

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 4

ALARMIERUNGSSYSTEME

5 Beispiele, wie die Kollegen
damit besser geschützt sind

SEITE 6–7

ANONYME BERATUNG

Zukunftsträchtig: Schnelle Hilfe
in Belastungssituationen



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,

das Rad dreht sich weiter – wir sind bereits weit im zweiten Halbjahr. Das Jahr 2025 hat bisher viele Herausforderungen mit sich gebracht, nicht nur in Ihrem Betrieb, sondern weltweit. Wirtschaftliche Unsicherheiten, gesellschaftliche Spannungen und immer neue Veränderungen stellen uns täglich vor die Aufgabe, den Überblick zu behalten. Gerade in solchen Zeiten ist es nicht leicht, das Wesentliche nicht aus den Augen zu verlieren.

Für Sie als Betriebsrat ist eines immer klar: Arbeitsschutz und Gesundheit sind die Grundlage von allem. Oder, um es mit Arthur Schopenhauer zu sagen: „Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“

Diese Ausgabe widmet sich deshalb wieder wichtigen Impulsen und praxisnahen Informationen, die Ihnen helfen, Ihre Rolle als Gesundheitsschützer im Betrieb konsequent wahrzunehmen. Nutzen Sie die Inhalte, um gut informiert und handlungsfähig zu bleiben.

Viel Freude beim Lesen!

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: N. Lawrenson/peopleimages.com; S. 5: Adi; S. 9: Steven – 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

Die Qualifizierung der Sicherheitsbeauftragten fördert die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb 3

Alarmierungssysteme: eine Investition in die Gesundheit und die Sicherheit Ihrer Kollegen ... 4

Die 2 Ebenen des Arbeitsschutzes: das ArbSchG und die Regeln der DGUV und ihrer Berufsgenossenschaften 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Anonyme Beratung in Belastungssituationen als schnelle Hilfe im betrieblichen Alltag ... 6+7

RECHT & URTEILE

Diese 3 aktuellen Urteile rund um Wegeunfälle sollten Sie als Betriebsrat kennen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Stressmanagement: Warum „Multitasking“ nur Stress mit sich bringt – und was Sie dagegen tun können 9

2. HJ 2025: Gesundheitsimpulse und Mitmachaktionen für den Herbst 10

IMPULS DES MONATS

6 lösungsorientierte Fragetechniken für Azubis oder andere Gesprächspartner 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Können wir Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr als Brandschutzbeauftragte einsetzen?“ 12

Lebendige Sicherheitskultur | Lesezeit 3 Minuten

Die Qualifizierung der Sicherheitsbeauftragten fördert die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Die Sicherheit und Gesundheit aller im Betrieb stehen im Zentrum des betrieblichen Arbeitsschutzes – ein Thema, das Ihnen als Betriebsrat und Gesundheitsschützer besonders am Herzen liegt. Ihre Kollegen, die das Amt der Sicherheitsbeauftragten (SiBe) ehrenamtlich annehmen, übernehmen eine wichtige Rolle. Durch ihre fachliche Nähe und Präsenz im Arbeitsalltag wird die Sicherheitskultur lebendig. Ein SiBe beobachtet, ob Schutzvorrichtungen und persönliche Schutzausrüstung nicht nur vorhanden sind, sondern auch ordnungsgemäß eingesetzt werden, und sensibilisiert die Kolleginnen und Kollegen durch seine Vorbildfunktion und sein kollegiales Handeln. Um diese Aufgaben bewerkstelligen zu können, braucht der SiBe immer wieder neues Wissen und Qualifizierung. Wie ist das in Ihrem Betrieb geregelt?

Kennen Sie die SiBe in Ihrem Betrieb? Vielleicht über den ASA, denn hier bringen sie die Perspektive der Kolleginnen und Kollegen vor Ort mit ein. Nach § 11 ASiG gehört der SiBe zum ASA dazu. Je nach Betriebsgröße und Anzahl der SiBe nehmen zumindest Vertreter am ASA teil.

SiBe geht nicht ohne Sie als Betriebsrat

Wussten Sie, dass Sie als Betriebsrat bei der Bestellung von SiBe mitbestimmungsberechtigt und -pflichtig sind? So können Sie sicherstellen, dass diese gut verankert, ausreichend befähigt und wirksam eingesetzt werden. Zudem sind Sie an der Bestellung der SiBe zu beteiligen.

Achten Sie darauf, dass den SiBe ausreichend Arbeitszeit eingeräumt wird, damit sie ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen und sich außerdem auch weiterbilden können.

Gut ausgebildet, gut qualifiziert

Nicht nur der Wille und das Interesse an Sicherheitsthemen und dem betrieblichen Gesundheitsschutz sind wichtig, um das Amt des SiBe erfüllen zu können. Erst mit der richtigen Qualifizierung können die Kollegen wirksam handeln. Hierfür bilden sich die künftigen SiBe bei qualifizierten Anbietern, oftmals die eigene BG, weiter.

Neues Rahmenkonzept der DGUV

Auch die DGUV hat sich damit auseinandergesetzt und die Qualifizierung der SiBe aktualisiert. Mit dem „Rahmenkonzept zur Grundqualifizierung von Sicherheitsbeauftragten“ (DGUV-Grundsatz 311-004) liegt eine moderne, qualitätsgesicherte Grundlage vor, auf der Bildungseinrichtungen, Unfallversicherungsträger und freie Anbieter aufbauen können.

Das neue Konzept finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/hhyy>

Wann war die letzte Weiterbildung?

Neben einer aktuellen Grundqualifizierung sind Weiterbildungsmaßnahmen für die SiBe in Ihrem Betrieb wichtig. Hier können Sie sich als Betriebsrat einsetzen. Ein gut informierter SiBe ist wirksam für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit in Ihrem Betrieb und kann mit den Herausforderungen des Amtes besser umgehen.

So sind beispielsweise Kommunikation oder Konfliktmanagement wichtige Bestandteile der SiBe-Arbeit, und hierfür braucht es Wissen, um dies im Alltag auch anwenden zu können. Eine gute Mög-

lichkeit sind hier lösungsorientierte Fragetechniken, wie sie auf Seite 11 aufgelistet sind.

§ Rechtliche Grundlagen

Qualifizierung muss sein

Rechtsgrundlagen für die Bestellung von SiBe sind § 22 SGB VII sowie § 20 der DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, die durch DGUV-Regel 100-001 konkretisiert wird. In § 20 Abs. 6 DGUV V1 hat Ihr Arbeitgeber den SiBe in Ihrem Betrieb die Gelegenheit zu geben, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der BG teilzunehmen. In der DGUV-Information 211-042 „Sicherheitsbeauftragte“ (<https://kurzlinks.de/dh6z>) gibt die DGUV einen groben Rahmen von 3 bis 5 Jahren vor, um die SiBe nach Ausbildung weiterzuqualifizieren, immer in Abhängigkeit von der Gefahrenlage im Betrieb.

