

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 4

SCHIMMELPILZE

Hochsaison im Herbst und Winter – das können Sie tun

SEITE 6–7

GEHÖR GUT VERSORGT

Mit der arbeitsmedizinischen Gehörvorsorge und Lärmschutz



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 Herbst kommt jetzt mit all seiner Farbenpracht, mit frischer Luft und einer besonderen Stimmung zwischen Rückblick und Aufbruch. Vielleicht geht es Ihnen ähnlich wie mir: Der Sommer klingt nach. Ich blicke dankbar zurück auf die warmen Tage, den Urlaub, auf schöne Momente mit Familie und Freunden.

Der Herbst ist eine Zeit des Wandels: Die dunklere Jahreszeit beginnt, die Tage werden kürzer, der Alltag stellt andere Anforderungen. Für Sie als Betriebsrat ist das auch die Zeit, neue Schwerpunkte zu setzen, angepasst an die Herausforderungen, die Herbst und Winter mit sich bringen, z. B. der Infektionsschutz. Die kalte Jahreszeit ist eine gute Gelegenheit, als Betriebsrat genauer hinzusehen: Wie steht es um ergonomische Arbeitsplätze, um Belastungen durch Lärm, psychische Anforderungen oder Rückengesundheit? Wo braucht es neue Impulse oder Unterstützung?

Ich freue mich, Sie bei Ihren Aufgaben mit Informationen und Tipps zu unterstützen. Bleiben Sie gesund, Ihre

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: Matthias Stolt; S. 5: Berit Kessler; S. 9: contrastwerkstatt – 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

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Fit im Winter: Bereiten Sie sich jetzt auf die Virensaison 2025/2026 vor 3

Risiko Pilzsporen: Das können Sie gegen Schimmelpilze im Herbst und Winter tun 4

Buchtipp: Neues Buch hilft, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Auf die Ohren: Was Sie als Betriebsrat über die gehörmmedizinische Vorsorge wissen müssen 6+7

RECHT & URTEILE

LSG-Entscheidung: Verletzung beim Kaffeetrinken = Arbeitsunfall oder nicht? 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Handynacken: Warum der Blick aufs Smartphone irgendwann Probleme macht 9

NAKOS: Selbsthilfegruppen können erkrankten Kollegen Hilfestellung geben 10

IMPULS DES MONATS

Zufrieden mit der Verpflegung im Betrieb? Fragen Sie Ihre Kollegen – mit dieser Muster-Vorlage 11

ZUM SCHLUSS

Magazin „Ich pflege“ bietet Tipps für pflegende Angehörige 12

Fit im Winter | Lesezeit 3 Minuten

Mit dem Herbst kommen die Viren – denken Sie jetzt an den richtigen Infektionsschutz

Noch sind die Tage im goldenen Herbst warm und mild, aber in wenigen Wochen, vielleicht auch nur Tagen, startet die Virensaison 2025/2026. Das Robert-Koch-Institut (RKI) warnt vor einer verstärkten Zirkulation von Atemwegsviren wie Influenza-, SARS-CoV-2-, RSV- und Erkältungsviren. „Wie immer“, denken Sie sich jetzt vielleicht, und das stimmt, doch ein Unterschätzen führt zu mehr Krankheitsausfällen und damit zu einer höheren Belastung im Betrieb. Ein guter Infektionsschutz kann helfen, dass Ihre Kollegen gut und gesund durch den Winter kommen.

Wussten Sie, dass Ihr Arbeitgeber nach § 5 ArbSchG auch die Gefährdung durch Viren bzw. biologische Erreger beurteilen muss? Gerade die Pausenräume oder Großraumbüros sind hier im Fokus.

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber bereits die Gefährdungsbeurteilung um den Aspekt der biologischen Erreger erweitert hat. Ansonsten können Sie ihn als Betriebsrat darauf hinweisen. Schließlich setzt er dadurch nicht nur seine Aufgabe um – gleichzeitig schützt er die Kollegen und spart Geld durch weniger Krankheitsausfälle. Es lohnt sich also, hier aktiv zu werden!

In die richtigen Maßnahmen investieren

Um das Risiko einer Infektion zu reduzieren, können Sie als Betriebsrat in Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber die Kollegen sensibilisieren und verschiedene Maßnahmen umsetzen.

Planen Sie diese in den nächsten Wochen – dann sind Sie, wenn es so weit ist, bereit für die Umsetzung. Motivieren Sie als Betriebsrat Ihre Kollegen. Schließlich will niemand gern krank sein, und auch gesunde Kollegen kann eine Influenza schnell „umhauen“.



Übersicht: 6 Maßnahmen für einen besseren Infektionsschutz



Setzen Sie diese Maßnahmen um und reduzieren Sie damit das Infektionsrisiko

Nr.	Maßnahme
1	Impfaktionen Wie jedes Jahr empfiehlt die WHO einen Impfschutz gegen die vermuteten Influenza-Viren. Ihr Arbeitgeber kann im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Impftermine während der Arbeitszeit anbieten und so den einen oder anderen für eine Impfung gewinnen, der sonst nicht zum Hausarzt gehen würde. Die Grippe-Impfung gehört zu den wichtigsten Schutzmaßnahmen in der Prävention gegen eine schwere chronische Grippe-Erkrankung und ist für Kollegen ab 60 Jahren oder mit chronischen Erkrankungen zu empfehlen.
2	AHA+L-Postkarten Gestalten Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber kleine Postkarten mit der AHA+L-Formel und vereinbaren Sie für diesen Herbst und Winter wieder klare Regeln. Dazu gehören: A = Abstand, H = Hygiene (Händewaschen/Niesetikette), A = Atemschutz, wenn jemand hustet, und L = Lüften. Achten Sie zudem darauf, dass überall Seife und Papiertücher bereitstehen und dass regelmäßig gelüftet wird, gerade in den Büros. Alternativ kann auch eine CO ₂ -Ampel genutzt werden.
3	Reinigung hochfahren Um eine Infektion zu vermeiden, ist es hilfreich, wenn Ihre Reinigungskräfte in der Hochzeit der Viren die kritischen Stellen häufiger reinigen und ggf. auch desinfizieren. Dazu gehören unter anderem Türgriffe oder Treppengeländer, da sie von vielen Kollegen angefasst werden.
4	Testung ermöglichen Es gibt keine offizielle Testpflicht mehr wie während der Pandemie, und dennoch empfehlen die Experten, Testungen anzubieten. Setzen Sie als Betriebsrat sich dafür ein, dass den Kollegen kostenlose Schnell- oder PCR-Tests zur Verfügung stehen und auch genutzt werden können. Ein Test ist im Vergleich zu einem Tag Arbeitsunfähigkeit deutlich günstiger, falls Ihr Arbeitgeber die Kosten moniert.
5	Flyer, Plakate und Aufkleber Bestellen Sie für Ihren Betrieb Flyer, Plakate oder auch Aufkleber, die Ihre Kollegen an das Thema Infektionsschutz erinnern. Diese bekommen Sie kostenlos auf der Website infektionsschutz.de unter folgendem Link: https://kurzlinks.de/u6va . Hängen Sie sie z. B. in den Toiletten oder an den Spiegeln auf und erinnern Sie so Ihre Kollegen an das Thema.
6	Homeoffice bzw. Kontakte reduzieren In vielen Betrieben wird wieder mehr in Präsenz gearbeitet. Doch gerade, wenn die Grippewelle anrollt, ist es hilfreich, die Präsenzpflcht wieder aufzulockern. Sprechen Sie als Betriebsrat mit Ihrem Arbeitgeber bereits jetzt über eine schnelle Lösung, die dann bei Bedarf schnell umgesetzt werden kann. Ein weiterer guter Schutz vor vielen Kontakten ist eine Teilung in der Kantine hinsichtlich der Essenszeiten, sodass nicht alle Kollegen gleichzeitig die Räume „fluten“.

