

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 5

WEIHNACHTSGESCHENKE

7 Impulse für sichere
und gesunde Geschenke

SEITE 6–7

APPS IM GESUNDHEITSSCHUTZ

Digitale Tools auf dem Vormarsch:
Vorteile und Datenschutz



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 Arbeitsalltag wird immer komplexer. Große Treiber sind künstliche Intelligenz und Digitalisierung. Auch nachhaltiges Handeln spielt eine immer größere Rolle, und für Sie als Betriebsrat steht dabei der Mensch immer im Mittelpunkt.

Diese 3 spannenden Themen beleuchten wir in dieser Ausgabe, denn auch im Arbeitsschutz und im BGM wird alles digitaler. Was auf der einen Seite Erleichterung bringt, braucht auf der anderen Seite Sie als Datenschutzwächter. Gleichzeitig werden in dieser digitalen Welt unsere menschlichen Fähigkeiten wie Empathie immer wichtiger. Und zu diesen komplexen Themen rückt dann noch die Nachhaltigkeit im Arbeitsschutz in den Fokus.

Ihre Aufgabe ist es, diese Entwicklungen aktiv zu begleiten. Dafür erhalten Sie in dieser Ausgabe wieder konkrete Impulse und wertvolle Handlungshilfen.

Bleiben Sie gesund und kommen Sie entspannt in die Vorweihnachtszeit!

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: sunakri; S. 5: magele-picture; S. 9: VectorMine – 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

Allerhöchste Zeit, Wege und Beleuchtung in der dunklen Jahreszeit zu prüfen 3

Nachhaltiger Arbeitsschutz fängt im Kleinen an 4

Mitarbeitergeschenke: 7 gesunde und sichere Impulse zu Weihnachten 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Apps in Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und BGM sinnvoll nutzen 6+7

RECHT & URTEILE

OLG Celle: Arbeitgeber muss Lift am Ausbildungsplatz von schwerbehindertem Unfallopfer bezahlen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Emotionale Intelligenz: Die Metakompetenz des 21. Jahrhunderts 9

Vertrauensperson: Schlüssel zum gelingenden BEM bei psychischer Belastung 10

IMPULS DES MONATS

Kollegen beraten über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – die Wege zur Pflege 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Wie können wir Snackautomaten sinnvoll befüllen?“ 12

Wege & Licht | Lesezeit 4 Minuten

Die dunkle Jahreszeit kommt: Jetzt wird es allerhöchste Zeit, Wege und Beleuchtung zu prüfen

Hurra, hurra, der Winter ist da. Er bringt uns Eis und Rutschgefahr. Arbeitsschützer könnten das bekannte Kinderlied jedes Jahr aufs Neue singen. Die Umstellung auf die dunkle Jahreszeit erfordert das Handeln Ihres Arbeitgebers im betrieblichen Arbeitsschutz. Denn die veränderten Lichtverhältnisse in Herbst und Winter, Nässe, Laub, Schnee und Eis erhöhen das Unfallrisiko für Ihre Kollegen massiv. Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Wege sicher zu halten. Sie als Betriebsrat spielen eine wichtige Überwachungsrolle. Füllen Sie diese im Herbst und Winter aus!

Wenn es um die Sicherheit und die Gesundheit Ihrer Kollegen geht, trägt Ihr Arbeitgeber die Verantwortung. Das gilt nicht nur direkt am Arbeitsplatz, sondern auch für alle Wege und Verkehrsflächen auf dem Betriebsgelände. Das ist wichtig, damit kein Kollege wegen Laub, Nässe oder Bodenfrost auf einer Rampe oder am Parkplatz ausrutscht und sich verletzt. Solche Unfälle sollte Ihr Arbeitgeber unbedingt vermeiden.

Dafür muss Ihr Arbeitgeber sorgen ... Tut er das auch?

- **Verkehrssicherungspflicht:** Nach dem ArbSchG und der ArbStättV muss Ihr Arbeitgeber die Arbeitsstätte und die Wege so einrichten und unterhalten, dass keine Gefährdung für die Kollegen besteht.
- **Gefährdungsbeurteilung:** Ihr Arbeitgeber muss nicht nur für verschiedene Arbeitstätigkeiten eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, sondern auch die Risiken durch die Jahreszeiten berücksichtigen. Es gilt, die Risiken im Sommer wie auch jetzt im Herbst und Winter zu erfassen. Die Risiken aufgrund von Glätte, schlechter Sicht und Dunkelheit müssen bewertet und entsprechende Maßnahmen müssen abgeleitet werden.
- **Streupflicht:** Die Räum- und Streupflicht ist eine zentrale Pflicht Ihres Arbeitgebers. Die Streumittel müssen so verteilt

werden, dass die Wege rutschfest sind. Hat er schon ausreichend Streumittel bestellt? Wie nachhaltig sind diese?

Ihre Rolle als Betriebsrat

Die letzten beiden Fragen zeigen es: Als Betriebsrat wachen Sie darüber, ob Ihr Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachkommt, und Sie bestimmen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit, wenn es um wichtige Gesundheitsschutzthemen geht. Wie Sie das als Betriebsrat gewährleisten können, sehen Sie anhand folgender Checkliste.



FAZIT

Winterunfälle vermeiden

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber gut auf Herbst und Winter vorbereitet ist. Jetzt wird es allerhöchste Zeit, sich auf den Winter vorzubereiten und die Verkehrsflächen sicher für die Kollegen zu gestalten. Niemand braucht einen verstauchten Arm oder eine schlimmere Verletzung. Fragen Sie als Betriebsrat bei Ihrem Arbeitgeber aktiv nach, wie er für die Sicherheit im Herbst und Winter Sorge trägt.



