehr gute Informationsseiten, die Sie als Betriebsrat nutzen können, um sicher und gelassen in solchen Situationen zu handeln, das Beste für die Kollegen zu bewirken und Ihren Arbeitgeber für gute Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

Schauen Sie die Seite der GDA an: www.gda-psyche.de

→ FAZIT

Sie sind der Motor für psychische Gesundheit

Rechtliche Grundlagen bieten nicht nur Schutz – sie bieten auch Gestaltungsspielräume. Sie als Betriebsrat können und sollten psychische Belastungen zu einem strategischen Thema machen.

Nutzen Sie auch hier Ihre Rechte, Ihre Erfahrung und Ihre Nähe zu den Kollegen, um aus rechtlichen Pflichten gelebten Gesundheitsschutz zu machen. Pochen Sie auf Ihr Recht!

Risikofaktor Stress | Lesezeit 4 Minuten

Psychische Belastungen sind ein Sicherheitsfaktor bei der Arbeit

Welcher Bereich oder welche Abteilung kümmert sich in Ihrem Unternehmen um das Thema psychische Belastungen? In vielen Betrieben ist es als „weicher Faktor“ beim Personal angesiedelt – selbst die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Doch beim Thema Psyche steigt die Arbeitssicherheit häufig aus. Zu Unrecht! Denn aktuelle Studien und Unfallstatistiken belegen: Mentale Gesundheit ist ein zentraler Sicherheitsfaktor. Bringen Sie als Betriebsrat das Thema aktiv ein – insbesondere im ASA.

Das Ziel jedes Arbeitsschützers ist es, Risiken zu minimieren: Risiken für Unfälle, Berufskrankheiten oder gesundheitliche Beeinträchtigungen. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, wie eng psychische Belastungen und Sicherheit am Arbeitsplatz miteinander verknüpft sind.

Psychische Belastungen erhöhen das Unfallrisiko

Sie sitzen gestresst im Auto und übersehen eine rote Ampel – ist Ihnen das auch schon einmal passiert? Das ist nicht ungewöhnlich, denn unter Stress reagieren Menschen bis zu 20 % langsamer.

Auch im Arbeitsalltag erkennen gestresste Kolleginnen und Kollegen Gefahren später und handeln verzögert. Sie übersehen Warnsignale oder sehen Hindernisse einfach nicht. Psychische Belastungen haben somit einen direkten Einfluss auf die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Der DAK-Psychreport 2025 zeigt: Rund 6 von 10 Betriebsunfällen stehen im Zusammenhang mit Übermüdung, Konzentrationsmangel oder emotionaler Überlastung. Die Sicherheit bei der Arbeit hängt maßgeblich davon ab, wie stark oder wenig belastet Beschäftigte sind.

Schritt für Schritt zu mehr Sicherheit: Was Sie als Betriebsrat tun können

Sie als Betriebsrat haben gesetzliche Hebel, um psychische Belastungen als Sicherheitsrisiko anzugehen. An erster Stelle steht dabei die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – gerade in Bereichen mit hohem Sicherheitsrisiko. Wie Sie dabei konkret vorgehen und die GB Psych aktiv begleiten können, erfahren Sie auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe.

Unterweisungen nutzen, um für das Thema zu sensibilisieren

Bringen Sie im ASA ein, psychische Risikofaktoren auch in Unterweisungen und Sicherheitstrainings zu integrieren – etwa unter dem Titel „Sicheres Arbeiten unter Stress“. So wird das Thema psychische Belastung Schritt für Schritt im betrieblichen Alltag verankert.

Unfallstatistiken um den Aspekt „Stress“ erweitern

Ein weiterer wichtiger Schritt: Nehmen Sie psychische Belastungen in die Unfallstatistik auf. Das gelingt etwa mit einer einfachen Frage: „Waren Sie kurz vor dem Unfall abgelenkt – z. B. durch einen Konflikt, parallele Aufgaben oder durch Müdigkeit?“ So erfassen Sie, wie häufig ein Unfall in Ihrem Betrieb aufgrund von psychischen Belastungen vorkommt, und können dagegen vorgehen.

BEISPIEL

Anregungen aus der Praxis

Ein mittelständisches Logistikunternehmen senkte seine Unfallquote um 41 %, nachdem der Betriebsrat folgende Maßnahmen durchgesetzt hatte:

- Einführung von Ladepausen bei Hitze (> 28 °C) und hohem Zeitdruck
- psychologische Ersthilfe-Schulungen (MHFA) für alle Teamleiter
- Monatliche Sicherheitsaudits wurden um den Aspekt „Stressfaktoren“ erweitert.