Win-win für alle

Für Ihren Arbeitgeber lohnt es sich, auf qualifizierte und gut eingebundene SiBe zu setzen. Sie als Betriebsrat können diesen Prozess aktiv begleiten. Die Qualifizierung kommt allen zugute: Sie stärkt die Sicherheit im Betrieb, fördert das Gesundheitsbewusstsein und entlastet alle Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

→ FAZIT

Regelmäßige Weiterbildung

Die DGUV zeigt, dass auch die Ausbildung der SiBe nicht stillsteht und wie wichtig moderne Standards sind. Die Arbeitswelt, die Maschinen, die Abläufe vor Ort am Arbeitsplatz verändern sich ständig, und dementsprechend auch die Aufgaben der SiBe. Nur wenn die Kollegen, die dieses Ehrenamt ausüben, sicher, geschult und sozial kompetent sind, wird die Sicherheitskultur in Ihrem Betrieb ein Stück lebendiger und einfacher.

Fragen Sie als Betriebsrat im nächsten ASA nach, wie und wie oft die SiBe durch eine interne oder externe Weiterbildung in ihren Aufgaben unterstützt werden.

Hilfe im Notfall | Lesezeit 4 Minuten

Alarmierungssysteme: eine Investition in die Gesundheit und die Sicherheit Ihrer Kollegen

Moderne Alarmierungssysteme sind immer mehr im Kommen und gehören zu einem guten Arbeitsschutz einfach dazu. Sie als Betriebsrat können entscheidend dazu beitragen, Ihre Kollegen in ihrem Arbeitsalltag besser zu schützen und Risiken frühzeitig zu erkennen. Ihre Aufgabe in diesem Bereich ist, die Interessen und auch Sorgen und Bedenken Ihrer Kollegen einzubringen und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber nach sicheren und praktikablen Lösungen zu suchen. Erfahren Sie in diesem Artikel, wo Alarmierungssysteme inzwischen zum Einsatz kommen, und prüfen Sie, ob sie auch in Ihrem Betrieb sinnvoll sind.

Die folgenden 5 Beispiele verdeutlichen die Bedeutung von Alarmierungssystemen im betrieblichen Alltag. Oftmals genügt ein Alarmton, um die Aufmerksamkeit zu wecken und nicht unbedingt weiterzuarbeiten. Gehen Sie als Betriebsrat mal die Arbeitsunfälle in Ihrem Betrieb durch und überlegen Sie, welcher Unfall durch ein Alarmsystem hätte verhindert oder welche Unfallfolgen hätten abgemildert werden können. Mit diesem Wissen können Sie dann in das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber gehen.

Beispiel 1: Vernetzung von Sicherheitssystemen

Trotz fortschrittlicher Technologien stellen Maschinenausfälle nach wie vor erhebliche Produktionsrisiken dar. Ein Temperaturabfall in einer Kühlanlage oder das Versagen eines sicherheitsrelevanten Systems kann ohne rasche Reaktion ernsthafte Gefahren für die Kollegen und die Produkte bzw. das Material mit sich bringen.

Eine intelligente Alarmierungssoftware sorgt dafür, dass Störungen sofort gemeldet werden und verantwortliche Stellen eingreifen können. So kann schnell und fachlich richtig gehandelt werden.

Für Sie als Betriebsrat bedeutet das, dass Sie beim Arbeitgeber darauf drängen sollten, technische Systeme so einzusetzen, dass Gefahren schnell erkannt und Kollegen geschützt werden. Beginnen Sie dabei mit den Arbeitsplätzen, die das höchste Risiko haben. Ihre BG berät Sie bei branchenspezifischen Fragestellungen.

Beispiel 2: Bedrohungsfall

Wenn Ihre Kollegen mit vielen unterschiedlichen Menschen am Tag zu tun haben, diese ggf. auch noch beraten, so sind Alarmer im Bedrohungsfall ein Sicherheitsgewinn. Stille Alarmer, z. B. über einen Knopf am Tisch oder eine Tastenkombination am Rechner, ermöglichen es, unauffällig Hilfe zu rufen, wenn jemand bedroht wird. Mit einem Alarmsystem fühlen sich die Kollegen sicherer und können entspannter handeln. Sie wissen, im Notfall sind sie nicht allein.

Setzen Sie als Betriebsrat sich dafür ein, dass es klare Regeln zur Nutzung solcher Systeme gibt und dass Ihre Kollegen geschult werden, wie sie diese einsetzen, ohne sich selbst in Gefahr zu bringen.

Beispiel 3: Schnelle Erstversorgung

Bei Unfällen im Alltag kann eine schnelle Erstversorgung entscheidend sein. Wie gut ist die betriebliche Vernetzung im Notfall in Ihrem Betrieb? Wer bekommt wann und wie schnell die wichtigen Informationen? Eine Alarmierungssoftware hilft dabei, automatisch die Kollegen zu erreichen, die als Ersthelfer vor Ort

sind. Diese werden z. B. über das Telefon, Handy oder per E-Mail kontaktiert.

Regen Sie als Betriebsrat an, dass solche Systeme eingeführt und regelmäßig überprüft werden, damit sie im Ernstfall tatsächlich greifen.

Beispiel 4: Allein arbeiten

Besondere Aufmerksamkeit braucht die Alleinarbeit. Wer allein arbeitet, ist besonderen Risiken ausgesetzt. Gibt es auch bei Ihnen im Betrieb Kollegen, die z. B. allein im Lager, im Archiv oder als Hausmeister unterwegs sind? Hier kann ein Unfall geschehen, ohne dass es jemand mitbekommt.

Ein auf diese Situationen abgestimmtes Alarmierungssystem kann automatisch Hilfe auslösen, wenn keine Reaktion erfolgt.

Prüfen sollten Sie als Betriebsrat, dass die Vorschriften der DGUV eingehalten werden und dass Ihre Kollegen durch geeignete Technik abgesichert sind. DGUV-Information 212-139 „Notrufmöglichkeiten für allein arbeitende Personen“: <https://kurzlinks.de/ihc7>

Beispiel 5: Außendienstmitarbeiter / Dienstreisen

Auch bei Dienstreisen können Alarmierungssysteme sinnvoll sein. Sie helfen Kollegen, die plötzlich in eine Notlage geraten, sei es durch Krankheit, Verlust von Dokumenten oder unerwartete Sicherheitsrisiken.

Stellen Sie als Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber sicher, dass reisende Kollegen eine 24/7 erreichbare Notrufnummer haben und im Ernstfall nicht alleingelassen werden.