Checkliste: Sicherheit im Herbst und Winter als Betriebsrat überwachen



Prüfen Sie, wie gut Ihr Arbeitgeber die Sicherheit im Herbst und Winter gewährleistet

Aufgabe AG	Überwachung durch Sie als Betriebsrat
Wege	Hat Ihr Arbeitgeber ausreichend Streumittel bestellt? Nutzen Sie die Vergleichsmenge der letzten Jahre als Anhaltspunkt.
	Sind die Räum- und Streupläne Ihres Arbeitgebers realistisch und passen sie zu den Arbeitszeiten der Kollegen?
	Was schnell kann Ihr Arbeitgeber bei einem plötzlichen Wetterumschwung reagieren?
	Sind an allen wichtigen und kritischen Punkten Streubehälter aufgestellt, damit die Kollegen rutschige Stellen auch selbstständig beseitigen können?
Licht	Gerade um Stolperunfälle zu vermeiden, ist eine gute Beleuchtung an kritischen Bereichen wichtig. So können die Kollegen z. B. rutschige Stellen erkennen oder das Laub auch wahrnehmen.
	Orientieren Sie sich hinsichtlich der Beleuchtung an der ASR A3.4 „Beleuchtung“. Wichtig ist, dass die Beleuchtung ausreichend ist.
Gefahr erkennen	Fragen Sie nach, ob die Gefährdungsbeurteilung jahreszeitliche Risiken berücksichtigt. Prüfen Sie, ob die oben genannten Punkte dort auch abgebildet werden oder ob es noch weitere betriebsspezifische Aspekte gibt, die Sie in Ihre Checkliste aufnehmen sollten.

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

Ökologisches Handeln | Lesezeit 4 Minuten

Nachhaltiger Arbeitsschutz beginnt im Kleinen – dafür können Sie als Betriebsrat sorgen

Nachhaltiges Handeln als Arbeitgeber ist längst keine reine Umweltfrage mehr, sondern ein zentraler Pfeiler der Unternehmensstrategie, zusammengefasst in den ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance), anhand derer die Qualität der Unternehmensführung beurteilt wird. Als aktiver Betriebsrat im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstreicht dies, dass der Schutz und die Sicherheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen nachhaltig und ressourcenschonend erreicht werden sollen – im Kleinen und im Großen. Wie gut kennen Sie sich damit schon aus?

Wie aktiv verfolgt Ihr Arbeitgeber das Thema Nachhaltigkeit – gerade auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz? Steht das Thema schon auf der Agenda des ASA – oder sind die Kosten das einzige Argument bei der Anschaffung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) oder anderen Sicherheitskomponenten?

Nachhaltiger Arbeitsschutz bedeutet nicht nur, Gefährdungen zu vermeiden, sondern dabei auch ökologische und soziale Aspekte zu berücksichtigen.

Langlebige Materialien und Kreislaufwirtschaft

Was sich bei der immer schlechter werdenden Qualität von Produkten wie ein Märchen anhört, wird in immer mehr Betrieben gelebt, gerade bei PSA. Der Fokus wird hier auf reparierbare und recyclingfähige Modelle gelegt.



BEISPIEL

Arbeitskleidung reparieren statt wegwerfen

Ein mittelständischer Metallbaubetrieb mit 100 Mitarbeitern stand vor dem Problem, dass Schutzjacken und -hosen oft wegen kleiner Mängel wie einem defekten Reißverschluss oder einer aufgerissenen Tasche vorzeitig entsorgt wurden. Dies verursachte unnötigen Abfall und hohe Wiederbeschaffungskosten. Um dies zu ändern, stellte der Betrieb die gesamte Berufskleidung auf ein nachhaltigeres Kreislaufsystem um. Sie wählten einen Lieferanten, der Kleidung aus zertifizierten, robusteren Materialien anbot und gleichzeitig einen Reparaturservice gewährleistete. Anstatt defekte Kleidung wegzuworfen, wird diese nun einmal pro Quartal gesammelt und zur Instandsetzung an den Lieferanten geschickt.

Ressourcenschonendes Lernen durch digitale Möglichkeiten

Piloten sitzen über Stunden im Flugsimulator, weil das Risiko und die Kosten für ein Live-Training zu hoch wären. Das ist auch im Betrieb so. Schulungen und Unterweisungen erfordern oft den Einsatz von Material, Maschinen oder gar die Abschaltung von Anlagen. Mit dem Einsatz von Virtual- oder Augmented-Reality-Brillen können realitätsnahe Schulungen oder Notfallszenarien geübt werden, ohne Material zu verbrauchen oder Leben zu gefährden.

Wollen Sie mehr dazu hören, dann finden Sie die Folge des Podcasts der BG ETEM sicherlich interessant: <https://kurzlinks.de/7grm>



BEISPIEL

Digital am Modell lernen

Ein kleiner Anlagenbauer nutzt Augmented Reality (AR), um neue Monteure an Spezialmaschinen zu schulen. Statt die teuren Maschinen für Trainings stillzulegen oder erfahrene Kollegen für die Einarbeitung abzustellen, nutzen die Monteure eine AR-Brille. Diese überträgt digitale Anweisungen und 3D-Modelle direkt auf die reale Anlage.

Impulsgeber: Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat können Sie das Thema Nachhaltigkeit in der ASA-Sitzung immer wieder platzieren und damit auch durch viele kleine Veränderungen den ökologischen Fußabdruck Ihres Betriebs verbessern. Dieses Recht haben Sie nach § 89 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 BetrVG.

Greifen Sie die Idee der Nachhaltigkeit und der Kreislaufwirtschaft bei der nächsten Diskussion um die Anschaffung von neuer PSA auf. Ob bei Arbeitsschuhen, Kleidung, Gehörschutz oder Feuerlöschern: Heute gibt es fast in jedem Bereich eine ökologisch bessere Alternative.