FAZIT

Sicherheit beginnt im Kopf

Wer psychische Belastungen ernst nimmt, schützt nicht nur die Gesundheit, sondern senkt nachweislich Unfallzahlen und Produktionsausfälle. Reagieren Sie als Betriebsrat nicht nur, sondern gestalten Sie präventiv: mit rechtlichem Knowhow, datenbasierten Analysen und der Einbindung aller relevanten Akteure. Sprechen Sie im ASA über das Thema.



Zur Gesundheit verpflichtet | Lesezeit 7 Minuten

Ein machtvolles Werkzeug: die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu – das zeigen zahlreiche Statistiken. Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit, unklare Aufgaben oder mangelnde Anerkennung hinterlassen Spuren. Als Betriebsrat können Sie die psychische Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen durch eine fundierte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB Psych) aktiv fördern. Doch wie läuft eine solche Beurteilung konkret ab? Und wie können Sie sie wirksam begleiten?

Nach § 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung systematisch zu erfassen und daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten. Sie als Betriebsrat müssen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hier einbezogen werden.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in 6 Schritten

Schritt 1: Vorbereitung und Planung

In dieser Phase wird festgelegt, welche Arbeitsbereiche einbezogen werden und mit welchem Verfahren die Erhebung erfolgen soll (z. B. Mitarbeiterbefragung, Workshops, Beobachtungsinterviews). Achten Sie als Betriebsrat auf ein wissenschaftlich fundiertes und praxistaugliches Vorgehen. Klären Sie:

- Wer führt die Erhebung durch?
- Wie wird die Anonymität der Beschäftigten gewahrt?
- Welche Kommunikationsstrategie gibt es? Dies ist enorm wichtig! Besprechen Sie vorab, wie vor, während und vor allem nach der GB Psych die Kollegen informiert werden. Gerade wenn es um Maßnahmen geht, sollte den Kollegen klar sein: Das ist ein Ergebnis der GB Psych und es lohnt sich, wenn wir uns hier engagieren.

Schritt 2: Ermittlung der psychischen Belastungen

Nun beginnt die Erhebungsphase. Gängig sind standardisierte Verfahren wie COPSOQ, WAI oder die psychische Gefährdungsanalyse nach GDA. Auch strukturierte Interviews, Beobachtungen oder moderierte Gruppenverfahren können eingesetzt werden. Die Belastungen werden dabei in 5 Merkmalsbereichen erfasst. In der nachfolgenden Tabelle finden Sie Beispiele für typische Belastungsfaktoren.

INFO: Psychische Belastung



Was ist das eigentlich?

Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sind psychische Belastungen „alle erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken und psychisch auf ihn einwirken“. Es geht also nicht um individuelle Schwächen, sondern um arbeitsbezogene Bedingungen, die Stress, Überforderung oder langfristige Gesundheitsprobleme auslösen können.

Wichtig: Nicht jede Belastung ist automatisch gesundheitsschädlich. Entscheidend ist das Verhältnis zwischen Anforderungen und Ressourcen. Dauerhaft hohe Anforderungen bei gleichzeitig fehlender Unterstützung führen zu chronischem Stress – und der macht krank.

Genau hier setzen Gesundheitsförderung und ein gutes Betriebsklima an.



Übersicht: 5 Bereiche der GB Psych und typische Belastungen

Denken Sie als Betriebsrat in diesen 5 Merkmalsbereichen und erkennen Sie typische Belastungsfaktoren

Merkmalsbereich	Typische Belastungsfaktoren	Beispiele aus dem Betrieb
1. Arbeitsinhalt/-aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Monotonie • Überforderung durch Komplexität • emotionale Inanspruchnahme 	Pflegekraft fühlt sich hilflos, weil sie in 5 Minuten einen Sterbenden versorgen soll – ohne Raum für emotionale Begleitung
2. Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck • ständige Unterbrechungen • keine Pausenregelung 	In der IT wird von den Kollegen erwartet, auch abends oder am Wochenende auf E-Mails zu reagieren – ohne Ausgleich
3. Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an Unterstützung • Konflikte im Team • Führungsprobleme 	In der Produktion kommt es zu Spannungen, weil Vorgesetzte Kritik laut und in Anwesenheit anderer äußern – es entsteht Angst
4. Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> • Lärm / Hitze • fehlende Rückzugsräume • mangelnde Ergonomie 	In einem Großraumbüro klagen Kollegen über Konzentrationsprobleme durch hohe Geräuschkulisse
5. Neue Formen der Arbeit (optional)	<ul style="list-style-type: none"> • Entgrenzung • digitale Überforderung • ständige Erreichbarkeit 	Kollegen im Homeoffice berichten von Isolation und vermissen den Kontakt zu Kollegen

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

Schritt 3: Beurteilung der Belastungen

Die gesammelten Daten werden ausgewertet und mit Soll- oder Referenzwerten abgeglichen. Achten Sie auf Auffälligkeiten: Welche Rückmeldungen aus den Befragungen oder Gruppenworkshops stechen hervor?