FAZIT

Darauf sollten Sie achten

Die Investition in moderne Alarmierungssysteme lohnt sich, gerade bei Tätigkeiten, die ein entsprechendes Risiko mit sich bringen. Doch damit Alarmsysteme schützen, müssen sie leicht zu bedienen sein, zuverlässig funktionieren und gesetzliche Vorgaben erfüllen.

Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass vor der Einführung umfassende Tests stattfinden und Ihr Arbeitgeber und die Kollegen geschult werden, wie sie die Technik im Alltag nutzen. Schließlich sollen Blindalarme verhindert werden.

Gesetzlicher Rahmen | Lesezeit 4 Minuten

Arbeitsschutz verstehen: Gesetzliche Pflichten in Deutschland und die Regeln der DGUV

Als Betriebsrat haben Sie eine Schlüsselrolle, wenn es um den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Kollegen geht. Sicherlich ist Ihnen als aktiver Arbeits- und Gesundheitsschützer schon aufgefallen, dass es 2 Ebenen des Arbeitsschutzes gibt: das staatliche Arbeitsschutzgesetz und die Vorschriften sowie Regeln der DGUV und ihrer Berufsgenossenschaften. Auf den ersten Blick wirkt das kompliziert, in der Praxis ist es aber entscheidend, die Unterschiede und das Zusammenspiel dieser Vorgaben zu verstehen. Denn nur so können Sie als Betriebsrat die Interessen Ihrer Kollegen wirklich vertreten.

Wussten Sie, dass das Arbeitsschutzsystem in Deutschland besonders ist? Das ist der Tatsache geschuldet, dass es zweigeteilt ist: Einerseits gibt es die staatlichen Arbeitsschutzgesetze und Verordnungen, die für alle Arbeitgeber verbindlich sind. Ergänzend dazu hat die DGUV eigene Unfallverhütungsvorschriften und Regeln, die die gesetzlichen Vorgaben praxisnah konkretisieren und branchenspezifisch ausgestalten.

Das Arbeitsschutzgesetz bildet den Rahmen

Das ArbSchG und das ASiG sind die zentralen staatlichen Gesetze zum Schutz aller Beschäftigten in Deutschland, sie legen die grundlegenden Pflichten fest. Im Mittelpunkt steht die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG). Dabei geht es nicht nur um körperliche, sondern auch um psychische Belastungen. Das ArbSchG schreibt außerdem vor, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Kollegen regelmäßig unterweisen und in die betrieblichen Schutzmaßnahmen einbeziehen muss.

Die Rolle der Berufsgenossenschaften und der DGUV

Neben den staatlichen Gesetzen existieren die beiden Vorschriften der DGUV. Die DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ enthält die allgemeinen Pflichten, die Ihr Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen haben. Die DGUV-Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ regelt die konkrete Betreuung der Betriebe durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Beide Vorschriften sind Teil des autonomen Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung und gelten verbindlich für alle Mitgliedsunternehmen der jeweiligen BG. Sie konkretisieren die allgemeinen Anforderungen des ArbSchG und übersetzen sie in praxisnahe Regeln.



BEISPIEL

Zusammen für mehr Sicherheit

Während das ArbSchG allgemein fordert, dass Gefährdungen beurteilt werden müssen, enthalten die DGUV-Vorschriften und -Regeln konkrete Hinweise dazu, wie eine Gefährdungsbeurteilung in bestimmten Branchen oder Tätigkeiten praktisch umzusetzen ist.

Auch Themen wie die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, der Brandschutz oder der Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung sind detailliert geregelt.

3 Gründe, warum Sie das als Betriebsrat wissen müssen

Grund 1: Ihr Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass er das ArbSchG einhält, wenn er die Vorgaben der DGUV ignoriert.

Umgekehrt reicht es auch nicht aus, lediglich DGUV-Vorschriften zu erfüllen, wenn die gesetzlichen Pflichten wie etwa die umfassende Gefährdungsbeurteilung nicht eingehalten werden.

Grund 2: Als Betriebsrat sind Sie nach § 80 BetrVG ausdrücklich beauftragt, darüber zu wachen, dass die Gesetze, Verordnungen und Vorschriften, die Ihr Arbeitgeber umsetzen muss, zugunsten der Kollegen eingehalten werden.

Nur wenn Sie die Unterschiede zwischen staatlichem Recht und autonomem Recht der Unfallversicherung kennen, können Sie diesen Auftrag wirksam erfüllen.

Grund 3: Das Wissen um beide Regelungsebenen stärkt Sie in Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber.

Sie können gezielt auf gesetzliche Mindestpflichten verweisen und gleichzeitig mit branchenspezifischen DGUV-Regeln argumentieren, wenn es um konkrete Verbesserungen geht. Gerade im Arbeitsschutzausschuss ist es wichtig, beide Ebenen zu kennen und sachkundig zu vertreten.



Basiswissen
Zweigeteilter
Arbeitsschutz

Psychische Belastung | Lesezeit 8 Minuten

Ein professionelles Beratungsgespräch kann AU verhindern und die Stabilität fördern

Psychische Belastungen gehören inzwischen zu den häufigsten Gesundheitsrisiken im Arbeitsleben, das erleben Sie als Betriebsrat sicherlich in Ihren vertraulichen Gesprächen täglich. Laut Stressreport der BAuA geben mehr als 50 % der Beschäftigten an, regelmäßig unter starkem Termin- und Leistungsdruck zu stehen. Etwa ein Drittel klagt über Konflikte im Team oder fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte. Gleichzeitig zeigen die Krankenkassendaten, dass psychische Erkrankungen mittlerweile die zweithäufigste Ursache für krankheitsbedingte Fehltag sind. Besonders auffällig ist, dass Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten 10 Jahren um mehr als 50 % zugenommen haben. Lesen Sie hier, wie Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber Ihre Kollegen individuell unterstützen können.

Als Betriebsrat ist Ihnen durch Ihre tägliche Arbeit klar, wie wichtig präventive und unterstützende betriebliche Maßnahmen sind, um die psychischen Belastungen zu reduzieren.

Dazu zählen eine gute Arbeitsorganisation, eine wertschätzende Führungskultur, eine offene Kommunikation, transparente Veränderungsprozesse sowie die Förderung von Erholungspausen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Belastungen strukturell durch die GB Psych ermitteln

Auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GB Psych) ist ein wichtiges und für Ihren Arbeitgeber ein verpflichtendes Instrument. Ihr Arbeitgeber muss regelmäßig ermitteln, welche Belastungen im Betrieb bestehen, beispielsweise durch Arbeitsmenge, Arbeitszeit oder soziale Faktoren. Sie als Betriebsrat können die Umsetzung fordern.

Die Ergebnisse dienen dazu, konkrete Maßnahmen abzuleiten, etwa die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, Schulungen für Führungskräfte oder die Verbesserung der Teamkommunikation.