Betriebsvereinbarung zur Nachhaltigkeit fordern

Verankern Sie die Idee der Nachhaltigkeit in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 88 Abs. 1a BetrVG). Hier können Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber über Mindeststandards für die Langlebigkeit von PSA durch Reparatur oder Recycling verhandeln. Lassen Sie sich bei Bedarf durch einen Sachverständigen beraten. Argumentieren Sie bei Ihrem Arbeitgeber, dass er mit diesen Maßnahmen nicht nur die Kollegen, sondern auch die Umwelt und damit die Gesundheit nachhaltig schützt.



FAZIT

Win-win für alle

Nachhaltigkeit und Umweltschutz lohnen sich für alle: Die Kollegen erhalten eine höhere Qualität an PSA, Ihr Arbeitgeber reduziert damit seinen ökologischen Fußabdruck und kann sein Engagement im nächsten Nachhaltigkeitsbericht auch öffentlich aufzeigen. Mehr zu dem spannenden Thema der Nachhaltigkeitsberichterstattung finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/s8wx>

Gute Botschaft | Lesezeit 3 Minuten

Arbeits- und Gesundheitsschutz unter dem Weihnachtsbaum: 7 Impulse für gesunde Geschenke

Gibt es in Ihrem Betrieb für die Kollegen zu Weihnachten eine kleine Aufmerksamkeit Ihres Arbeitgebers? Wenn ja, dann ist dies eine gute Gelegenheit, das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit positiv und alltagstauglich zu platzieren. Natürlich liegt die Verantwortung für Geschenke bei Ihrem Arbeitgeber. Sie als Betriebsrat können jedoch als Impulsgeber ggf. die Auswahl beeinflussen und Ihre Meinung kundtun. Oder noch besser: Sie machen Ihrem Arbeitgeber konkrete Vorschläge für Geschenke, die die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit unterstreichen.

Als Wächter über den Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Sie als Betriebsrat das Recht, Initiativen zu starten, die das Wohlergehen der Kollegen fördern.

Geschenke sind eine freiwillige Leistung Ihres Arbeitgebers (und werden aus dessen Budget finanziert), dennoch haben Ihre Meinung und Ihre Argumente Gewicht bei der Auswahl.

Sie können Ihr Recht auf Information nutzen und Einsicht in die geplante Geschenkeauswahl fordern – schließlich wollen Sie anregen, dass keine Geschenke verteilt werden, die im Widerspruch zur Gesundheitsförderung stehen, wie z. B. eine 500-g-Pralinenschachtel mit Alkohol.

7 Ideen für gesunde und sichere Weihnachtsgeschenke

Greifen Sie doch mal die folgenden Ideen auf und besprechen Sie sie mit Ihrem Arbeitgeber. Zeigen Sie auf, wie Ihr Arbeitgeber einen aktiven Beitrag für eine Gesundheits- und Sicherheitskultur leisten kann. Vielleicht ist für dieses Jahr noch nichts entschieden; ansonsten können Sie es für nächstes Jahr abspeichern.

Idee 1: Erste-Hilfe-Sets für Schreibtisch, Wanderungen oder Homeoffice

Das kann jeder brauchen. Und als Beigabe könnte Ihr Arbeitgeber sich bei den betrieblichen Ersthelfern bedanken und allen Kollegen ein unfallfreies Jahr 2026 wünschen. Im Notfall ist jeder dennoch gut versorgt!

Idee 2: Ergonomische Handgelenkauflagen oder faltbare Monitorerhöhungen

Mit dieser Auswahl könnte Ihr Arbeitgeber zeigen, dass ihm das Thema Ergonomie wichtig ist. Zudem könnte er für das neue Jahr eine Ergonomie-Beratung anbieten, bei der auch der Einsatz von Handgelenkauflagen und individuelle Fragen geklärt werden.

Idee 3: Reflektierende Accessoires für den Arbeitsweg

„Komm gut an“ könnte die Botschaft an diesem Geschenk lauten. Mit leuchtenden Gummibändern für die Hose sind alle Kollegen in der dunklen Jahreszeit besser sichtbar. Mit diesem Geschenk investiert Ihr Arbeitgeber auch in die Wegeunfall-Prävention.

Idee 4: Winter-Sicherheitsset fürs Auto

„Fürsorge ist uns wichtig“ zeigt dieses Geschenk für die Mobilitätssicherheit, das aus einem Set aus Warnweste und Powerbank besteht.

Idee 5: Hochwertige, isolierende Trinkflasche

Als Beigabe könnte Ihr Arbeitgeber auf die Bedeutung von Gesundheit und Pause hinweisen und ein Rezept für ein zuckerfreies Getränk anhängen.

Idee 6: Weniger Stress und mehr Entspannung

Eine ungewöhnliche Idee ist dieses Geschenk – anstatt materielle Geschenke zu übergeben, könnte Ihr Arbeitgeber sich in diesem Jahr für die Finanzierung eines Achtsamkeitskurses oder einer Meditationsapp, wie z. B. 7Mind, entscheiden.

Idee 7: Brainfood statt Zuckerbombe

Die Bedeutung von gutem Essen für die Konzentrationsfähigkeit und das Wohlbefinden ist bekannt. Daher könnte eine Idee für ein Weihnachtsgeschenk auch hochwertige Nüsse oder dunkle Schokolade sein.



FAZIT

Gesundheit und Sicherheit erlebbar machen

Nutzen Sie die Impulse und gehen Sie mit Ihren Ideen auf Ihren Arbeitgeber zu. Falls Sie eine Idee haben, die Sie gern mit anderen Betriebsräten teilen möchten, dann schreiben Sie uns Ihre Weihnachtsgeschenke für mehr Sicherheit und Gesundheit. Wir geben gute Impulse gern weiter.