Wurde bislang nur eine Befragung durchgeführt, sollte als nächster Schritt eine vertiefende Analyse durch ein Gruppenformat folgen. In moderierten Kleingruppen (z. B. Teamworkshops) können die Ergebnisse diskutiert, konkretisiert und priorisiert werden. Dafür genügen meist 3–4 Stunden. Danach ist klar:

- Rot – hier besteht dringender Handlungsbedarf
- Gelb – wichtig, aber nicht akut
- Grün – kein aktueller Handlungsbedarf

So entsteht eine strukturierte Entscheidungsgrundlage für die nächsten Schritte.

Schritt 4: Entwicklung von Maßnahmen

Jetzt beginnt die konkrete Arbeit: Ihr Arbeitgeber entwickelt mit Ihnen – und ggf. unter Einbeziehung externer Fachkräfte – Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen.

Wichtig: Priorisieren Sie gemeinsam! Welche 2 bis 3 Punkte sollten wirklich angegangen werden? Achten Sie darauf, dass sich Ihr Arbeitgeber hier nicht verzettelt. Die Maßnahmen müssen schließlich zusätzlich zu den „normalen“ Arbeitsaufgaben umgesetzt werden.

3 Beispiele für Maßnahmen

- **verbesserter Informationsfluss:** Team-Jours-fixes finden regelmäßig statt. Es gibt ein rotierendes Kurzprotokoll, in dem Aufgaben und Zuständigkeiten dokumentiert werden.
- **Erreichbarkeit begrenzen:** Eine Abteilung ist nun verbindlich nur noch von 9:00 bis 16:00 Uhr erreichbar. Davor und danach darf der Anrufbeantworter eingeschaltet bleiben.
- **klare Zuständigkeiten:** Rollen und Aufgaben werden gemeinsam mit der Personalabteilung überprüft und präzisiert. So können unklare Schnittstellen oder doppelte Verantwortlichkeiten geklärt werden.

Schritt 5: Umsetzung und Kontrolle

Die vereinbarten Maßnahmen werden jetzt schrittweise umgesetzt. Als Betriebsrat sollten Sie die Umsetzung im Blick behalten – im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Haken Sie regelmäßig nach und nutzen Sie dazu ASA-Sitzungen, Gespräche mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Betriebsarzt. Besonders wichtig in dieser Phase: die Kommunikation. Was wurde tatsächlich verändert? Und wie wird das den Kollegen transparent gemacht?

Schritt 6: Wirksamkeitskontrolle

Nach etwa 6 bis 9 Monaten sollte geprüft werden, ob die Maßnahmen Wirkung zeigen, z. B. durch erneute Befragungen oder moderierte Feedbackrunden.

Achten Sie als Betriebsrat darauf: Falls sich herausstellt, dass Belastungen weiterhin bestehen, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, nachzusteuern – denn dann haben die Maßnahmen nicht ausgereicht.

Aktiv, konstruktiv und kritisch: Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat begleiten Sie den gesamten Prozess – aktiv, konstruktiv und kritisch. Dabei geht es um eine gute Balance: Sie treiben den Prozess voran, wahren gleichzeitig die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen und sichern die Mitbestimmung.

Zudem sind Sie Vertrauensperson: Sie nehmen Hinweise und Sorgen auf und sorgen dafür, dass sie in den Prozess einfließen. Klären Sie den Sinn und Ablauf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verständlich und transparent – das schafft Vertrauen und Beteiligung.

→ FAZIT

Wo psychische Belastung ignoriert wird, wächst das Risiko

Klar ist: Psychische Belastungen lassen sich erkennen, beurteilen und gezielt reduzieren. Doch das gelingt nur im **Schulterschluss von Arbeitgeber und Ihnen als Betriebsrat**. Für Sie als Interessenvertretung bedeutet das: nicht warten, sondern anstoßen, nicht abwehren, sondern Kompromisse suchen. Nutzen Sie Ihre Rechte, zeigen Sie Handlungsoptionen auf und bleiben Sie vor allem dran – nicht nur in der Umsetzung der aktuellen GB Psych, sondern auch in den kommenden Jahren.