Die Kollegen in Belastungssituationen individuell stärken

Die GB Psych ist wichtig, dennoch hilft sie den Kollegen in vielen Fällen nicht, die individuelle Problemlage zu lösen. Denn selbst in einem gesunden Arbeitsumfeld können persönliche Krisen oder Belastungen entstehen, die professionelle Unterstützung erfordern. Niemand ist vor allem geschützt, was das Leben mit sich bringen kann.

Daher sind Unterstützungsangebote eine effektive und wichtige Säule, um Gesundheit, Leistungsfähigkeit, die persönliche Stabilität und natürlich auch das Wohlbefinden der Kollegen zu erhalten.

Anonyme und professionelle Beratung

Hier kommen interne oder externe Beratungsangebote ins Spiel. Besonders wichtig ist, dass Ihre Kollegen unkompliziert und anonym Hilfe in Anspruch nehmen können. Wenn sich Kollegen durchringen können und ein Gespräch suchen, sollten sie nicht wochenlang auf ein solches warten müssen. Dies ist leider häufig der Fall.

Anonyme Mitarbeiterberatung ermöglicht es Ihren Kollegen, auch bei sehr sensiblen Themen wie Depression, Sucht oder familiären Problemen Hilfe in Anspruch zu nehmen, ohne befürchten zu müssen, dass Vorgesetzte oder andere Kollegen davon erfahren.

Beratung kann in verschiedenen Formen ablaufen

Solche Beratungsgespräche können persönlich im Rahmen einer betrieblichen Sozialberatung oder über eine externe Mitarbeiterberatung ablaufen.

- **Interne betriebliche Beratung** ermöglicht den direkten und persönlichen Kontakt zu geschulten Fachkräften, die sich mit den betrieblichen Gegebenheiten auskennen.
- **Externe Mitarbeiterberatung:** Für Gespräche gehen die Kollegen vor Ort zu einer Beratungsstelle wie z. B. von der Caritas, der Diakonie oder einer Praxis, mit der Ihr Arbeitgeber einen Rahmenvertrag verhandelt hat. Ebenso gibt es regionale Anbieter, wie z. B. BBQ, die anonyme Mitarbeiterberatungen vor Ort anbieten.
- **Employee-Assistance-Programme** bieten den Vorteil der vollständigen Anonymität und Unabhängigkeit. Sie sind in der Regel rund um die Uhr telefonisch erreichbar, oft ergänzt durch Videoangebote, Chats oder persönliche Beratungstermine. Anbieter für ein EAP sind z. B. Fürstenberg Institut, sysba solutions, ias-Gruppe, EAP-Assist, Voiio ...

Was hilft ein Beratungsgespräch?

Solche Beratungen bieten die Möglichkeit, frühzeitig Stress oder persönliche Konflikte zu besprechen und Wege zur Stabilisierung zu finden. Sie schaffen einen geschützten Raum, in dem Sorgen ernst genommen werden und gemeinsam Lösungen entwickelt werden können.



BEISPIEL

So kann eine Beratung per Telefon ablaufen

Ein Kollege meldet sich telefonisch an, erhält in der Regel sofort oder innerhalb weniger Stunden ein erstes Gespräch mit einer Fachkraft und kann dann je nach Bedarf Folgetermine wahrnehmen. In manchen Fällen genügt eine kurze Intervention, in anderen werden weitere Gespräche vereinbart oder eine Weitervermittlung an ärztliche oder therapeutische Stellen organisiert.

Für den Betrieb entstehen keine personenbezogenen Daten, sondern ausschließlich anonymisierte Auswertungen, die Trends und Handlungsfelder sichtbar machen.

Das richtige Angebot finden

Für Sie als Betriebsrat ergeben sich **2 zentrale Aufgaben**.

1. gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber ein hochwertiges und für alle Kollegen zugängliches Beratungsangebot finden
2. langfristig Vertraulichkeit aufbauen und die Hemmschwelle senken

Die Fragen der Übersicht helfen Ihnen, gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber und ggf. Betriebsarzt das beste Angebot für Ihre Kollegen zusammenzustellen, sodass Kostenkontrolle, Datenschutz, Anonymität und schnelle Hilfe gewährleistet sind.

Denken Sie immer daran, dass es seine Zeit dauern wird, bis die Kollegen solch ein Angebot annehmen.



Übersicht: Anonyme Beratung in psychischen Belastungssituationen



Für eine gute Entscheidung stellen Sie sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber diese Fragen

Nr.	Frage
1	Welches Beratungsangebot ist allen Kollegen zugänglich? Gibt es beispielsweise Außendienstkollegen, die weiter weg wohnen? Dann könnte ein EAP besser geeignet sein.
2	Wie wird gewährleistet, dass es keine personenbezogenen Rückmeldungen an HR / Arbeitgeber gibt? Hier wäre eine Rückmeldung an den Betriebsarzt denkbar.
3	Verfügt der Anbieter über qualifizierte Fachkräfte (PsychologInnen, SozialpädagogInnen, PsychotherapeutInnen, systemische BeraterInnen)?
4	Liegt eine Zertifizierung oder ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem vor (z. B. ISO 9001, Datenschutz-Zertifikate)?
5	Ist der Anbieter unabhängig und nicht nur eine Einzelperson (Stabilität, Vertretung bei Krankheit, bundesweite Abdeckung)?
6	Bestehen verschiedene Zugangswege: Telefon, Video, Chat, Vor-Ort-Beratung?
7	Wird ein schneller Erstkontakt (innerhalb von 24 Stunden online und 3–5 Werktagen bei Präsenz) garantiert?
8	Gibt es Angebote in verschiedenen Sprachen? Die sind relevant, wenn Ihr Unternehmen international aufgestellt ist.
9	Umfasst die Beratung sowohl berufliche als auch private Themen (z. B. Stress, Konflikte, familiäre Probleme, Sucht, Finanz-/Rechtsfragen)?
10	Gibt es eine klare Struktur: Erstberatung – Folgetermine – Vermittlung an weitere Stellen bei Bedarf?
11	Erfolgt ein Reporting und ist dies ausschließlich anonymisiert? (z. B. Beratungsthemen anonymisiert, Anzahl der Gespräche/Fälle/...) Stellen Sie hier sicher, dass Sie als Betriebsrat auch diesen Report bekommen. Dieser sollte einmal jährlich erfolgen.
12	Werden die Kosten vom Arbeitgeber übernommen?
13	Ist das Angebot unbegrenzt nutzbar oder gibt es Kontingente (z. B. eine bestimmte Anzahl Sitzungen pro Kollegen)? Empfehlenswert sind hier zwischen 3 und 5 Termine. Nur ein Termin ist nicht ausreichend.
14	Besteht eine klare Vertragsgestaltung mit Laufzeit, Kündigungsregelung und Evaluation/Jahresbericht?
15	Gibt es Feedbackmöglichkeiten für die Mitarbeitenden zur Qualität der Beratung?