Innovationen | Lesezeit 8 Minuten

Apps in Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und BGM: Die digitale Transformation und ihre Herausforderungen

Die Digitalisierung dringt tief in das betriebliche Gesundheitswesen ein. Gesundheitsapps, Wearables und spezialisierte Software verändern die Arbeitsmedizin, den Arbeitsschutz und das BGM grundlegend. Diese Technologien bieten enorme Potenziale für zielgerichtete Prävention und smarte Abläufe. Sie stellen Sie als Betriebsrat und die Arbeitgeber aber auch vor massive Herausforderungen. Tauchen Sie ein in dieses spannende Thema, lernen Sie dazu und erfahren Sie, wie Sie als Interessenvertretung das Wohl und die Sicherheit Ihrer Kollegen im Blick behalten.

Immer mehr Betriebe nutzen Apps, um die Kollegen zu informieren, Schulungen abzuhalten oder zu bestätigen, Termine, gerade beim Betriebsarzt, zu vereinbaren und so mit wenigen Klicks direkt bei den Kollegen anzukommen. Viele Kollegen, besonders die jüngeren, finden diesen Zugang auch absolut zeitgemäß und einfach.

Digitale Gesundheitstools haben ein großes Potenzial ...

... und werden daher immer beliebter. Gesundheitsapps sind weit mehr als einfache digitale Helfer. Viele Kollegen nutzen sie, tragen schon Wearables wie eine Garmin-Uhr oder einen anderen Fitness-tracker und „überwachen“ ihre Leistung durch eine App. Dazu gehört z. B. auch, wie viele Schritte am Tag zurückgelegt wurden oder wie der Schlaf war.

Wo kommen digitale Tools im Arbeits- und Gesundheitsschutz vor?

Tatsache ist: Immer mehr Betriebe nutzen digitale Helfer, um den Arbeitsaufwand zu reduzieren. Sie als Betriebsrat können hier ein wichtiger Impulsgeber im Austausch mit Ihrem Arbeitgeber sein. Folgende kurze Beschreibung soll Ihnen ein Bild davon geben, wie einfach und praktisch der Einsatz sein kann.

• Arbeitsmedizinische Betreuung

Digitale Tools ermöglichen die Analyse von Gesundheitsdaten (z. B. digital geführte Anamnesen) vor der Vorsorgeuntersuchung, was dem Betriebsarzt eine genaue und zeitsparende Vorbereitung erlaubt. Ebenso werden Apps für die Terminvereinbarung oder auch für die Erinnerung an Pflichtuntersuchungen oder die Einladung zu Angebotsuntersuchungen genutzt. So muss kein Kollege immer am Telefon erreichbar sein oder vergisst, eine Einladung zu verschicken. Das entlastet und gibt mehr Freiräume für andere Aufgaben, wie z. B. die Beratung der Kollegen.

• Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Auch im Arbeitsschutz gibt es immer mehr mobile Anwendungen, ob von der BG oder von Dienstleistern. Sie helfen Ihnen als Betriebsrat bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit z. B., bei Begehungen direkt Mängel zu dokumentieren, inklusive Foto und Ort, sowie Maßnahmen zu dokumentieren. Kein lästiges Papierprotokoll mehr – dies steigert die Transparenz und die Schnelligkeit in der Abarbeitung.

Zudem können Apps zur Überwachung von Umweltbelastungen (z. B. Lärm, Klima) genutzt werden und liefern so die Daten in Echtzeit, anstatt auf die Auslesung der Messdaten warten zu müssen. Expositionsgrenzwerte können besser kontrolliert werden und di-

rekt in die Gefährdungsbeurteilung und entsprechende Maßnahmen einfließen. So werden die Kollegen schneller geschützt.

• Betriebliches Gesundheitsmanagement

Anstatt einen Flyer auf Papier zu drucken, können Sie Ihre Kollegen direkt per App zu Angeboten anmelden oder diese einfach nutzen, z. B. für Vorträge oder Lernvideos. Gesundheits- und Fitness-Apps bieten flexible, ortsunabhängige Angebote zur Stressbewältigung, mentalen Fitness, Bewegungsförderung oder gesunden Ernährung. Typische Beispiele: die „Topfit App“ oder die „Mein Phileo App“.

Darüber hinaus gibt es Apps, die den Teamzusammenhalt und die Gesundheit fördern, indem spielerisch ein Ziel erreicht werden soll. Hierfür werden gemeinsam Schritte gesammelt und auf einer digitalen Karte wird bis z. B. Istanbul gewandert. Teamfit ist beispielsweise eine solche App.



HINWEIS

DiGA – Digitale Gesundheitsanwendungen

Viele Gesundheitsapps kosten, wenn sie nicht über den Arbeitgeber angeboten werden. Seit einigen Jahren gibt es digitale Gesundheitsanwendungen (DiGA), die vom Arzt verschrieben werden können. Diese speziellen Apps haben ein strenges Prüfverfahren beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte durchlaufen, sind als Medizinprodukte zugelassen und werden in Deutschland von den gesetzlichen Krankenkassen erstattet.

Diese Information kann gerade im BEM, wenn es um eine psychische Erkrankung geht, wertvoll für den betroffenen Kollegen sein oder wenn ein Kollege keinen Platz bei einem Psychotherapeuten bekommt. Der Hausarzt kann die DiGA verordnen. So gehört z. B. die App *deprexis* dazu, die digitale Kurse zur Behandlung von leichten bis mittelschweren Depressionen anbietet. Sicherlich können Sie als Betriebsrat diesen Tipp in einem vertraulichen Gespräch weitergeben, den der Kollege dann mit seinem Arzt bespricht. Hier finden Sie alle DiGA zu den unterschiedlichen Themen sowie weitere Informationen: <https://diga.bfarm.de/de>

Ihre Aufgabe: Vorteile und Datenschutz immer prüfen

Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es, die Interessen Ihrer Kollegen zu schützen. Dazu gehört, dass Sie als Betriebsrat digitale Anwen-

dungen unterstützen, wenn Ihr Arbeitgeber den Kollegen moderne und attraktive Gesundheitsangebote macht, im Arbeitsschutz Begehungen dokumentiert und schnell Mängel behebt oder die Terminfindung beim Betriebsarzt erleichtert.