ADIUVA IMPULS

Betriebsrat aktuell

Brauchen Sie Unterstützung bei kniffligen Fragen? Mit den Mustervorlagen und Checklisten in „Betriebsrat aktuell“ sind auch Betriebsvereinbarungen oder Verhandlungen von Arbeitszeitregelungen kein Problem. Damit gelangen Ihnen Maßnahmen im Rahmen der GB Psych einfacher.



PSYCHISCHE BELASTUNGEN NEHMEN ZU – UNTERSTÜTZEN SIE IHRE KOLLEGEN

Datenschutz | Lesezeit 3 Minuten

Kein automatischer Schmerzensgeldanspruch, wenn psychische Belastungen offenbar werden

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird mitunter falsch als „Gelddruckmaschine“ verstanden. Schnell sind Schadenersatz- und Schmerzensgeldforderungen bei der Hand, wenn Beschäftigte Datenschutzverstöße annehmen. Das gilt besonders im sensiblen Gesundheitsbereich. Aber nicht jede Information des Arbeitgebers an andere Beschäftigte über gesundheitliche Fragen löst gleich Schmerzensgeldansprüche aus (Landesarbeitsgericht Köln, 5.12.2024, Az. 6 SLa 202/24).

Arbeitgeber versandte E-Mails an mehrere Mitarbeiter

Der Fall: Ein langjähriger Mitarbeiter fühlte sich durch mehrere dienstliche E-Mails seines Arbeitgebers ungerecht behandelt, die auch an Kolleg*innen im Unternehmen mitgeschickt wurden. Es ging darin unter anderem um angebliche Leistungsdefizite, Pflichtverstöße und seine Arbeitsunfähigkeit bzw. deren rechtzeitige Anzeige. Diese E-Mails gingen an Personen im Unternehmen, die mit Personalthemen betraut waren, darunter eine Assistentin, ein Bauleiter, die Personalabteilung und ein Betriebsratsmitglied.

Außerdem versandte der Arbeitgeber die E-Mails teilweise nicht an die dienstliche, sondern an die private E-Mail-Adresse des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter hatte aber zuvor ausdrücklich darum gebeten, dies zu unterlassen.

Der Mitarbeiter fühlte sich in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt und machte seelische Belastungen (Burn-out) geltend. Er klagte deshalb auf Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 40.000 €.

Das Urteil: Das Gericht wies die Schadenersatzansprüche vollständig zurück. Dafür waren in erster Linie 4 Gründe maßgeblich:

1. Es lag keine Datenschutzverletzung vor

Die E-Mails wurden nur an Personen geschickt, die aufgrund ihrer Aufgaben zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Aufgrund der jeweiligen Funktion (Abteilungsleiter, dessen Stellvertreter, Bauleiter, Betriebsrat, Beschäftigte in der Personalabteilung) durften sie informiert werden. Es lag damit kein „Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten“ vor – eine zentrale Voraussetzung für Schadenersatz nach DSGVO.

Im Übrigen sind die Schadenersatzforderungen von Beschäftigten oft völlig überzogen. Das Bundesarbeitsgericht hat gerade eine Schadenersatzforderung von 5.000 € auf 200 € reduziert (8.5.2025, Az. 8 AZR 209/21). In dem Fall hatte der Arbeitgeber personenbezogene Daten des Betriebsratsvorsitzenden an den Mutterkonzern in den USA übermittelt. Damit sollte ein Programm zur konzernweiten Personalverwaltung getestet werden. Allerdings fehlte eine ausreichende Rechtsgrundlage.

2. Ein Schaden wurde nicht nachgewiesen

Der Kläger sprach zwar von Demütigung, Ohnmacht und psychischer Belastung. Das Gericht sagte aber klar: Solche Schlagworte reichen nicht aus. Wer Entschädigung will, muss konkret erklären, wie sich die Belastung zeigt (z. B. durch ärztliche Diagnosen, Beschreibung der konkreten Auswirkungen auf das Leben etc.).

3. Private E-Mail-Adresse durfte genutzt werden

Selbst wenn eine Absprache bestand, dass keine dienstlichen Mails an die private Adresse geschickt werden, sei das kein gravierender Verstoß. Der Kläger hatte selbst mehrfach über seine private Adresse kommuniziert. Außerdem könne man Mails des Arbeitgebers technisch blockieren, wenn man das wirklich wolle.

4. Keine Schmähung oder Beleidigung

Das Gericht stellte klar: Die Inhalte der Mails waren sachlich. Kritik an Arbeitsverhalten ist erlaubt – solange sie nicht beleidigend oder herabwürdigend ist. Das war hier nicht der Fall. Auch daher konnte kein Schadenersatzanspruch wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestehen.