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

→ FAZIT

In die Zukunft investieren

Psychische Belastungen sind ein wachsendes Thema in der Arbeitswelt. Strukturelle Maßnahmen wie die GB Psych bilden die Grundlage, um Ursachen zu erkennen und Verbesserungen einzuleiten. Ergänzend dazu sind individuelle Beratungsangebote, ob intern oder extern, unverzichtbar, um Kollegen in akuten Situationen zu unterstützen.

Wichtig ist, dass das Angebot anonym und niedrigschwellig, also einfach zugänglich für alle Kollegen ist. Mit Ihrem Wissen können Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber ein gutes Angebot gestalten und den richtigen Partner auswählen. Eine Möglichkeit wäre, das Angebot als Pilotmaßnahme über einen längeren Zeitraum anzubieten, z. B. 2 Jahre. Es dauert erfahrungsgemäß gute 2 Jahre, bis so ein Angebot wahrgenommen und genutzt wird. Denken Sie daher auch an die richtige und dauerhafte „Werbung“.



Arbeitsunfall | Lesezeit 3 Minuten

Diese 3 aktuellen Urteile rund um Wegeunfälle sollten Sie als Betriebsrat kennen

Erleiden Beschäftigte auf dem Weg zur Arbeit einen Unfall, sind sie über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Man spricht dann von einem Wegeunfall. Wann im Einzelfall aber ein Wegeunfall vorliegt, kann durchaus fraglich sein. Als Betriebsrat sollten Sie über aktuelle Urteile zu diesem Thema informiert sein, damit Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen gut unterstützen können. 3 aktuelle Entscheidungen finden Sie nachfolgend im Überblick.

Rückkehr vom Wochenendausflug und Wegeunfall

Der Fall: Eine Mitarbeiterin hatte einen Wochenendausflug gemacht. Am frühen Morgen des ersten Arbeitstages nach dem Wochenende fuhr sie von dort mit ihrem privaten Pkw zurück. Um Arbeitsschlüssel und Arbeitsunterlagen, die sie an dem Tag benötigte, zu holen, machte sie einen Abstecher zu ihrer Wohnung. Dabei wurde sie wenige Kilometer vor ihrem Wohnort in einen Verkehrsunfall verwickelt. Bei dem Verkehrsunfall zog sie sich schwere Verletzungen zu.

Sowohl die BG als auch das Sozialgericht (SG) und das Landessozialgericht (LSG) lehnten die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Sie gingen davon aus, dass kein Wegeunfall vorlag.

Das Urteil: Die Richter am Bundessozialgericht (BSG) waren arbeitnehmerfreundlicher. Sie hoben das Urteil des LSG auf und verwiesen die Sache zurück an das LSG (BSG, 26.9.2024, Az. B 2 U 15/22 R). Nach Ansicht der BSG-Richter kann nämlich ein Arbeitsunfall vorliegen, wenn die Beschäftigte

- entweder den Arbeitsschlüssel und die Arbeitsunterlagen auf Anweisung des Arbeitgebers in ihrer Wohnung deponiert hatte
- oder der Arbeitsschlüssel und die Arbeitsunterlagen für die Aufnahme oder Durchführung ihrer Arbeit unentbehrlich waren.

Ob eine dieser beiden Voraussetzungen vorliegt, muss das LSG neu prüfen. Wenn ja, handelt es sich um einen Wegeunfall, so das BSG.

Scheibenreinigung gehört zum Arbeitsweg

Einer der größten Streitpunkte zwischen verletzten Beschäftigten und den BGs ist die Frage, wann eine Unterbrechung des Arbeitsweges vorliegt und ob deshalb die Anerkennung als Wegeunfall ausgeschlossen ist. Naturgemäß gehen die BGs schnell davon aus, dass der Arbeitsweg unterbrochen wurde. Schließlich müssen sie dann nicht zahlen. Die Sache ist aber nicht ganz so einfach, wie man sich das dort gelegentlich vorstellt, wie sich aus einer Entscheidung des SG Hamburg vom 20.6.2025 ergibt (Az. S 40 U140/23 D).

Der Fall: Ein Bäcker hatte sich den Finger gebrochen, als er nach dem Reinigen der Autoscheiben vor Antritt seiner Fahrt an den Arbeitsplatz über die Bordsteinkante gestolpert war. Er hielt dies für einen versicherten Arbeitsunfall (Wegeunfall) und beantragte bei der BG entsprechende Anerkennung. Diese verweigerte die Anerkennung.

Das Urteil: Das SG Hamburg entschied im Interesse des Beschäftigten. Es erkannte einen Wegeunfall an. Voraussetzung für die Anerkennung sei, dass die versicherte Haupttätigkeit und das Zurücklegen des Weges dorthin miteinander verknüpft sind. Ent-

scheidend sei, dass der Weg mit dem Beginn oder der Beendigung der Arbeit verbunden sei. Daher sind damit Tätigkeiten wie das Reinigen der Scheiben vor Fahrtantritt Bestandteil des Arbeitsweges und somit versichert. Es bestehe ein unmittelbarer Zusammenhang mit der Fahrt selbst.



HINWEIS

Nicht nur Scheibenreinigung

Mit der gleichen Begründung lassen sich auch andere Tätigkeiten wie z. B. das Eiskratzen im Winter dem Arbeitsweg zuordnen.

Wann Tanken kein Arbeitsweg ist

Der Fall: Aber nicht jede Tätigkeit, die für die Fahrt zur Arbeit erforderlich ist, ist zwingend dem Arbeitsweg zuzuordnen. In einem Fall des LSG Baden-Württemberg fuhr eine Auszubildende morgens auf dem Weg zur Arbeit eine Tankstelle an, um ihr Motorrad zu betanken. Die Tankstelle befand sich allerdings in entgegengesetzter Richtung zu ihrem Arbeitsplatz. Auf der Fahrt zu der Tankstelle erlitt sie einen Unfall und war infolgedessen mehrere Wochen arbeitsunfähig.

Die BG lehnte die Anerkennung als Wegeunfall ab. Hiergegen klagte sie, allerdings erfolglos. Ihre Argumentation, sie habe erst am Morgen festgestellt, dass der Tank des Motorrads nahezu leer sei, half ihr nicht.

Das Urteil: Das Gericht betonte, dass es sich beim Tanken grundsätzlich um eine rein private Tätigkeit handle. Diese unterliege nicht dem gesetzlichen Schutz als Wegeunfall.

Entscheidend war, dass die Tankstelle nicht auf dem unmittelbaren Arbeitsweg, sondern in entgegengesetzter Richtung lag (LSG Baden-Württemberg, 26.9.2024, Az. 10 U 3706/21).