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

Risiko Pilzsporen | Lesezeit 4 Minuten

Schimmelpilze am Arbeitsplatz – jetzt im Herbst und Winter besteht diese Gefahr besonders

In der kalten Jahreszeit steigt das Risiko für Schimmelbildung in Büros, Werkstätten oder Sozialräumen. Jetzt lüften die Kollegen weniger, am Wochenende wird nicht geheizt und es ist durch die nassen Schuhe und Kleider mehr Feuchtigkeit in den Räumen. All das schafft ideale Bedingungen für Schimmelpilze. Handelt Ihr Arbeitgeber nicht rechtzeitig und der Schimmel entsteht, dann wird dies zu einer Gefahr für Ihre Kollegen. Ihr Arbeitgeber ist jetzt in der Pflicht.

Bei Schimmel werden Warnsignale oft nicht ernst genommen. In vielen alten Gebäuden gibt es einen „muffigen“ Geruch. In manchen Räumen bekommen einzelne Kollegen immer wieder Husten oder gereizte Schleimhäute. Zudem gibt es dunkle Flecken an den Wänden oder in den Ecken.

Dann könnte sich dort ein Schimmelpilz ausgebreitet haben, und das ist keineswegs harmlos.

Was sind Schimmelpilze und warum sind sie gefährlich?

Schimmelpilze sind Mikroorganismen, die überall vorkommen, besonders dort, wo es feucht und warm ist. Viele Arten sind harmlos, doch einige produzieren Gifte, sogenannte Mykotoxine, die zu ernsthaften Gesundheitsbeschwerden führen können. Dazu gehören zum Beispiel:

- Atemprobleme, Husten, Asthma
- allergische Reaktionen, Juckreiz, tränende Augen
- Kopfschmerzen, Konzentrationsstörungen
- Hautreizungen

Das Problem mit Schimmelpilzen ist, dass die Sporen, die winzigen Samen, in der Regel unsichtbar sind. Erst bei stärkerem Befall bzw. einer höheren Sporenkonzentration wird Schimmel durch Verfärbungen und Geruch wahrnehmbar. Gerade im Herbst und Winter, wenn Räume nicht ausreichend gelüftet oder überheizt werden, kann sich Schimmel unbemerkt ausbreiten.

Bei Schimmel gilt das Vorsorgeprinzip

Ein weiteres Problem mit Schimmel ist: Es gibt keine verbindlichen Grenzwerte, ab welcher Konzentration Schimmel gesundheitsgefährdend ist. Das bedeutet für Sie als Betriebsrat in der Kommunikation mit Ihren Kollegen, dass es sich nicht klar sagen lässt, ab wann eine gesundheitliche Gefährdung vorhanden ist.

Deshalb gilt das **Vorsorgeprinzip**: Bereits der Verdacht auf Schimmelbefall ist Grund genug für Ihren Arbeitgeber, zu handeln – und nicht erst dann, wenn die Kollegen gesundheitliche Probleme bekommen.

Ihre Handlungsgrundlage als Betriebsrat

Wenn Ihr Arbeitgeber nicht ins Handeln kommt, müssen Sie nicht tatenlos zusehen. Nutzen Sie gezielt Ihre Rechte als Betriebsrat. Dazu gehören die folgenden:

§§ 80, 89 BetrVG – Überwachungspflicht nutzen

Sie haben darauf zu achten, dass Vorschriften zum Arbeitsschutz eingehalten werden – dazu gehört auch ein schimmelfreier Arbeitsplatz.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG – Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

Bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz sind Sie als Betriebsrat zu beteiligen. Sie haben außerdem ein Informationsrecht, z. B. zu Messergebnissen oder geplanten Maßnahmen.

Externe Stellen einbeziehen

Weigert sich der Arbeitgeber, Maßnahmen zu ergreifen, können Sie das Gesundheitsamt oder die zuständige BG informieren. Letztere kann Ihren Arbeitgeber nachdrücklich an seine Pflichten erinnern und bei Untätigkeit sogar mit finanziellen Konsequenzen drohen.



HINWEIS

Baubiologische Orientierungswerte

Es gibt für Innenräume Orientierungswerte, die für Sie als Betriebsrat hilfreich in der Argumentation sein können (einsehbar in diesem PDF: <https://kurzlinks.de/2cgk>). Sporen können mithilfe eines Luftkeimsammlers gemessen werden.

- keine Anomalie: < 200 KBE/m³ (koloniebildende Einheiten pro Kubikmeter Luft)
- schwache Anomalie: < 500 KBE/m³; langfristig ist Handlungsbedarf im Sinne der Vorsorge zu prüfen
- starke Anomalie: 500–1.000 KBE/m³; Sanierung sollte zeitnah erfolgen
- extreme Anomalie: > 1.000 KBE/m³; sofortige Sanierung ist erforderlich



FAZIT

Verantwortung einfordern

Schimmel ist (k)ein Wohlfühlthema. Er gefährdet die Gesundheit Ihrer Kollegen und darf nicht ignoriert oder „vertagt“ werden. Als Betriebsrat haben Sie Rechte und können damit aktiv zur Schimmelvermeidung beitragen. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und den Kollegen über das Thema. Denken Sie auch an Sozialräume wie Umkleiden oder Pausenräume. Vor allem Kühlschränke sind oft wahre Brutstätten für Schimmel – hier helfen nur regelmäßige Kontrolle und klare Hygieneregeln.