Ebenso gehört es auch zu Ihren Aufgaben, für die Kollegen zu prüfen, ob persönliche oder medizinische Daten durch die digitalen

Tools gefährdet sind oder ob Ihr Arbeitgeber mit den Daten auch ganz andere Informationen gewinnen kann, etwa zur Leistungsüberwachung oder zur Beurteilung des Verhaltens. In diesem Fall müssen Sie als Betriebsrat einschreiten und Regelungen über eine Betriebsvereinbarung treffen. Die folgende Checkliste hilft Ihnen, bei einem solchen Prozess nichts zu vergessen.



Checkliste: Digitale Tools für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und im BGM

Verschaffen Sie sich einen Überblick, bevor Sie als Gesundheitsschützer einer digitalen Anwendung zustimmen

Nr.	Aspekt
1	Klären und definieren Sie immer vorab: Wozu soll das digitale Tool eingesetzt werden? Was ist der Zweck, das Ziel und der Nutzen?
2	Ist der Einsatz der digitalen Anwendung für die Kollegen freiwillig oder verpflichtend?
3	Prüfen Sie, ob die App bzw. die digitale Anwendung Leistungs- oder Verhaltensdaten erfasst (z. B. Schritte, Klickraten, Nutzungsdauer) und diese personalisiert gespeichert werden. Wenn ja, haben Sie ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und können die App bei Bedarf verhindern.
4	Nutzen Sie als Betriebsrat Ihr Recht auf einen Sachverständigen, wenn Sie sich nicht sicher sind, was mit der digitalen Anwendung alles gespeichert oder erfasst werden kann.
5	Klären Sie, wer für die digitale Anwendung zuständig ist. Wer pflegt die App oder erhält die Daten? Wer sorgt dafür, dass die Kollegen über Updates informiert werden? Wer hat Zugriffsrechte?
6	Schützen Sie die Daten Ihrer Kollegen. Ihr Arbeitgeber darf keine individuellen Gesundheits- oder Nutzungsdaten einsehen. Die Daten dürfen nur anonymisiert und zusammengefasst als Statistik an den Arbeitgeber zurückgemeldet werden.
7	Fordern Sie klare Qualitätsstandards für jede digitale Anwendung in Ihrem Betrieb. Die App sollte bestimmte Kriterien erfüllen (z. B. ISO/IEC 27001-Zertifizierung des Anbieters) und natürlich die Daten DSGVO-konform verarbeiten.
8	Prüfen Sie, ob das Nutzen der App einfach, verständlich und barrierefrei ist, z. B. für die Terminvereinbarung beim Betriebsarzt oder zur Dokumentation von Arbeitssicherheitsmängeln.
9	Gleichbehandlung gewährleisten: Auch wenn es heute kaum mehr Kollegen gibt, die kein Smartphone haben, so sollten Sie als Betriebsrat, gerade bei BGM-Angeboten, immer darauf achten, dass die Angebote auch für Kollegen ohne private Endgeräte oder mit mangelnden digitalen Kenntnissen zugänglich sind und dass niemand ausgeschlossen wird.
10	Legen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber Kriterien fest, wie die Wirksamkeit von digitalen Anwendungen überprüft werden kann. Beispiele für Kriterien: Verändern sich die Fehlzeiten? Wie bekannt ist das Angebot? Wie viele Kollegen nutzen es über einen Zeitraum von 12 Monaten? Wie viel Zeitersparnis bei einer Begehung wird durch das digitale Protokoll wirklich erreicht?
11	Fordern Sie als Betriebsrat grundlegend eine Betriebsvereinbarung für die Nutzung von digitalen Anwendungen im Betrieb. Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht, um alle Regeln (Datenschutz, Freiwilligkeit, Zweck) in einer BV festzuschreiben und die Einführung aktiv mitzugestalten.

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

→ FAZIT

Innovation und Datenschutz

Digitale Tools bieten ein großes Potenzial für Gesundheitsförderung, Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin. Sie sind aber nur dann ein Gewinn, wenn Sie als Betriebsrat Ihre Rolle als Datenschützer, Interessenvertretung Ihrer Kollegen und Qualitätswächter aktiv wahrnehmen.



ADIUVA IMPULS

Urteilsdienst: Immer aktuell informiert

Wir geben Ihnen das Rüstzeug an die Hand: Mit dem „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ schöpfen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte aus, etwa in Sachen Betriebsvereinbarungen.



APPS ERLEICHTERN
DAS GESUNDHEITSMANAGEMENT

Schwerbehinderung | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitgeber muss Lift am Ausbildungsplatz von schwerbehindertem Unfallopfer bezahlen

Steht die Einstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmern oder Auszubildenden im Raum, stellen sich schnell Fragen nach eventuell notwendigen technischen Einrichtungen, damit die Beschäftigung möglich ist. Die Antworten zu diesen Fragen liefert ein Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Celle vom 15.4.2025 (Az. 14 U 237/24). Das Urteil stärkt die Position der Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden.

Der Fall: Eine Samtgemeinde in Niedersachsen stellte für die Kommunalverwaltung einen Auszubildenden ein. Dieser war im Alter von 4 Jahren Opfer eines Verkehrsunfalls geworden und seitdem querschnittgelähmt. Er war auf einen Rollstuhl angewiesen.

Der Ausbildungsbetrieb verfügte zum Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung nicht über eine barrierefreie Aufzugsanlage. Für den Azubi war es daher bestenfalls sehr schwierig, seinen Ausbildungsplatz zu erreichen und sich im Ausbildungsgebäude frei zu bewegen.