FAZIT

Auf den Einzelfall kommt es an

Die Praxis zeigt, dass es je nach den Umständen des Einzelfalls sinnvoll sein kann, ablehnende Entscheidungen der BG gerichtlich prüfen zu lassen. Machen Sie Ihren Kollegen und Kolleginnen Mut, sich rechtlich beraten zu lassen, ggf. fristgemäß Widerspruch einzulegen und notfalls sogar zu klagen.

Stressmanagement am Arbeitsplatz | Lesezeit 4 Minuten

Warum der Arbeitsstil „Multitasking“ nur Stress mit sich bringt und was Sie dagegen tun können

Lesen Sie gerade „nur“ diese Zeilen, oder sind Sie eigentlich in einer Videokonferenz? Der Arbeitsalltag ist so verdichtet, dass wir versuchen, unsere Zeit noch besser zu nutzen und noch mehr hineinzupacken. Das geht nur, wenn wir Dinge gleichzeitig erledigen. In den letzten Jahrzehnten hat sich Multitasking als eine gängige und auch geforderte Arbeitsweise in Deutschland etabliert. Anstatt die Sachen nacheinander zu machen, ist der Arbeitsalltag davon geprägt, möglichst alles auf einmal zu schaffen: E-Mails in Videokonferenzen, Telefonanrufe in Besprechungen usw. ... Setzen Sie sich als Betriebsrat für mehr Singletasking im Alltag ein und begründen Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber, warum Multitasking nicht nur gesundheitsschädlich, sondern auch gar nicht möglich ist.

In der Videokonferenz kommt eine dringende E-Mail rein, die beantwortet werden muss. Hierfür braucht es nur eine kurze Information aus SharePoint, und nebenbei wird fleißig mitdiskutiert. Solche Szenen gibt es in jedem Arbeitsalltag – kennen Sie die auch? Kein Wunder, dass „Ich bin multitaskingfähig“ immer noch mit einem Hauch von Stolz vorgetragen wird.

Unser Gehirn kann viel, nur nicht Multitasking

Tatsächlich ist unser menschliches Gehirn gar nicht fähig, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu lösen. Unser „Arbeitsspeicher“ ist damit überfordert – es gehen nur einfache Tätigkeiten parallel, wie zum Beispiel telefonieren und laufen. Laufen und dabei Texte korrigieren klappt schon nicht mehr. Wir können zwar mehrere Aufgaben in kurzer Zeit erledigen, unterbrechen aber immer wieder die eine Aufgabe für die andere.

Es ist so ähnlich wie beim Jongleur, der immer nur einen Ball in der Hand hat und abwirft, bevor er einen neuen Ball wieder fängt.

Multitasking ist auf Dauer nicht gut für die Gesundheit

Erschöpfung, Leistungseinbrüche, Konzentrationsschwierigkeiten, mehr Fehler oder sogar Unfälle, Kopfschmerzen, Anspannung oder auch innere Unruhe. All das sind typische Anzeichen dafür, dass die Art, wie wir arbeiten, uns nicht guttut. Bei einer Untersuchung der BAuA kam heraus, dass viele Beschäftigte unter Multitasking leiden und zudem nachweislich mehr Stresshormone wie Adrenalin und Kortisol im Blut haben.



Arbeiten Sie einfach anders ...

Das ist leichter gesagt als getan. Fangen Sie daher klein an! Wenn Sie es schaffen, 1–2 Stunden am Tag anders zu arbeiten als bisher, ist das schon ein großer Erfolg.

Probieren Sie gleich morgen doch einen der folgenden Impulse mal aus, und am besten nicht nur einmal, sondern eine Woche lang. Geben Sie diese Impulse auch gern an Ihre Kolleginnen und Kollegen weiter!



Übersicht: 3 Tipps für weniger Multitasking



Probieren Sie jede Woche einen anderen Tipp aus!

Tipp 1: Fokus-Zeitfenster

Wählen Sie eine konkrete Arbeitsaufgabe aus. Stellen Sie sich einen Wecker auf 25 Minuten und konzentrieren Sie sich dann vollständig auf Ihre Aufgabe. Lassen Sie keine Unterbrechungen mehr zu, ob diese nun von außen (z. B. Telefonanruf) oder von innen (z. B. Gedanken) kommen.

Machen Sie nach 25 Minuten 5 Minuten Pause und arbeiten Sie dann nochmals 25 Minuten an der Aufgabe, falls noch nicht erledigt.

Tipp 2: Digital Detox

Ob Handy, PC oder Tablet: Überall blinkt und brummt es. Da unser Gehirn neugierig ist, ist es fast unmöglich, nicht doch schnell einen Blick auf das Display zu werfen. Anstatt bei der einen Sache zu bleiben, wird doch „nur schnell“ etwas anderes gemacht.

Es gibt verschiedene Apps für das Handy, die Ihnen helfen, das Handy liegen zu lassen. Die App Forest lässt beispielsweise einen Baum wachsen, wenn das Smartphone nicht genutzt wird.

Tipp 3: Ihr persönliches Mantra

Möchten Sie künftig Ihre Aufgaben nacheinander und nicht nebeneinander erledigen? Dann arbeiten Sie mit einem Mantra, etwa: „Eins nach dem anderen.“ Sagen Sie sich diesen Satz immer wieder und bestärken Sie sich damit, dass Sie besser nacheinander Ihre Aufgaben erledigen als parallel.

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

Gesundheitsimpulse | Lesezeit 3 Minuten

Gesundheitsimpulse und Mitmachaktionen für den Herbst 2025

Um die betriebliche Gesundheitsförderung lebendig und interessant zu gestalten, braucht es immer wieder neue Impulse. Der Apfelkorb ist längst kein Highlight mehr und auch die Möglichkeit, günstiger an Sportkurse oder Fitnessstudios zu kommen, zählt nicht mehr als „neues Angebot“. Vielleicht inspirieren Sie als Betriebsrat folgende Gesundheitsimpulse oder Mitmachmöglichkeiten, die Sie in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber den Kollegen anbieten können.

Gesundheit ist heute kein Wissensproblem mehr, sondern ein Umsetzungsthema. Oft wissen wir sehr viel darüber, was für unsere Gesundheit gut ist, setzen es aber im Alltag nicht um. Es fehlt die Zeit oder auch das passende Angebot. Das ist in der betrieblichen Gesundheitsförderung ähnlich und es ist nicht einfach, immer wieder neue Angebote zu schaffen.

Mit den folgenden Gesundheitsimpulsen haben Sie die Chance, gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber im Herbst 2025 neue Impulse zu setzen.

Ab November 2025: Winterblues

Der November ist die Zeit des Lichtmangels, der ersten Kälte und der steigenden Infektionsgefahr. Ein Aspekt, der oft wenig Beachtung findet, ist der Umgang mit dem „Herbst- und Winterblues“.