Tipps für Betriebsratsmitglieder

1. Achten Sie darauf, dass bei der internen Kommunikation über Mitarbeitende **Datensparsamkeit und Zweckbindung** gewahrt bleiben. Sensible Informationen gehören nur an Personen übermittelt, die sie zur Aufgabenerfüllung brauchen. Diese Notwendigkeit muss der Arbeitgeber im Zweifel beweisen. Es gehört zu Ihren Aufgaben als Betriebsrat, über die Einhaltung dieses wichtigen Datenschutzgrundsatzes zu wachen (§ 80 Abs. 1 BetrVG).
2. Wenn psychische Belastungen – wie hier der Vorwurf, ein Burnout sei ausgelöst worden – im Raum stehen, **unterstützen Sie betroffene Kolleg*innen** dabei, diese frühzeitig und klar zu dokumentieren, z. B. durch ärztliche Atteste oder Gespräche im betrieblichen Eingliederungsmanagement. Nur so können Ansprüche später durchgesetzt werden.

→ FAZIT

Kein automatischer Schadenersatzanspruch

Dieses Urteil zeigt: Nur weil Datenschutz verletzt scheint, entsteht noch kein Anspruch auf Schmerzensgeld. Entscheidend ist, dass ein konkreter Schaden dargelegt wird – gerade bei psychischen Belastungen.

Auch Betriebsräte sollten sich bewusst sein, dass rein subjektives Unwohlsein oder unklare Absprachen nicht automatisch eine Rechtsverletzung darstellen.

Weisen Sie ggf. auch Ihre Kolleginnen und Kollegen darauf hin, damit sie keine chancenlosen Konflikte mit der Geschäftsführung beginnen.

Gesundheitsangebote stärken | Lesezeit 4 Minuten

Stärken statt strapazieren: Präventiv die psychischen Ressourcen fördern

Stress entsteht nicht nur durch Belastung – sondern vor allem durch das Missverhältnis zwischen Anforderungen und Ressourcen. Deshalb gilt: Nur wer gezielt Ressourcen aufbaut, stärkt langfristig die Widerstandskraft der Kollegen. Die Wissenschaft spricht in diesem Zusammenhang vom „Salutogenese-Modell“ – also von der Entstehung von Gesundheit. Mit einfachen Impulsen wird das Thema der psychischen Gesundheit gefördert und trägt somit aktiv zum Aufbau von Schutzfaktoren gegen Stress bei. Packen Sie es gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber an. Davon profitieren alle in Ihrem Betrieb!

Belastungen wie Zeitdruck oder unklare Rollen können Stress erzeugen. Doch wussten Sie, dass vorhandene Ressourcen wie Wertschätzung, Autonomie oder das Wissen um Entspannungsmöglichkeiten gleichzeitig wie ein Puffer wirken können?

Sie mildern die negativen Auswirkungen, fördern die Motivation und schützen langfristig vor Erschöpfung. Deshalb lohnt es sich für jeden Arbeitgeber, gezielt in den Aufbau dieser Ressourcen zu investieren – sei es durch Teamentwicklung, Stressbewältigungsangebote oder mehr Knowhow für die psychische Gesundheit.

5 Impulse aus der Praxis, die helfen, Ressourcen aufzubauen oder zu schützen

Sie möchten als Betriebsrat aktiv werden? Hier sind praxiserprobte Maßnahmen, die Sie anregen und mitgestalten können!

1. MHFA-Schulungen – Erste Hilfe für die Psyche

„Mental Health First Aid“ (MHFA) schult einzelne Kollegen darin, psychische Krisen frühzeitig zu erkennen und sicher anzusprechen – ähnlich wie Erste Hilfe bei körperlichen Notfällen. Diese Schulungen sind wissenschaftlich fundiert und leicht in den Arbeitsalltag integrierbar – z. B. für Teamleitungen oder Gesundheitslotsen: www.mhfa-ersthelfer.de

2. „Mental Load“-Workshops

Viele Kollegen kämpfen – gerade in der Rushhour des Lebens – mit einer unsichtbaren Zusatzbelastung: der Mental Load. Gemeint ist das ständige Denken an To-dos, Termine, Verantwortung – im Job und oft auch im Privatleben. Hier sind Workshops oder Info-Impul-

se zum Thema Mental Load – auch in Kooperation mit Familienservices oder externen Coaches – hilfreich! Fragen Sie auch bei Ihrer Krankenkasse nach einem Angebot!