Unter anderem wurde der Samtgemeinde von den Sozialversicherungsträgern bzw. der gegnerischen Kfz-Versicherung daher ein Zuschuss von bis zu 23.000 € zur Installation von Rollstuhlschrägaufzügen vom Keller (ohne Publikumsverkehr) ins Erdgeschoss jeweils im Haupt- und Nebengebäude der Ausbildungsstelle gewährt. In der Folge ging es um weitere Kosten, insbesondere um die Kosten für einen behindertengerechten Zugang zu den Kellerräumen.

Für diese Kosten müssen allerdings weder die Sozialversicherungsträger noch die Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers aufkommen, so das OLG Celle. Denn diese Kosten der Gemeinde stellen keinen Schaden des als Kind verunglückten Auszubildenden dar.

Außerdem wurde für das OLG nicht deutlich, ob und wenn ja, in welchem Maß der Auszubildende überhaupt Zugang zu den Kellerräumen haben musste. Vielmehr war die Samtgemeinde nach Ansicht der Richter in der Verantwortung, einen eventuell notwendigen Zugang zu den Kellerräumen einzurichten. Allein ihre Erwartung, der Auszubildende könne sich frei im Haus bewegen, ändere daran nichts.

Arbeitgeber/Ausbildungsbetrieb ist in der Pflicht

Das Urteil: Die Richter des OLG Celle nahmen vielmehr die Samtgemeinde als Ausbildungsbetrieb in die Pflicht.

Sie urteilten, dass das Tragen der Kosten für den Einbau einer Liftanlage zu den Kellerräumen für den querschnittgelähmten Auszubildenden der Kommunalverwaltung originäre Aufgabe des Ausbildungsbetriebs, also der Gemeinde, sei. Diese ist verpflichtet, einen behindertengerechten Arbeitsplatz anzubieten.

Außerdem muss jeder Ausbildungsbetrieb den Arbeitsbereich und das Aufgabenfeld so gestalten, dass behinderte Auszubildende die an sie gestellten Anforderungen erfüllen können.

Dieser Anspruch resultiert aus § 164 Abs. 4 SGB IX, dort insbesondere Nr. 4 und 5. Diese Vorschrift gilt nicht nur für „normale“ Arbeitsplätze, sondern auch für Ausbildungsplätze, § 156 SGB IX.

§ 164 Abs. 4 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

[...]

4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,

5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Anspruch besteht nicht nur für bereits Beschäftigte

Ganz wichtig: Die Richter betonten, dass § 164 Abs. 4 SGB IX nicht nur Ansprüche bereits Beschäftigter regelt. Die Vorschrift bewirkt auch, dass der Arbeitgeber eine Bewerbung eines Schwerbehinderten nicht mit der Begründung ablehnen kann, der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz sei nicht so eingerichtet, dass die Beschäftigung des behinderten Bewerbers erfolgen könne.

Warum das Urteil für Sie als Betriebsrat so wichtig ist

Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) muss es in Ihrem Betrieb nur dann geben, wenn mindestens 5 schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden (§ 177 SGB IX).

Im Übrigen ist es Aufgabe des Betriebsrats, sich auch für die Belange schwerbehinderter Kollegen einzusetzen. Dabei hilft Ihnen dieses Urteil sehr. Weigert der Arbeitgeber sich, gem. § 164 Abs. 4 SGB IX notwendige Anpassungen oder Umbauten vorzunehmen, können die SBV oder Sie als Betriebsrat das Integrationsamt einschalten. Dieses kann den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Pflichten anhalten und ggf. Fördermittel bereitstellen (z. B. über den Technischen Beratungsdienst oder die begleitende Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 SGB IX).

Der schwerbehinderte Kollege oder die schwerbehinderte Kollegin selbst hat einen individuellen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes. Diesen kann er/sie notfalls im Arbeitsgerichtsverfahren (z. B. auf Durchführung der Umbaumaßnahmen oder Bereitstellung bestimmter Hilfsmittel) geltend machen. Als Betriebsrat können Sie hierbei begleiten.

Menschlichkeit 4.0 | Lesezeit 3 Minuten

Emotionale Intelligenz: die Meta-Kompetenz im 21. Jahrhundert

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant: Künstliche Intelligenz (KI), Automatisierung und Remote Work dominieren den Alltag und übernehmen Routineaufgaben kompetent und zuverlässig. KI kann schneller und komplexer denken als wir Menschen – da kommt schnell die Frage auf, was uns Menschen eigentlich noch ausmacht. Klar ist, dass die Digitalisierung den Mensch-Faktor nicht ersetzen kann. Im Gegenteil: Emotionale Kompetenz rückt in den Vordergrund. Studien zeigen, dass der Erfolg eines Betriebs von der emotionalen Intelligenz der Belegschaft abhängt. Haben Sie als Betriebsrat sich schon mit diesem spannenden Thema auseinandergesetzt?

Gute Zusammenarbeit, Austausch, Verständigung, psychische Gesundheit, individuelle Führung – all dies sind neben KI und der Digitalisierung Schlagworte unserer Zeit. In einer immer digitalen Umgebung gewinnen menschliche Fähigkeiten immer mehr an Bedeutung. Sie sind entscheidend für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, für das Betriebsklima, das Verständnis und die Leistungsfähigkeit.

Was macht uns Menschen aus?

Menschlichkeit bedeutet, andere wertzuschätzen, empathisch und respektvoll zu behandeln. Dafür braucht es emotionale Intelligenz, denn ohne sie bleibt Menschlichkeit oft nur ein guter Vorsatz. Man möchte verständnisvoll sein, kann aber die Emotionen anderer nicht richtig deuten oder nimmt die eigenen nicht wahr.