Idee für Ihren Betrieb

Bieten Sie Laufrunden in der Mittagspause an. Das Tageslicht ist zwar nicht so strahlend wie an einem Sommertag, aber dennoch trifft das Licht auf die Netzhaut im Auge und wirkt positiv auf die Stimmung. Zudem tut der gemeinsame Spaziergang gut, fördert die Bewegung im Alltag und vernetzt die Kollegen. Nennen Sie es z.B. in Ihrer Ausschreibung: „Einladung zum Winter-Walk“.

November 2025: Bewegung, Sport und Gesundheit

Bewegung und Sport stehen im November im Fokus. Am 12. November findet die 24. kostenlose Statuskonferenz der BVPG (Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung) statt. Über die Website www.bvpraevention.de können Sie sich als Betriebsrat anmelden und sich dort Anregungen für die Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb holen.

Idee für Ihren Betrieb

Im Anschluss könnten Sie für den Herbst eine gemeinsame Schrittzählerwanderung organisieren. Hier zählen die Kollegen über einen Tracker, eine Fitnessuhr oder eine App ihre täglichen Schritte und wandern so gemeinsam zu einem Ziel, z. B. nach Istanbul. Über eine Landkarte kann dann visualisiert werden, wo die Teams stehen.

November 2025: Fachmesse A+A

Ein weiterer Impuls ist ein Besuch der internationalen Fachmesse A+A in Düsseldorf vom 4. bis 7. November 2025. Sie gilt als größte Messe für Arbeitsschutz und Gesundheit. Hier bekommen Sie als Betriebsrat und auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit neue Eindrücke, die Sie dann in Form eines Gesundheitstags in Ihrem Betrieb aufgreifen können. Zudem können Sie den direkten Kontakt zu Ihrer BG knüpfen.

Idee für Ihren Betrieb

Gehen Sie an der Stand Ihrer Berufsgenossenschaften. Gerade bei einer so großen Messe zeigen die BGs ihre Möglichkeiten auf und bieten mobile Ausstellungen oder Leihmaterialien an, die direkt im Betrieb eingesetzt werden können. Dazu gehört z. B. ein Alterssimulator oder eine Rauschbrille.

November 2025: Weltmännertag

Am 3. November wird der Weltmännertag begangen. Er erinnert daran, dass Männer oft seltener Vorsorgeangebote nutzen. Dieses Verhalten zeigt sich auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Auch hier nutzen nur wenige Männer die Möglichkeit. Anregungen finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/0ycx>

Idee für Ihren Betrieb

An diesem Tag könnten Sie im Betrieb Check-ups wie Blutdruckmessungen anbieten oder einen Urologen für einen Vortrag einladen. Oder Sie schicken allen männlichen Kollegen eine E-Mail und stellen ihnen verschiedene Informationen zur Verfügung, etwa die Anleitung, wie Hodenkrebs erkannt werden kann: <https://kurzlinks.de/5d8d>. Auch die Deutsche Gesellschaft für Mann und Gesundheit informiert unter <https://www.maennergesundheit.info/>.

November 2025: Herzgesundheit

Die Herzwochen der Deutschen Herzstiftung (www.herzstiftung.de) finden im gesamten November statt. Wussten Sie, dass Herz-Kreislauf-Erkrankungen 40 % aller Sterbefälle ausmachen und zu den häufigsten Todesursachen gehören? Es lohnt sich daher, die Kollegen aufzuklären und zum Mitmachen zu bewegen.

Idee für Ihren Betrieb

Die Herzwochen eignen sich hervorragend für Mitmachaktionen: Gemeinsam mit Ihrem Betriebsarzt können Sie Blutdruck- oder Cholesterinmessungen in der Kantine anbieten, die Aktion „Treppen statt Aufzug“ durchführen oder Kurzvorträge zur herzfreundlichen Ernährung anbieten. Sprechen Sie mit Ihrer Krankenkasse. Die Herzstiftung stellt Broschüren, Plakate und Online-Vorträge kostenlos bereit, die Sie im Betrieb nutzen können.



FAZIT

Mitmachen lohnt sich

Nutzen Sie die Aktionen im Herbst und machen Sie mit. Sprechen Sie auch mit den benachbarten Betrieben und schließen Sie sich ggf. für solche neuen Aktionen zusammen, damit die Angebote auch genutzt werden.

Kommunikation | Lesezeit 4 Minuten

6 Fragetechniken für ein Gespräch mit Ihren Auszubildenden (oder anderen Gesprächspartnern)

In den letzten Wochen sind viele junge Menschen in ihre Ausbildung gestartet. Eine spannende und aufregende Zeit, und dabei darf gerade die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen nicht untergehen. Doch wie können Sie als Betriebsrat und Gesundheitsschützer, Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit oder auch die Ausbilder das Thema Gesundheit und Sicherheit ansprechen, ohne nur eine knappe Antwort von den Jugendlichen zu erhalten?

In diesem Beitrag lernen Sie nicht nur 6 Fragetechniken kennen, sondern sehen auch anhand konkreter Beispiele, wie Sie mit ge-

zielten Fragen selbst schwierige Gespräche meistern und gemeinsam Lösungen finden.



Übersicht: 6 lösungsorientierte Fragetechniken



Mit diesen Fragetechniken gestalten Sie das Gespräch entspannt und lösungsorientiert

Fragetechnik 1: Skalierungsfragen

Nutzen Sie eine Skala von 1 bis 10 (1 = sehr schlecht, 10 = sehr gut), um sich bei großen Problemen zunächst auf das Wesentliche zu konzentrieren. Skalierungsfragen können mit anderen Fragen weiterführend ergänzt werden. Diese Fragetechnik hilft Ihnen, kleine Veränderungen mithilfe der Zahlen anschaulich und dem Azubi bewusst zu machen. So lassen sich Verschlechterungen oder Verbesserungen von Gespräch zu Gespräch erkennen. Das ist vor allem dann hilfreich, wenn es dem Azubi schwerfällt, sich selbst bzw. Dinge einzuschätzen, oder wenn er allgemein unentschlissen ist.

Beispiel: „Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unzufrieden bedeutet und 10 sehr zufrieden: Wie zufrieden bist du mit den Arbeitsschutzmaßnahmen an deinem Arbeitsplatz?“ – „Du hast deine Zufriedenheit mit einer 3 eingeschätzt. Das ist eine recht niedrige Zahl. Woran genau liegt es, dass du deine Zufriedenheit so gering einschätzt?“ – „Ich habe dich von deinem Verhalten her eher mit einer 7 eingeschätzt. Hast du eine Idee, wie der Unterschied zwischen der 7 und der 3 zustande kommt?“ ...