Psychische Belastung | Lesezeit 3 Minuten

Nutzen Sie die gesammelten Erfahrungen, um die Gefährdung psychischer Belastungen zu reduzieren

Als Betriebsrat beschäftigen Sie sich täglich bewusst oder unbewusst mit den Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz. Doch was hilft, um die Gefahren zu erkennen und gute Maßnahmen abzuleiten? Die BAuA hat vor wenigen Wochen ein neues Buch veröffentlicht und stellt darin praxisnahe Beispiele vor, wie Ihr Arbeitgeber Gefährdungen frühzeitig erkennen und vermeiden kann.

Vielleicht setzen Sie in Ihrem Betrieb bereits die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG um. Es ist die Pflicht Ihres Arbeitgebers, psychische Belastungen als Teil der Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduktion zu ergreifen.

Umsetzung ist nicht gesetzlich geregelt

Das ArbSchG regelt klar die Pflichten Ihres Arbeitgebers, legt jedoch nicht fest, wie die Gefährdungsbeurteilung ablaufen muss oder welche Maßnahmen hilfreich sind, um die Belastungen zu reduzieren. Genau diese Lücke schließt die BAuA mit dem Buch „Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermeiden. Gestaltungsanforderungen und -optionen“.



HINWEIS

Buchempfehlung

Wer sich von Ihnen als Betriebsrat mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschäftigt, der sollte unbedingt in das Fachbuch „Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermeiden. Gestaltungsanforderungen und -optionen“ der BAuA investieren. Die Kosten liegen bei 49,90 €. Es gibt allen betrieblichen Gesundheitsschützern wichtige Impulse: <https://kurzlinks.de/yuk4>

Struktur und Prozesse sind wichtig

Diese beiden Beispiele veranschaulichen, dass psychische Gefährdungen nicht allein auf individueller Ebene im Sinne von „Du musst dich einfach entspannen, dann wird das wieder“ gemanagt werden können.

Vielmehr wirken nachhaltige Prozesse und erprobte Maßnahmen positiv auf die Arbeitsbedingungen, und dazu gehören u. a. klare Strukturen, transparente Kommunikation, Partizipation, Erholungsphasen und gezielte Beratung.



FAZIT

Mit der GB Psych Belastungen reduzieren

Die Arbeitsbedingungen Ihrer Kollegen werden nur besser, wenn Sie als Betriebsrat gezielt und rechtlich sicher vorgehen. Die Erfahrungen der BAuA helfen Ihnen, psychische Belastungen im Betrieb konkret zu erkennen, Ihrem Arbeitgeber die richtigen Impulse zu geben und die Belastungen mit geeigneten Maßnahmen bzw. Ihren Vorschlägen zu reduzieren.

Die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen: Gute Arbeitsgestaltung ist möglich – und zahlt sich aus. Sie stärkt das Wohlbefinden der Beschäftigten, senkt Fehlzeiten und verbessert das Betriebsklima nachhaltig.

Empfehlungen aus der Praxis sind oft hilfreich

Beispiel 1: Maßnahmen bei Belastungen durch Schichtarbeit und Arbeitsverdichtung

In einem Unternehmen der Automobilindustrie zeigten sich besonders hohe psychische Belastungen durch Schichtarbeit und Arbeitsverdichtung. Durch Einführung eines partizipativen Dienstplansystems mit Einbindung der Kollegen konnten Arbeitszeiten flexibler gestaltet und Ruhephasen besser eingehalten werden. Zudem wurde ein Feedbackritual für kurzfristige Konflikte eingerichtet. Ergebnis war eine messbare Verbesserung der Zufriedenheit, weniger Fehlzeiten und starke Akzeptanz bei allen Kollegen.

Beispiel 2: Unklare Informationen und Termindruck

In der Bauwirtschaft litten Kollegen unter unklaren Arbeitsanweisungen und erheblichem Termindruck. Hier wurde eine Kombination aus regelmäßigen Teammeetings und psychologischer Unterstützung bei belastenden Projektphasen etabliert. Die Kollegen erhielten Zugang zu Beratungsangeboten und erhielten konkrete Verhaltenstipps bei Stresssituationen. Das Ergebnis: geringere Unsicherheit, stärkere Teamarbeit und weniger Konflikte.



Arbeitsmedizin | Lesezeit 8 Minuten

Auf die Ohren: Was Sie als Betriebsrat über die gehörmmedizinische Vorsorge wissen müssen

Lärm gehört in vielen Betrieben zum Alltag, ob in der Produktion, im Handwerk, auf Baustellen oder in der Logistik. Doch andauernder Lärm ist nicht nur störend, sondern auch eine echte Gesundheitsgefahr. Lärm kann das Gehör dauerhaft schädigen, selbst wenn die Kollegen ihn subjektiv kaum noch wahrnehmen. Zudem löst Lärm Stress aus. Umso wichtiger ist die gehörmmedizinische Vorsorge, die Ihr Arbeitgeber Ihren Kollegen anbieten muss. Schließlich gilt es, Schwerhörigkeit im Alter zu vermeiden. Sie als Betriebsrat spielen, wenn es um Aufklärung, Mitbestimmung und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben geht, eine zentrale Rolle. Sperren Sie Ihre Ohren auf für dieses spannende Thema.

Eigentlich sind das Summen und laute Brummen nicht schlimm, es ist ja immer da und Kollege X hat sich daran gewöhnt. Er nimmt es im Alltag nicht mehr wahr. So gehen Jahre ins Land, in denen Herr X ohne Gehörschutz und arbeitsmedizinische Vorsorge arbeitet. Heute ist er seit 5 Jahren in Rente und kann kaum einem Gespräch am Tisch mehr folgen. Er leidet an Schwerhörigkeit.

Was ist gehörmmedizinische Vorsorge?

Die gehörmmedizinische Vorsorge ist eine spezielle arbeitsmedizinische Maßnahme, die dem Erhalt des Hörvermögens dient. Sie soll dazu beitragen, gesundheitliche Schäden durch Lärm frühzeitig zu erkennen und ihnen vorzubeugen.