BEISPIEL

Emotionen sorgen für impulsive Reaktionen

Eine Führungskraft schreit in einer Teamsitzung 2 Kollegen an und macht sie runter. Sie seien zu langsam, die Arbeitsqualität zu schlecht usw. Klar ist, die Führungskraft ist wütend und sie ist genervt, dass die Aufgaben nicht schneller gelöst werden. Sie ist gestresst und kann die eigenen Emotionen nicht mehr positiv regulieren. Anstatt zu fragen, was es braucht, damit die Kollegen ihren Aufgaben nachkommen können, und die eigenen Erwartungen und Gefühle zu benennen, kommt es zu einer impulsiven Handlung. Kennen Sie als Betriebsrat solche Szenen auch?



Meta-Kompetenz emotionale Intelligenz

Emotionale Intelligenz beschreibt die Fähigkeit, eigene und fremde Gefühle wahrzunehmen, zu verstehen, zu steuern und zum Problemlösen zu nutzen. Für viele ein ungeübter Bereich – gerade im Job, wo nur die Vernunft entscheiden sollte. Dies ist allerdings fast nie der Fall. Emotionen und Gefühle laufen bei jeder Entscheidung, jeder Aussage und jeder impulsiven Reaktion mit.

Emotionale Intelligenz besteht aus mehreren Faktoren

Nach Daniel Goleman ist emotionale Intelligenz die Fähigkeit,

- **eigene Gefühle wahrzunehmen und zu regulieren.** Dies gelingt durch die Schulung der Selbstwahrnehmung und der Selbstregulierung.
- **Gefühle anderer zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.** Dies gelingt durch Einfühlungsvermögen und soziale Kompetenz, gerade hinsichtlich Konflikten und Gesprächsführung.

So üben Sie sich in emotionaler Intelligenz

Das Gute ist: Emotionale Intelligenz kann, anders als kognitive Intelligenz, ein Leben lang trainiert werden.

1. Selbstwahrnehmung der eigenen Gefühle: Auf die Frage „Wie geht es dir?“ antworten die meisten mit „gut“ oder „schlecht“. Dabei gibt es noch viel mehr Gefühle als nur diese beiden. Nutzen Sie das Gefühlsrad und entdecken Sie die verschiedensten Gefühle, die in uns stecken: <https://feelingswheel.app/de>

2. Selbstregulierung: Anstatt unbewusst und impulsiv zu handeln, trainieren Sie Fähigkeiten, die Sie in kritischen Situationen nutzen können. Dazu gehört das Zählen auf 5, drei tiefe Atemzüge zu nehmen oder auch eine Nacht darüber zu schlafen. Welche Tools nutzen Sie bereits unbewusst?

3. Empathie: Sich in andere hineinzufühlen, ist oft nicht leicht. Versuchen Sie zunächst, die Gestik und Mimik Ihres Gegenübers zu lesen und damit dessen Gefühle zu verstehen, oder sich bei Zeitungsartikeln mit unterschiedlichen Meinungen in die verschiedenen Akteure hineinzuversetzen.

4. Soziale Kompetenz: Trainieren Sie sich im Zuhören anstatt im Antworten. Durch die Kommunikationstechnik des aktiven Zuhörens gelingt Ihnen dies leichter. Schauen Sie sich folgendes Lernvideo dazu an und versuchen Sie es bei Ihrem nächsten Gespräch: <https://kurzlinks.de/5kk5>. Sie werden erstaunt sein, wie sich das Gespräch, gerade bei schwierigen Themen, verändert.

Eingliederung nach Krankheit | Lesezeit 4 Minuten

Die Vertrauensperson: Schlüssel zum gelingenden BEM bei psychischer Belastung

Das BEM ist kein „Nice-to-Have“, sondern ein gesetzliches Fundament des betrieblichen Gesundheitsschutzes (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Es bietet die Chance, Arbeitsplätze zu sichern und die Gesundheit der Belegschaft langfristig zu fördern. Für Sie als Betriebsrat ist es eine Kernaufgabe, den Prozess nicht nur systematisch mitzugestalten, sondern die Kolleginnen und Kollegen auch über ihr Recht auf eine Vertrauensperson aufzuklären. Gerade bei psychischen Erkrankungen erweist sich diese Begleitung oft als entscheidender Erfolgsfaktor.

Das BEM ist ein wichtiges Arbeitsfeld für Sie als Betriebsrat. Sie haben sogar eine doppelte Verantwortung.

- Zum einen gestalten Sie den BEM-Prozess systematisch, etwa durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die Abläufe, Zuständigkeiten und den Datenschutz regelt, und überwachen, ob Ihr Arbeitgeber seinen Pflichten nachkommt.
- Zum anderen begleiten Sie einzelne Kolleginnen und Kollegen im konkreten Fall, allerdings nur, wenn diese dies ausdrücklich wünschen.

Erprobt: Vertrauensperson im BEM

Seit 2021 hat jede Kollegin und jeder Kollege das Recht, eine Person des Vertrauens zum BEM-Gespräch hinzuzuziehen. Das können Sie als Betriebsrat sein. Häufiger sind es jedoch Familienmitglieder, enge Arbeitskollegen oder Freunde.

Die Vertrauensperson ist mehr als nur Begleitung: Sie schafft emotionale Sicherheit, stärkt dem betroffenen Kollegen den Rücken, erklärt dessen Lage, sorgt für Fairness und hilft, schwierige Themen in eine sachliche und lösungsorientierte Sprache zu übersetzen, um so gezielte Maßnahmen zu finden.

Hilfreich, gerade bei psychischen Erkrankungen

Besonders bei psychischen Erkrankungen ist diese Unterstützung unverzichtbar. Sie wissen selbst: Psychische Belastungen sind längst zu einem der Hauptgründe für lange Fehlzeiten geworden. In dieser Situation kann die Vertrauensperson wie ein Schutzschild wirken, wie nachfolgende Beispiele verdeutlichen.