3. Gestaltung von „psychisch gesunden Arbeitsplätzen“

Die psychische Wirkung von Raum, Licht, Akustik und Einrichtung wird oft unterschätzt. Setzen Sie sich als Betriebsrat für psychisch gesunde Arbeitsbedingungen ein. Dazu gehört z. B.:

- Rückzugsorte schaffen (z. B. Ruheraum, Denkkzelle, gemütliche Sitzzecke)
- Arbeitsplätze mit natürlichem Licht und Pflanzen gestalten
- akustische Entlastung: Schalldämpfung in Großraumbüros
- Möglichkeit für kurze Bildschirm-Auszeiten (Stehische, Bewegungselemente)

4. „Mentale Gesundheitsmonate“ mit wechselnden Schwerpunkten

Statt einer großen Gesundheitswoche wären Quartalstage ein neues Format. So bleibt psychische Gesundheit dauerhaft sichtbar, wie z. B.

- Quartal 1: Guter Schlaf – guter Start ins Jahr
- Quartal 2: Resilienz und Selbstfürsorge
- Quartal 3: Digitale Balance und Erreichbarkeit
- Quartal 4: Ressourcen im Team entdecken

5. Anonyme Sozialberatung – niedrigschwellig und hilfreich

Gerade wenn es um persönliche Themen geht, ist Anonymität wichtig. Eine schnelle Hilfe sind professionelle Gespräche. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie Ihr Arbeitgeber eine solche Beratung anbieten kann:

- lokale Beratungsstellen, z. B. Caritas, Diakonie oder kommunale Anlaufstellen
- überregionale Anbieter wie z. B. INSITE, pme Familienservice
- reine Online-Plattformen mit Chat-, Video- und Mailberatung (z. B. openUp, Instahelp)



➔ FAZIT

Kleine Impulse – große Wirkung

Psychische Belastungen lassen sich nicht mit einem einzigen Programm beseitigen. Aber viele kleine, klug gesetzte Impulse können große Wirkung entfalten.

Maria, 44, Brandenburg | Lesezeit 2 Minuten

Führungskraft belastet die Kollegen psychisch

Frage: In unserem Betrieb berichten mehrere Kolleginnen und Kollegen wiederholt davon, dass sie sich durch das Verhalten einer bestimmten Führungskraft belastet fühlen – etwa durch herabwürdigende Kommunikation, ständigen Druck oder mangelnde Anerkennung. Wir kennen diese Führungskraft und können dieses Verhalten nur bestätigen und fühlen uns in der Tat etwas hilflos und planlos. Was können wir als Betriebsrat konkret tun?

Antwort: Wenn Kollegen durch das Verhalten einer Führungskraft psychisch belastet werden, handelt es sich nicht nur um ein „zwischenmenschliches Problem“, sondern um ein ernst zu nehmendes Arbeitsschutz- und Gesundheitsthema.

Schließlich ist der Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit wissenschaftlich gut belegt: Eine Vielzahl an Studien zeigt, dass gesundheitsgerechtes Führungsverhalten eine entscheidende Rolle für Motivation, Resilienz und psychische Stabilität spielt. Wenn Sie als Betriebsrat das Thema interessiert, dann lesen Sie sich den IGA-Report 29 zum Thema durch: <https://kurzlinks.de/z1ke>

Wie können Sie als Betriebsrat mit Plan handeln?

Führung beeinflusst die Gesundheit direkt. Als Interessenvertretung Ihrer Kollegen haben Sie besonders in solchen Fällen die Auf-

gabe, auf ein gesundes Führungsverhalten hinzuwirken und belastende Konstellationen frühzeitig anzusprechen – auch wenn es unbequem ist. Da es sich um ein Thema des Gesundheitsschutzes handelt, sind Sie als Betriebsrat mit im Boot. Folgende Schritte sollten Sie beachten:

1. **Dokumentation:** Wichtig ist, dass die betroffenen Kollegen die konkreten Situationen schriftlich dokumentieren und auch Zeugen aufschreiben.
2. **Gespräch suchen:** Suchen Sie ein vertrauliches Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber und weisen Sie ihn auf das gesundheitsgefährdende Verhalten hin. Zeigen Sie ihm mithilfe der Beispiele auf, wo sich die Kollegen konkret belastet gefühlt haben oder immer noch fühlen.
3. **Kompetenzen aufbauen:** Wirken Sie darauf hin, dass die Führungskraft zum Thema Führung und Gesundheit geschult wird oder im besten Falle ein Einzelcoaching erhält. Grundsätzlich sollte das Bewusstsein bei allen Führungskräften regelmäßig geschult werden.
4. **Gefährdungsbeurteilung:** Regen Sie an, dass eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im betreffenden Team durchgeführt wird. Nehmen Sie unbedingt einen externen Moderator dazu und lassen Sie das Thema „Soziale Beziehungen / Führungskraft“ besonders in den Blick nehmen.