Die Kollegen werden in diesem Rahmen arbeitsmedizinisch untersucht und erhalten individuelle Beratung und Hinweise zum Umgang mit Lärm und Gehörschutz. Je nach Lärmbelastung am Arbeitsplatz kann die Vorsorge entweder als Angebots- oder Pflichtvorsorge durchgeführt werden.

Prävention und Sensibilisierung sind enorm wichtig

Ziel ist, die Kollegen für Lärmeinwirkungen zu sensibilisieren, Risikofaktoren zu erkennen, gesundheitliche Folgen zu vermeiden und bei ersten Anzeichen von Hörschäden frühzeitig gegenzusteuern.

Die Untersuchungen beinhalten in der Regel eine Anamnese, eine Hörprüfung bzw. Hörmessung (Audiometrie) und eine arbeitsmedizinische Beratung. Die Vorsorge erfolgt vertraulich und unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

Wann muss Ihr Arbeitgeber eine gehörmmedizinische Vorsorge anbieten?

Die Grundlage für die gehörmmedizinische Vorsorge ist die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Diese legt in Verbindung mit der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) fest, ab welchen Schwellenwerten Arbeitgeber eine Vorsorge anbieten oder verpflichtend veranlassen müssen.

Fragen Sie als Betriebsrat daher unbedingt bei Ihrer Sifa nach den Lärmmessungen.

Angebotsvorsorge

Eine Angebotsvorsorge muss Ihr Arbeitgeber anbieten, wenn der Tages-Lärmexpositionspegel der Kollegen bzw. am Arbeitsplatz über 80 Dezibel liegt oder wenn der Spitzenschalldruck 135 dB überschreitet.

Pflichtvorsorge

Wird ein Tages-Lärmexpositionspegel von 85 Dezibel oder mehr erreicht oder überschritten, handelt es sich um eine Pflichtvorsorge. In diesem Fall dürfen Kollegen die Tätigkeit nur aufnehmen oder fortführen, wenn sie die arbeitsmedizinische Vorsorge wahrgenommen haben.

Auch Kollegen mit bereits bestehender Hörminderung, mit Hörgeräten oder erhöhtem Risiko für Gehörschäden sollten vom Betriebsarzt regelmäßig betreut und untersucht werden, auch wenn die gesetzlichen Grenzwerte nicht erreicht werden. Ebenso gilt dies bei regelmäßigem Tragen von Gehörschutz.

Prüfen Sie als Betriebsrat, ob diese Vorgaben in Ihrem Betrieb so umgesetzt werden.



HINWEIS

Schwerhörigkeit

Der Bundesverband der Hörsysteme-Industrie gibt an, dass ca. 10 Millionen Menschen in Deutschland von Schwerhörigkeit betroffen sind. Die Wahrscheinlichkeit, schwerhörig zu sein, steigt mit dem Alter. Bei den über 74-Jährigen ist es ca. jeder Dritte. Schwerhörigkeit entsteht meist langsam; dabei bedeuten Lärm bzw. Hörschädigungen im jüngeren Alter ein großes Risiko. Schwerhörigkeit lässt sich in verschiedene Stufen einteilen:

- **leichte Schwerhörigkeit:** Betroffene hören leise Geräusche (z. B. Uhrenticken, das Sirren einer Mücke, Flüstern) nicht mehr.
- **mittlere Schwerhörigkeit:** Betroffene hören keine Umgebungsgeräusche mehr (z. B. Vogelgezwitscher, Büroatmosphäre).
- **schwere Schwerhörigkeit:** Betroffene können Gespräche nicht mehr verstehen.
- **Taubheit:** Betroffene hören auch sehr laute Geräusche nicht mehr.

Haben Sie Lust, Ihre Hörfähigkeit selbst zu testen? Dann nutzen Sie doch mal diesen einfachen Online-Test: <https://kurzlinks.de/dfc1> oder gehen Sie zu Ihrem Hörakustiker vor Ort.

Die rechtliche Grundlage für die Gehörvorsorge

Sollte Ihr Arbeitgeber nichts von der gehörmmedizinischen Vorsorge wissen, machen Sie ihn auf seine Pflichten aufmerksam. Diese entstehen durch folgende Vorgaben:

- §§ 3 und 4 ArbMedVV regeln die Pflicht und das Angebot zur Vorsorge bei Lärmbelastung.
- § 10 LärmVibrationsArbSchV konkretisiert die Anforderungen an die Lärmbewertung und die Durchführung von Vorsorgemaßnahmen.
- § 5 ArbSchG verpflichtet Ihren Arbeitgeber zur Gefährdungsbeurteilung, auch in Bezug auf Lärm.
- § 4 ArbSchG verpflichtet zur Vermeidung und Minimierung von Gesundheitsrisiken.
- Die DGVV-Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention) enthält ebenfalls Hinweise auf Lärmgefährdungen und den Umgang damit.

Motivieren Sie die Kollegen, die Vorsorge zu nutzen

Grundsätzlich sollten die Kollegen mit Lärmbelastung am Arbeitsplatz die gehörmmedizinische Vorsorge wahrnehmen, auch wenn sie keine Pflicht ist. Denn dauerhafte Lärmeinwirkung kann schleichend zur Hörschädigung führen, ohne dass sie sofort bemerkt wird. Auch Kollegen mit subjektivem Lärmempfinden, Tinnitus oder bereits vorhandenen Hörproblemen sollten die Vorsorge ernst nehmen und frühzeitig mit dem Betriebsarzt sprechen.

Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Sie als Betriebsrat haben eine wichtige Mitbestimmungs- und Überwachungsfunktion bei der Umsetzung der gehörmmedizinischen Vorsorge. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Sie ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen zum Gesundheitsschutz. Dies betrifft die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen ebenso wie Maßnahmen zur Lärmreduzierung oder zur Bereitstellung und Kontrolle des Gehörschutzes.



Checkliste: Lärmschutz



Prüfen Sie diese Punkte zum Schutz des Gehörs Ihrer Kollegen

Nr.	Prüffragen
1	In welchen Bereichen nutzen die Kollegen Gehörschutz?
2	Welche Modelle nutzen die Kollegen? Welche Auswahl ist vorhanden?
3	Wurden die Kollegen zur Auswahl von Gehörschutz beteiligt?
4	Wie werden die Kollegen zum Thema Gehörschutz unterwiesen?
5	Zu welchen Ergebnissen kam die Gefährdungsbeurteilung? Wie sind die Ergebnisse der Lärmmessung?
6	Gibt es bereits Maßnahmen zum Schutz vor Lärm, z. B. Lärmdämmung, Einkapselung von Maschinen ...?
7	Wie viele Kollegen nutzten bisher im Jahr 2025 die Möglichkeit einer gehörmmedizinischen Vorsorge?
8	Wurden die Kollegen zur Auswahl von Gehörschutz beteiligt?