Fragetechnik 2: Zirkuläre Fragen

Hier geht es darum, sozusagen „um die Ecke“ zu fragen. Der befragte Azubi muss sich dabei in eine andere Person X, die ihm nahesteht und deren Meinung ihm wichtig ist, hineinversetzen und sich überlegen, welche Meinung oder Ideen diese Person X zu einem bestimmten Sachverhalt haben könnte.

Beispiele: „Was würde die Person X darüber denken, dass du auf der Baustelle mit dem Handy hantierst?“ – „Was könnte die Person X an deinem Verhalten stören?“ – „Was würde die Person X dir raten?“

Fragetechnik 3: Frage nach Ressourcen

Fragen nach Ressourcen zeigen, welche Kräfte in dem Befragten ruhen und wie er bisherige Herausforderungen im Leben bereits erfolgreich bewältigt hat. Das fördert die Wertschätzung und auch das Selbstbewusstsein des Azubis, da Ressourcen und Fähigkeiten mit aufgedeckt werden können.

Beispiele: „Du hattest vor Beginn deiner jetzigen Ausbildung ja schon einige Probleme zu bewältigen. Welche Kräfte hast du dafür genutzt?“ – „Kannst du dich erinnern, wie du vergleichbare Situationen in der Vergangenheit gemeistert hast?“

Fragetechnik 4: Ausnahmefragen

Ausnahmefragen sind hilfreich, wenn es in den Erzählungen des Azubis scheinbar nur schlechte Aspekte gibt. Es geht darum, Ausnahmen von der Regel zu finden und sich wieder auf positive Aspekte zu konzentrieren.

Beispiele: „Wann / In welchen Situationen gibt es keine Probleme?“ – „Wann lief alles richtig gut und was ist dann anders bei dir?“ – „Du schilderst all diese Probleme in der Ausbildung. Gab es eine Zeit, in der du glücklicher warst? Wann war das und was muss passieren, damit es wieder so wird wie früher?“

Fragetechnik 5: Verhaltensfragen

Sie dienen dem Erkennen von Mustern, wenn ein Verhalten gehäuft auftritt. Diese Technik hilft dem Azubi, sein Verhalten zu reflektieren und negative Verhaltensweisen zu korrigieren.

Beispiele: „Du kommst jeden Montag eine Stunde zu spät. Gibt es etwas, das du montags anders machst als an den anderen Tagen?“ – „Nach jedem Gespräch mit dem Kollegen X sinkt deine Motivation gegen null. Was passiert da? Wie verhältst du dich?“

Fragetechnik 6: Hypothetische Fragen

Sie konstruieren eine Annahme oder eine Situation. Der Azubi versetzt sich hinein und überprüft, welche Wirkungen hier ein Wunder hätte. Diese Technik bringt den Azubi aus seinem konventionellen Denkstil heraus. Ihm eröffnen sich neue Perspektiven durch die Veränderung des Blickwinkels auf bestimmte Situationen.

Beispiele: „Stell dir vor, es ist ein Wunder geschehen und eine Fee hat dir deinen größten Wunsch erfüllt. Was wäre passiert?“ – „Was wäre dann anders?“ – „Woran würdest du die Veränderung merken?“

„Tun wir mal so, als ob der Kollege, der dich immer runtermacht, weg wäre. Was wäre für dich dann anders oder besser? Was würdest du anders machen?“

Guter Gesprächsabschluss

Fassen Sie am Ende des Gesprächs die wichtigsten Erkenntnisse nochmals zusammen und schaffen Sie unbedingt eine hohe Verbindlichkeit für die vereinbarten Aufgaben oder Veränderungen. Dokumentieren Sie auch die wichtigsten Ergebnisse und geben Sie auch dem Auszubildenden selbst eine Kopie. Stellen Sie gerade zum Ende hin nochmals eine positive Atmosphäre her und bedanken Sie sich für das Gespräch.

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

Antje, 55, Soltau | Lesezeit 1 Minute

Brandschutzhelfer aus der freiwilligen Feuerwehr?

Leserfrage: Vor Kurzem hat es in unserem Betrieb einen Brand gegeben. 2 Kollegen, beide in der freiwilligen Feuerwehr aktiv, haben sofort eingegriffen. Ihr Fachwissen und ihre Ruhe in der Situation haben uns allen Sicherheit gegeben. Nun stehen wir im Betriebsrat vor der praktischen Frage: Können diese beiden Kollegen aufgrund ihrer Feuerwehr-Ausbildung automatisch als Brandschutzhelfer bestellt werden? Bzw. alle Kollegen, die bei der freiwilligen Feuerwehr sind, oder müssen sie zusätzlich eine spezielle Ausbildung im Betrieb durchlaufen?

Antwort: Nach der DGUV-Information 205-023 „Brandschutzhelfer: Ausbildung und Befähigung“ ist für die Bestellung zum Brandschutzhelfer im Betrieb grundsätzlich eine Ausbildung mit praktischen Löschübungen vorgesehen. Diese umfasst das Verhalten im Brandfall, den Umgang mit Feuerlöschern und die Unterstützung bei Evakuierungen. Feuerwehrangehörige lernen dies bereits in ihrer Grundausbildung.

Kollegen dennoch betrieblich ausbilden

Allerdings gilt hier: Ein Brandschutzhelfer muss nicht nur genug Knowhow haben, um einen Brand löschen zu können, sondern

er muss sich auch in den betrieblichen Strukturen zurechtfinden. Dazu gehören diese Punkte:

- Kenntnis der Flucht- und Rettungswege im eigenen Betrieb
- Wissen über die Standorte und die Funktionsweise der betrieblichen Löscheinrichtungen
- Vertrautheit mit der Alarm- und Meldekette im Betrieb
- Verständnis für besondere Gefährdungen am Arbeitsplatz, etwa durch Gefahrstoffe, elektrische Anlagen oder spezielle Maschinen

Diese Dinge können Kollegen, die in ihrer Freizeit bei der freiwilligen Feuerwehr sind, nicht automatisch kennen.

Kollegen als Brandschutzhelfer bestellen

Im Idealfall sind die Brandschutzhelfer in Ihrem Betrieb tatsächlich auch bei der Feuerwehr aktiv. Sie bringen durch ihre Grundausbildung Wissen und durch die Übungen viel praktische Erfahrung mit.

Damit sie jedoch offiziell als Brandschutzhelfer bestellt werden können, ist eine gezielte Unterweisung über die betrieblichen Gegebenheiten zwingend notwendig. Erst dadurch ist sichergestellt, dass sie im Ernstfall nicht nur fachlich, sondern auch organisatorisch optimal handeln können.



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

APPS
in Arbeitsmedizin und BGM

AUF DEN WINTER
VORBEREITET
Licht und Wege prüfen

EQ
Das brauchen wir Menschen