Xaver, 49 Jahre, Passau | Lesezeit 2 Minuten

Keine Einigkeit bei der GB Psych!

Frage: Wir als Betriebsrat möchten die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB Psych) im Betrieb ordnungsgemäß durchführen – auf Basis der GDA-Leitlinien, mit Beteiligung der Kollegen und einem strukturierten Vorgehen. Unser Arbeitgeber hingegen will ein stark vereinfachtes Verfahren ohne echte Analyse – etwa nur ein kurzes Gespräch im Führungskreis – und lehnt Befragungen oder Workshops ab. Zusätzlich werden unsere Gesprächstermine immer wieder verschoben. Was können wir tun, wenn es keine Einigung gibt oder der Arbeitgeber das Thema aussitzt?

Antwort: Ein spannendes Thema! Die Gefährdungsbeurteilung – auch psychischer Belastungen – ist gesetzlich verpflichtend (§ 5 ArbSchG). Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Gefährdungen – inklusive psychischer Belastungen – zu ermitteln, zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Das Vorgehen muss zudem dokumentiert werden (§ 6 ArbSchG).

Sie haben ein starkes Mitbestimmungsrecht

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG muss jede Maßnahme im Gesundheitsschutz, also auch die der GB Psych, gemeinsam mit dem Be-

triebsrat abgestimmt werden. Ihr Arbeitgeber darf kein Verfahren einseitig festlegen.

Was sollten Sie als Betriebsrat unbedingt tun?

- Dokumentieren, dass Termine platzen und kein Fortschritt erfolgt. Das brauchen Sie ggf. vor der Einigungsstelle.
- Stellen Sie eine schriftliche Aufforderung mit Fristsetzung zur Durchführung der GB Psych.
- Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auf seine gesetzlichen Pflichten hin und pochen Sie auch auf Ihr Mitbestimmungsrecht.
- Parallel können Sie die Arbeitsschutzbehörde oder die gesetzliche Unfallversicherung informieren, diese haben die Aufsichtspflicht.
- Falls keine Einigung erzielt wird, können Sie als Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen (§ 76 BetrVG).
- Sollte alles nichts helfen, ist auch ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht als letzte Instanz möglich.

Mein Rat

Zögerliches Verhalten Ihres Arbeitgebers ist kein Kavaliärsdelikt, denn es gefährdet die Gesundheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen und verstößt gegen gesetzliche Vorgaben. Es ist Ihre Pflicht als Betriebsrat, sich zum Interesse Ihrer Kollegen hier einzubringen und aktiv zu werden.

Reflexion | Lesezeit 4 Minuten

Selbstcheck: Wo stehen Sie als Betriebsrat, Gremium und Betrieb in Sachen psychische Belastungen?

Der Selbstcheck mit 20 praxisnahen Fragen gibt Ihnen hier eine erste Einschätzung. Sie orientieren sich an den Unterlagen vom Institut für Arbeit und Gesundheit. Nutzen Sie ihn für sich zur Vorbereitung oder als Einstieg in eine Klausurtagung.



Checkliste: Psychische Belastung als Betriebsrat im Blick



Prüfen Sie, wo Sie beim Thema psychische Belastungen stehen, und finden Sie heraus, was Ihnen helfen könnte

Fragen	Antwort		
	Ja	Nein / keine	Manchmal / zum Teil / in Planung / weiß nicht
Wahrnehmung in der BR-Arbeit und im Gremium			
1. Ist psychische Belastung ein fester Bestandteil der Tagesordnung im Betriebsrat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Haben Sie als Betriebsrat das Thema psychische Gesundheit in die Jahresplanung aufgenommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Gibt es im Gremium eine Person mit besonderer Expertise zu psychischen Belastungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Fühlen Sie sich als Gremium ausreichend informiert über das Thema?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beteiligung und Wissen über Abläufe und Prozesse			
5. Haben Sie Zugang zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Sind Ihnen die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bekannt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Wissen Sie, ob psychische Belastung in den letzten Unterweisungen Thema war?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Kennen Sie die Ansprechpartner für Arbeitsschutz, BEM oder Gesundheit im Betrieb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betrieblicher Alltag			
9. Sind Ihnen Beschwerden von Kollegen bekannt, die auf psychische Überlastung hindeuten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Gab es in letzter Zeit auffällige Fehlzeiten oder Konflikte im Team?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Werden Rückkehrgespräche oder BEM-Gespräche mit Blick auf psychische Belastungen geführt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Gibt es in Ihrem Betrieb arbeitsorganisatorische Risiken wie Personalmangel, ständige Erreichbarkeit oder Schichtwechsel?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Wird regelmäßig erfasst, wie Beschäftigte ihre Arbeitsbelastung einschätzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prävention			
14. Wurden bereits Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit umgesetzt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur psychischen Gesundheit oder gesunden Führung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Existieren Angebote wie Supervision, Resilienztrainings oder Führungsschulungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ist das Thema psychische Belastung im ASA präsent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterentwicklung			
18. Haben Sie als Betriebsrat Fortbildungen oder Seminare zu psychischen Belastungen besucht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Gibt es einen strukturierten Austausch zwischen Betriebsrat, Personalabteilung und Arbeitsschutzexperten zur psychischen Gesundheit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Kennen Sie die Unterlagen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AUSWERTUNG – Zählen Sie Ihre Ja-Antworten aus!