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

INFO: Gehörschutz



Sichtbar machen

Neben der gehörmmedizinischen Vorsorge ist das Tragen von Gehörschutz der beste Schutz vor Schwerhörigkeit. Motivieren Sie Ihre Kollegen und hängen Sie Plakate auf. Diese können Sie bei Ihrer BG bestellen. Hier ein Beispiel von der BG ETEM: <https://kurzlinks.de/e45n>



FAZIT

Ohren schützen, Lebensqualität erhalten

Gehörschutz ist kein Randthema, sondern zentraler Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die gehörmmedizinische Vorsorge ist ein wirksames Instrument, um Hörschäden zu vermeiden und die Kollegen langfristig gesund zu erhalten. Ihr Arbeitgeber ist klar gesetzlich verpflichtet, die Vorsorge bei bestimmten Lärmwerten anzubieten oder anzuordnen.

Sie als Betriebsrat haben das Recht und die Pflicht, die Einhaltung dieser Vorgaben zu überwachen und sich aktiv für lärmfreie bzw. lärmarme Arbeitsplätze einzusetzen. Ihre Kollegen sollten die Angebote unbedingt wahrnehmen, denn gutes Hören ist ein wertvolles Gut – und sie wollen später sicherlich nicht wie Kollege X am Küchentisch sitzen und nichts mehr mitbekommen.



ADIUVA IMPULS

Aus der Praxis für die Praxis: Urteile und Fragen

Aus der Praxis für die Praxis: Der „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ beantwortet Leserfragen von Betriebsräten – so treffen Sie in ähnlichen Fällen immer die richtigen Entscheidungen.



ACHTEN SIE
AUF IHR GEHÖR –
ES IST EIN
WERTVOLLES GUT!

Arbeitsunfall | Lesezeit 3 Minuten

Verletzung beim Kaffeetrinken: Ist das ein Arbeitsunfall oder nicht?

Das Leben ist manchmal merkwürdig. Aber auch Situationen, die für Außenstehende skurril wirken, können für die Betroffenen spürbare Folgen haben und sind alles andere als lustig. Das gilt auch im Zusammenhang mit möglichen Arbeitsunfällen. Ein Beispiel für skurrile Ursachen für Arbeitsunfälle ergibt sich aus einer Entscheidung des Landessozialgerichts (LSG) Sachsen-Anhalt vom 22.5.2025 (Az. L 6 U 45/23).

Der Fall: Ein Bauarbeiter verletzte sich beim Kaffeetrinken. Das kam so: Jeden Morgen gab es eine Baubesprechung in einem Baucontainer, an der der Bauarbeiter teilnahm. Üblicherweise gab es während dieser Besprechung auch Kaffee, so auch an dem fraglichen Tag.

Beim Kaffeetrinken verschluckte sich der Bauarbeiter. Um die Besprechung nicht weiter zu stören, wollte er nach draußen gehen und sich dort „aushusten“. An sich ein freundlicher Zug von ihm, der ihm allerdings zum Verhängnis werden sollte.

Denn auf dem Weg nach draußen verlor der Bauarbeiter kurz das Bewusstsein. Dadurch stürzte er auf ein Metallgitter. Die schmerzhafteste Folge für ihn: ein Nasenbeinbruch.

BG: Kaffeetrinken dient privaten Zwecken

Der Arbeitgeber meldete den Vorfall der gesetzlichen Unfallversicherung, weil es sich seiner Ansicht nach um einen Arbeitsunfall handelte. Das sah die BG allerdings anders. Ihrer Ansicht nach dient das Kaffeetrinken grundsätzlich keinem betrieblichen Zweck. Vielmehr habe es sich hierbei um eine private Tätigkeit und damit eben nicht um einen Arbeitsunfall gehandelt. Sie verweigerte daher die Leistung.

Der Bauarbeiter klagte gegen diese Entscheidung. Das zunächst zuständige Sozialgericht wies seine Klage allerdings ab. Das Gericht folgte der Auffassung der BG.

LSG: Kaffeetrinken kann beruflichen Zweck erfüllen

Die Entscheidung: Das LSG sah die Sache anders – zum Glück für den Arbeitnehmer. Die Richter stellten fest, dass der Nasenbeinbruch ein Arbeitsunfall war und die BG daher dem Grunde nach eintreten musste.

Ausgangspunkt war § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII, also die Definition eines Arbeitsunfalls. Dort heißt es nämlich:

§ 8 Abs. 1 SGB VII

Arbeitsunfall

(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

Auf den Zusammenhang kommt es an

Die Richter stellten entscheidend darauf ab, dass es einen sachlichen Zusammenhang zwischen dem Kaffeetrinken und der geschuldeten Tätigkeit, nämlich der Arbeit auf der Baustelle, gab. Sie räumten zwar noch ein, dass die Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse wie Hunger und Durst grundsätzlich keinen betrieblichen Zwecken diene. Von diesem Grundsatz machten sie aber eine wichtige Ausnahme.

Denn bei dem Kaffeetrinken im Rahmen der Baubesprechung ging es eben gerade nicht um die Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse. Der Kaffeegenuss bei solchen Besprechungen diene vielmehr dazu, die positive Arbeitsatmosphäre und die kollegiale Gemeinschaft der Arbeitnehmer zu stärken. Das Koffein diene darüber hinaus dazu, Wachsamkeit und Aufnahmebereitschaft zu steigern. Dies sei auch dem Arbeitgeber bekannt gewesen, der den Kaffee im Rahmen der Baubesprechungen selbst zur Verfügung gestellt hatte. Hinzu kam, dass der Bauarbeiter arbeitsvertraglich verpflichtet war, an diesen Besprechungen teilzunehmen. Auch dieser Umstand deutete auf eine betriebliche Veranlassung des Kaffeetrinkens hin.

! WICHTIG

Nicht jeder Kaffeegenuss ist beruflich bedingt

Die Entscheidung betont aber die Wichtigkeit der Umstände des Einzelfalls. Denn hätte der Bauarbeiter sich zum Beispiel in seiner Frühstückspause an einem selbst mitgebrachten Kaffee verschluckt, hätte kein Arbeitsunfall vorgelegen.

Zusammengefasst kann man sagen, dass bei solchen Verletzungen schnell ein Arbeitsunfall vorliegt, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen an solchen Besprechungen teilnehmen müssen und der Arbeitgeber den Kaffee zur Verfügung stellt. Dann stehen beim Kaffeetrinken der Genuss und die Befriedigung von Grundbedürfnissen nicht mehr im Vordergrund.

→ FAZIT

Kämpfen lohnt sich

Als Betriebsrat sollten Sie immer ganz genau hinschauen, wenn es zu Verletzungen gekommen ist. Machen Sie den betroffenen Kollegen gegebenenfalls Mut, sich rechtlich unterstützen zu lassen.

Gesundheitstipps | Lesezeit 3 Minuten

Handynacken?! Verspannungen und Schmerzen durch Smartphone und PC vermeiden

Ein Leben ohne Smartphone? Für die meisten Kollegen kaum noch vorstellbar. Das Mobiltelefon ist längst täglicher Begleiter: ob zum Lesen von Nachrichten, für berufliche E-Mails, beim Chatten mit Freunden oder für das Scrollen durch soziale Medien. Auch im Betrieb ist der Bildschirm ständiger Begleiter: PC, Tablet und Smartphone fordern unsere Aufmerksamkeit – und unsere Haltung. Denn wer dauerhaft nach unten schaut oder stundenlang vor dem Monitor sitzt, überlastet seine Halswirbelsäule. Das führt immer häufiger zu Verspannungen, Kopfschmerzen und Schmerzen im Schulter-Nacken-Bereich.

Wussten Sie, dass ein menschlicher Kopf durchschnittlich 4 bis 6 Kilogramm wiegt? In aufrechter Haltung verteilt sich dieses Gewicht gleichmäßig auf die Wirbelsäule. Doch sobald wir den Kopf nach vorn neigen, steigt die Belastung. Bei einem Neigungswinkel von 45 Grad, wie bei dem Blick nach unten aufs Smartphone, wirken etwa 20 Kilogramm auf die Halswirbel. Diese dauerhafte Fehlhaltung kann die Muskulatur überfordern, zu Verspannungen, Schmerzen oder sogar Bandscheibenproblemen führen.

Gerade wenn am Arbeitsplatz ohnehin viel Bildschirmarbeit anfällt, ist die zusätzliche Belastung durch Smartphone-Nutzung in Pausen oder unterwegs eine Gefahr für die Gesundheit.

Werden Sie als Betriebsrat aktiv

Als Interessenvertretung Ihrer Kollegen können Sie aktiv zur Gesundheitsförderung beitragen. Dabei helfen gezielte Informationen, präventive Angebote und das Einfordern ergonomischer Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsplätze. Wichtig ist es, die Kollegen für das Thema zu sensibilisieren und einfache Lösungen aufzuzeigen.

Geben Sie diese 4 Tipps an Ihre Kollegen weiter

Tipp 1: Haltung korrigieren und über Häufigkeit der Nutzung nachdenken

Empfehlen Sie Ihren Kollegen, das Smartphone auf Augenhöhe zu halten, statt nach unten zu schauen. Das mag zunächst ungewohnt wirken, entlastet jedoch sofort Nacken und Schultern. Auch die Gesamtnutzungsdauer sollte überprüft werden. Das Smartphone erstellt jeden Tag eine Statistik über die Nutzungsdauer. Das hilft manchem sicherlich, sich darüber klar zu werden, wie

häufig er das Smartphone in der Hand hat. Ist ein Teil der Nutzung vielleicht auch Gewohnheit? Kleine Pausen vom Bildschirm helfen, die Muskulatur zu entspannen und die Augen zu entlasten.

Tipp 2: Bewegung in den Arbeitsalltag integrieren

Regelmäßige Bewegung gleicht Fehlhaltungen aus. Schon einfache Übungen reichen: den Kopf langsam nach links und rechts drehen, das Ohr Richtung Schulter neigen, die Schultern kreisen lassen oder bewusst tief nach unten ziehen. Wichtig ist, dass diese Bewegungen sanft und regelmäßig erfolgen und am besten mehrmals täglich.

Auch kurze Spaziergänge in der Pause helfen, die Wirbelsäule zu entlasten. Setzen Sie sich z. B. alle 90 Minuten einen Timer, auch gerne mit dem Handy.

Tipp 3: Krafttraining für eine stabile Haltung

Wer die hintere Rumpfmuskulatur, also Rücken, Schultern und Nacken, gezielt trainiert, schützt sich besser vor Fehlhaltungen. Besonders sinnvoll ist ein Ausgleich zur oft verkürzten Brust- und Bauchmuskulatur, die durch das Sitzen dominiert. Schon 2 Einheiten Krafttraining pro Woche helfen, das muskuläre Gleichgewicht wiederherzustellen. Schaffen Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber Angebote, z. B. durch Kooperationen mit Fitnessstudios, Online-Kurse oder Bewegungsprogramme im Betrieb.

Tipp 4: Langfristig denken und ergonomisch arbeiten

Neben der Smartphone-Nutzung darf die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze nicht vergessen werden. Hier gilt: Der Monitor sollte auf Augenhöhe sein, die Tastatur ergonomisch platziert und der Stuhl rückenfreundlich einstellbar. Ein höhenverstellbarer Tisch kann weitere Vorteile bringen. Hier haben Sie als Betriebsrat Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Weisen Sie aktiv auf Mängel hin und fordern Sie Verbesserungen ein.



→ FAZIT

Aktiv gegen den Handynacken

Nackenschmerzen und Verspannungen sind kein unvermeidbares Übel der digitalen Arbeitswelt. Mit gezielter Aufklärung, einfachen Übungen und präventiven Maßnahmen lässt sich viel erreichen. Als Betriebsrat können Sie dabei helfen, das Bewusstsein für gesunde Bildschirmnutzung zu schärfen und so langfristig die Gesundheit Ihrer Kollegen schützen.

Wertvolle Hilfe | Lesezeit 4 Minuten

Kennen Sie NAKOS? Ein guter Wegweiser für Selbsthilfe im BEM

Wenn Kollegen länger erkrankt sind, dreht sich im BEM vieles um die Anforderungen des Arbeitsplatzes, die Leistungsfähigkeit des Betroffenen und die Wiedereinstiegsmöglichkeiten. Dabei wird der Mensch mit seinen krankheitsspezifischen Themen übersehen. Doch darin liegt viel Kraft, denn wer eine chronische Erkrankung oder eine seelische Belastung mit anderen Betroffenen teilt, erlebt nicht nur Entlastung, sondern gewinnt auch Hoffnung und Mut, die eigene Situation aktiv mitzugestalten. Genau hier setzt NAKOS an, die Nationale Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen. Nutzen Sie dieses Portal für Ihre Betriebsratsarbeit.