16–20 „Ja“ – **Vorbildlich:** Sie sind als Betriebsrat sehr aktiv an dem Thema beteiligt und setzen sich gezielt für gesunde Arbeitsbedingungen ein. · 10–15 „Ja“ – **Gute Basis:** Einige Themen sind gut im Blick, andere sollten systematisch angegangen werden. Schauen Sie nach Ihrem Bedarf. · 5–9 „Ja“ – **Handlungsbedarf vorhanden:** Der Einstieg ist gemacht – aber es fehlt an Struktur, Wissen oder Mitwirkung. Bilden Sie sich weiter und gehen Sie die Themen an. · 0–4 „Ja“ – **Kritischer Stand:** Nutzen Sie diesen Selbstcheck, um gezielt in das Thema einzusteigen, und nehmen Sie sich ggf. externe Unterstützung (z. B. Schulungen) dazu.

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

Azubi-Projekt | Lesezeit 2 Minuten

Psychische Belastung sichtbar machen

Wie wäre es mit einem praxisnahen Projekt für Ihre Auszubildenden, die im Herbst ins zweite Lehrjahr starten? Die jungen Kollegen stehen zwar noch am Anfang ihres Berufslebens, kennen aber bereits Stress und Belastungen. Warum also nicht gemeinsam mit ihnen den Blick auf psychische Belastung im Betrieb schärfen – und sie für alle sichtbar machen?

Die Idee ist einfach: Ihre Auszubildenden befragen die Kollegen zu konkreten Situationen, in denen sie psychische Belastung am Arbeitsplatz erleben. Diese Belastungen werden anschließend mithilfe einer Sofortbildkamera fotografisch festgehalten. So kann etwa eine Uhr mit spätem Zeitpunkt für Überstunden stehen oder ein Bildschirm mit fünf offenen Tabs für Multitasking.

Wichtiger Hinweis zum Datenschutz

Vorab muss selbstverständlich die datenschutzrechtliche Einwilligung für Fotoaufnahmen und Aussagen eingeholt werden. Alle Teilnehmenden werden darüber informiert, dass die Bilder ausschließlich im Rahmen des Projekts verwendet und nicht digital gespeichert oder veröffentlicht werden.

Warum Sofortbildkameras?

Die analoge Bildqualität verhindert, dass Details stark vergrößert oder digital weiterverwendet werden. Es geht hier nicht um per-

ferkte Fotos, sondern um Eindrücke, Emotionen und das kreative Sichtbarmachen von Arbeitsrealitäten.

Was passiert mit den Bildern?

Die Fotos werden von den Azubis zu einer Collage oder Ausstellung zusammengestellt, die im Rahmen eines Gesundheitstags gezeigt werden kann. Parallel dazu können passende Gesundheitsangebote oder Austauschformate angeboten werden – von kurzen Impulsvorträgen bis hin zu offenen Gesprächsrunden. Das Besondere daran: Die Kollegen finden sich selbst wieder – das schafft Nähe zum Thema und öffnet den Raum für Veränderung.

Mein Rat

Ein Projekt wie dieses stärkt nicht nur die Gesundheitskultur im Betrieb, sondern auch das Bewusstsein für psychische Belastung. Gleichzeitig erleben sich die Auszubildenden als aktiv gestaltende Kräfte – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Service-Tipp: Onlinebereich



Ihr leistungsstarkes Wissensportal

- Ausgabenarchiv
- Digital lesbare Beiträge
- Volltextsuche in allen Ausgaben und Arbeitshilfen
- Arbeitshilfen als Sofort-Downloads
- Expertenkontakt

Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login



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