Manchmal ist guter Rat teuer und manchmal gibt es ihn kostenlos, allerdings ist er dann meist nicht leicht zu finden. Hier bietet NAKOS wertvolle Orientierungshilfe. Gerade im Rahmen des BEM oder von Beratungsgesprächen stehen oft viele Fragen im Raum: Wie gehe ich mit meiner Erkrankung um? Wie schaffe ich den Wiedereinstieg in den Job? Wo finde ich Unterstützung außerhalb des medizinischen Systems?

Gerade im betrieblichen Kontext kann NAKOS (www.nakos.de) eine Brücke schlagen: zwischen der betrieblichen Wiedereingliederung und persönlicher Stabilisierung.

Was ist NAKOS?

NAKOS ist eine bundesweite Informationsstelle rund um das Thema Selbsthilfe. Sie wird von der Deutschen Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e. V. (DAG SHG) getragen und vom Bundesministerium für Gesundheit gefördert.

Ziel ist es, Menschen mit gesundheitlichen, psychischen oder sozialen Problemen den Weg in die Selbsthilfe zu erleichtern. Die Plattform bietet

- Übersichten zu Selbsthilfegruppen (bundesweit),
- thematische Datenbanken zu chronischen Erkrankungen, Sucht, seelischer Gesundheit u. v. m.,
- Kontaktmöglichkeiten zu Selbsthilfeorganisationen, Fachverbänden und lokalen Ansprechpartnern,
- Informationsmaterialien für Multiplikatoren, also auch für Sie als Betriebsrat.

Warum ist Selbsthilfe im BEM relevant?

Wenn Sie Kollegen im BEM fragen, so ist der Wiedereinstieg nach längerer Krankheit nicht nur eine organisatorische Herausforderung, sondern auch emotional belastend.

Chronische Erkrankungen wie Rheuma, Diabetes oder Depressionen bringen oft soziale Isolation mit sich und das Vertrauen in den eigenen Körper ist erschüttert. Hinzu kommen Ängste vor der Stigmatisierung am Arbeitsplatz. Hier kann der Hinweis auf eine passende Selbsthilfegruppe Gold wert sein.

2 Beispiele aus der Praxis

1. Rückkehr nach einer Krebserkrankung

Ein Kollege kommt nach längerer Abwesenheit aufgrund einer Krebserkrankung zurück ins Unternehmen. Im BEM-Gespräch wird deutlich, dass er nicht nur mit den körperlichen Spätfolgen zu kämpfen hat, sondern sich auch zunehmend verunsichert im

Kollegenkreis fühlt. Der Betriebsrat verweist auf die Webseite von NAKOS. Über die Datenbank „Rote Adressen“ findet der Betroffene eine regionale Selbsthilfegruppe für Männer mit Prostatakrebs, die sich regelmäßig austauscht. Schon nach dem zweiten Treffen berichtet er von einer spürbaren Entlastung und fühlt sich dadurch gestärkt für den beruflichen Alltag.

2. Psychische Belastung und Long COVID

Eine junge Kollegin kehrt nach mehreren Monaten Arbeitsunfähigkeit infolge von Long COVID zurück. Sie berichtet von starker Erschöpfung und Konzentrationsproblemen. Die Kollegin wirkt niedergeschlagen, unsicher, wie es weitergehen soll. Der Betriebsrat bietet ein vertrauliches Gespräch an und verweist auf die Selbsthilfekontaktstellen über NAKOS. Dort findet sie Hinweise auf eine Online-Selbsthilfegruppe für Long-COVID-Betroffene in ihrem Bundesland. Der regelmäßige Austausch gibt ihr das Gefühl, nicht allein zu sein, und fördert Schritt für Schritt ihre Selbstwirksamkeit.

So nutzen Sie das Angebot

- Informieren Sie sich über die Datenbank „Grüne Adressen“. Sie listet überregionale Selbsthilfeorganisationen in Deutschland nach Themen sortiert auf.
- Nutzen Sie die „Rote Adressen“, um lokale Selbsthilfekontaktstellen in Ihrer Nähe zu finden. Diese Stellen beraten kostenlos und vermitteln passende Gruppen.
- Empfehlen Sie die Webseite www.nakos.de im persönlichen Gespräch oder im internen BEM-Leitfaden.
- Halten Sie Info-Flyer in Ihrem Büro bereit oder stellen Sie einen Link im Intranet zur Verfügung.
- Erwägen Sie Kooperationen mit örtlichen Selbsthilfekontaktstellen, z. B. durch Infoveranstaltungen im Betrieb.

→ FAZIT

Hilfe geben

Die Rückkehr in den Job oder Hilfe in einer schwierigen Lebenslage ist mehr als eine organisatorische Maßnahme. Sie ist ein Prozess, der Stabilität, Orientierung und manchmal auch neue Perspektiven braucht. Selbsthilfegruppen können dabei eine wichtige Ressource sein. Als Betriebsrat können Sie diesen Weg nicht vorgeben, aber wertvolle Impulse geben. Mit NAKOS steht Ihnen und Ihren Kollegen dafür ein qualitätsgesichertes, unabhängiges Informationsportal zur Verfügung.

Beteiligung | Lesezeit 3 Minuten

Mit dieser Muster-Vorlage befragen Sie Ihre Kollegen zum Thema Kantinenzufriedenheit

Gutes und ausgewogenes Essen ist eine wichtige Grundlage für das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und auch für die Leistungsfähigkeit. Dennoch ist in vielen Betrieben das Thema „Verpflegung“ immer noch ein Zusatzangebot, das oft stiefmütterlich behandelt wird. Hier sind Sie als Betriebsrat gefragt! Über den Kantinenausschuss haben Sie die Möglichkeit, das Essensangebot zu verbessern. Zudem ist gutes Essen im Betrieb nicht nur für die Kollegen, sondern auch für Bewerber ein absoluter Bonuspunkt. Befragen Sie daher Ihre Kollegen nach ihrer Meinung und nutzen Sie dazu gerne diesen Muster-Fragebogen.

Prüfen Sie in Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber, ob Ihre IT-Abteilung die Möglichkeit hat, den Fragebogen digital über MS Forms oder Mentimeter an die Kollegen zu verteilen, wenn Sie keine Pa-

pierbefragung mehr durchführen möchten. Schließlich wird die Auswertung dadurch deutlich einfacher. Achten Sie dabei, wie immer, auf die Einhaltung des Datenschutzes – auch bei der Papierform.



Muster-Vorlage: Umfrage zur betrieblichen Verpflegung



Nutzen Sie diese Vorlage und beteiligen Sie Ihre Kollegen hinsichtlich der betrieblichen Verpflegung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Betriebsrat ist es uns ein Anliegen, die Essensversorgung im Betrieb gemeinsam mit euch/Ihnen weiterzuentwickeln. Wir erhalten immer wieder positive wie negative Rückmeldungen zur Kantine und zu den Snackautomaten.

Um eure/Ihre Meinungen, Wünsche und Verbesserungsvorschläge gezielter aufnehmen zu können, führen wir eine kurze Umfrage durch. Eure/Ihre Rückmeldungen helfen uns, konkrete Verbesserungen beim Essensangebot über den Kantinenausschuss vorzunehmen.

Die Umfrage dauert nur wenige Minuten und ist selbstverständlich anonym. Bitte gebt den ausgefüllten Bogen bis zum XX.XX.2025 ab (alternativ: digitale Umfrage über MS Forms oder Mentimeter).

Vielen Dank für eure/Ihre Teilnahme!

Euer/Ihr Betriebsrat

Wie oft nutzen Sie die Kantine?	☐ täglich	☐ mehrmals pro Woche	☐ selten	☐ nie
Wie oft nutzen Sie den Snack-/Getränkeautomaten?	☐ täglich	☐ mehrmals pro Woche	☐ selten	☐ nie

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten des Kantinenangebots?

	sehr zufrieden (1)	zufrieden (2)	befriedigend (3)	unzufrieden (4)
Auswahl	☐	☐	☐	☐
Geschmack / Qualität	☐	☐	☐	☐
Preis-Leistungs-Verhältnis	☐	☐	☐	☐
Wartezeiten / Organisation	☐	☐	☐	☐
Vegetarische/vegane Optionen	☐	☐	☐	☐
Hygiene und Sauberkeit	☐	☐	☐	☐

Wie zufrieden sind Sie mit den Snack- und Getränkeautomaten?

	☐	☐	☐	☐
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Was vermissen Sie im aktuellen Kantinenangebot?

Was wünschen Sie sich bei den Snackautomaten zusätzlich?

Haben Sie darüber hinaus noch Anregungen oder Wünsche?

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

Kostenloses Magazin | Lesezeit 1 Minute

Ein guter Tipp für Kollegen, die Angehörige pflegen

Das Magazin „Ich pflege“ der Aktion „Das sichere Haus“ (DSH) richtet sich an pflegende Angehörige und liefert zahlreiche wertvolle Impulse, die Sie als Betriebsrat an die Kollegen weitergeben können, die einen Angehörigen pflegen. Es erscheint 2-mal jährlich, ist kostenlos und unterstützt Betroffene mit praktischen Tipps rund um Pflegeorganisation, rechtliche und finanzielle Fragen sowie Selbstfürsorge.

Vielleicht kennen Sie es aus eigener Erfahrung: Pflegende Angehörige stehen oft unter enormem Druck. Sie müssen die Pflegeverantwortung und ihren Beruf unter einen Hut bringen. Als Betriebsrat können Sie hier eine bedeutende Rolle spielen, indem Sie Unterstützungssysteme im Betrieb etablieren, z. B. Pflegelotsen oder Beratungsmöglichkeiten.

Eine weitere Möglichkeit ist das neue Magazin „Ich pflege“. Bestellen Sie doch einfach mal ein Ansichtsexemplar für Ihren Betrieb über die Homepage der DSH: <https://kurzlinks.de/bxxz>

Wichtig ist die Selbstfürsorge

Die Zeitschrift „Ich pflege“ betont: Wer pflegt und gesund bleiben möchte, muss auch auf sich achten, etwa durch Pausen, Rücken-schonung und psychische Entlastung. Sie als Betriebsrat können in Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber Weiterbildungsangebote zu

Stressprävention, Entlastung durch digitale Tools oder Kooperationen mit Pflegediensten organisieren.

Solche Unterstützungsangebote lindern Belastungen langfristig, stärken die Belastbarkeit der betroffenen Kollegen und sind damit ein echter Gewinn für den Betrieb.

Vernetzung fördern, Wissen austauschen

Machen Sie zudem pflegende Kollegen sichtbar. Vernetzung und Austausch sind essenziell und hilfreich für Betroffene, besonders aus der gleichen Region.

Sie können als Betriebsrat Plattformen schaffen, auf denen pflegende Kollegen sich austauschen, Fragen stellen oder Unterstützung finden. Ein internes Angebot oder Aushänge mit Tipps aus dem Magazin „Ich pflege“ machen das Thema präsent und sorgen für Verbundenheit und Unterstützung.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

Platz	Name	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Art der Beschäftigung	Stimmen
1	Becker	Julia	1988-08-03	weiblich	Tätig	52
2	Fischer	Lars	1987-07-05	weiblich	Tätig	40
3	Hoffmann	Mira	1994-03-12	weiblich	Tätig	25
4	Klein	Felix	1993-06-16	weiblich	Tätig	75
5	Klein	Alina	1992-07-12	weiblich	Tätig	23
6	Kröger	Simon	1987-04-07	weiblich	Tätig	26
7	Kröger	David	1990-11-11	weiblich	Tätig	38
8	Kröger	Clara	1974-02-21	weiblich	Tätig	34
9	Schmidt	Lars	1988-12-26	weiblich	Tätig	89
10	Schneider	Lars	1987-08-07	weiblich	Tätig	63
11	Weber	Simon	1985-05-25	weiblich	Tätig	1
12	Wulf	Julia	1988-10-19	weiblich	Tätig	0

- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

- Fristen und Termine automatisch im Blick
- Ermittlung der Mindestsitze nach d'Hondt
- Rechtssichere Vorlagen und Muster
- Kandidaturen erfassen und verwalten
- Berechnung des Wahlergebnisses



Jetzt kostenlosen Zugang sichern: <https://kurzlinks.de/c415>

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

SICHERHEITSBEAUFTRAGTE
Qualifizierung nach der DGUV
GESUNDHEITSIMPULSE 2025
Mitmachaktionen nutzen
BERATUNG
in psychischen Belastungs-
situationen anbieten