BEISPIEL

Vertrauensperson kann das BEM positiv beeinflussen

Beispiel 1: Ein Kollege mit Angststörungen hatte große Schwierigkeiten, seine Bedürfnisse direkt gegenüber Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu äußern. Ihm fiel es schwer, zu erklären, dass er mit Präsentationen in großen Runden überfordert ist und besser in strukturierter Einzelarbeit eingesetzt werden sollte.

Hier konnte die Vertrauensperson eine wichtige Übersetzungsrolle spielen und die Hintergründe verständlicher erklären. Sie sorgte dafür, dass die Belastung nicht als persönliches Versagen gewertet wurde, sondern in konkrete Maßnahmen umgesetzt wurde, etwa durch eine Reduzierung von „öffentlichen“ Auftritten.

Beispiel 2: Nach einer Suchterkrankung fürchtete ein Kollege, dass ein Rückfall als moralisches Versagen gesehen oder sogar als Kündigungsgrund genutzt wird. Die Vertrauensperson konnte hier dafür sorgen, dass das Gespräch nicht in Vorwürfe abglitt, sondern auf Unterstützung fokussiert blieb. Sie stärkte dem Kollegen den Rücken, damit die Sorgen benannt werden konnten.

Wie oft kommt eine Vertrauensperson mit ins BEM?

Wie verbreitet ist in Ihrem Betrieb die Vertrauensperson? Wie oft bringen die Kollegen eine Person ihrer Wahl mit ins BEM? Die könnte übrigens auch der Rechtsbeistand sein. Prüfen Sie als Betriebsrat, wie gut die Vertrauensperson in Ihrem BEM verankert ist.



Übersicht: Vertrauensperson im BEM

Wie oft kommt die Vertrauensperson mit?

Einladungsschreiben prüfen: Hier muss der betroffene Kollege deutlich darauf hingewiesen werden, dass er eine Person seines Vertrauens zum BEM mitbringen darf.

Formulare prüfen: Ebenso muss er es auf dem Antwortformular vermerken können, wen er mitbringt.

Statistik erheben: Fordern Sie als Betriebsrat, Zahlen zu erheben, die zeigen, wie oft eine Vertrauensperson im letzten Jahr beim BEM dabei war und wie der Verlauf des BEM war.

Information: Nutzen Sie die nächste Mitarbeiterversammlung und informieren Sie immer wieder über die Möglichkeit, die Rolle und Aufgabe der Vertrauensperson im BEM.

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



FAZIT

Vertrauensperson gehört dazu

Prüfen Sie als Betriebsrat Ihren BEM-Prozess, besonders das Einladungsschreiben und die Formulare Ihres Arbeitgebers, die er an die Kollegen im BEM versendet. Hier müssen die Betroffenen eindeutig auf die Möglichkeit der Vertrauensperson hingewiesen werden. Ist dies nicht der Fall, so kann das BEM als nicht ordnungsgemäß durchgeführt gewertet werden.

Pflege | Lesezeit 4 Minuten

Auf dem Schirm und immer parat: Kennen Sie die Wege zur Pflege?

Pflege und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist für viele Kollegen eine enorme Herausforderung, besonders, weil es häufig plötzlich und ungeplant kommt. Sie als Betriebsrat können ein wichtiger und kompetenter Ansprechpartner sein und den Kollegen Fragen rund um Freistellung, Arbeitszeit, finanzielle Unterstützung und Schutzrechte beantworten. Und gleichzeitig können Sie Ihren Arbeitgeber daran erinnern, seinen Pflichten nachzukommen. Die folgende Übersicht zeigt die wichtigsten Punkte, die Sie als Betriebsrat kennen sollten, um betroffene Kollegen gut beraten und ihre Rechte wirksam durchsetzen zu können.



Übersicht: Wichtige Informationen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf



Pflege lässt sich nur mit viel Unterstützung und Information gut bewältigen

10 Tage pro Pflegefall – sind Ihre Kollegen informiert?

Beschäftigte haben Anspruch auf umfassende Aufklärung über ihre Rechte nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Dazu zählt insbesondere die kurzfristige Freistellung für bis zu 10 Arbeitstage pro Pflegefall, wenn ein akuter Betreuungs- oder Pflegebedarf für einen nahen Angehörigen entsteht (§ 2 PflegeZG). Sie als Betriebsrat sollten darauf achten, dass Ihre Kollegen darüber informiert sind. Nutzen Sie z. B. die nächste Mitarbeiterversammlung dazu.

Pflegezeit bis zu 6 Monate

Kollegen können bis zu 6 Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden, um ein Familienmitglied in häuslicher Umgebung zu pflegen (§§ 3–4 PflegeZG). Dieser Anspruch besteht pro Pflegefall, also nicht jährlich, sondern immer dann, wenn ein neuer Angehöriger pflegebedürftig wird. Die Pflegezeit kann einmalig oder in Abschnitten genommen werden. Sie als Betriebsrat sollten prüfen, ob entsprechende Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber korrekt umgesetzt werden.

Familienpflegezeit bis zu 24 Monate

Neben der Pflegezeit gibt es die Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten (§ 2 FPfZG). Sie ermöglicht es den Kollegen, die Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um Angehörige zu pflegen. Der Anspruch besteht nur einmal pro Angehörigem, nicht jährlich. Der Zeitraum kann mit der Pflegezeit kombiniert werden, insgesamt jedoch höchstens 24 Monate. Überwachen Sie als Betriebsrat, ob die Arbeitszeitegestaltung fair verhandelt wird. Schließlich brauchen die Kollegen in solchen Situationen keine zusätzlichen Steine im Weg.

Arbeitszeitflexibilität

Damit für Ihre Kollegen Pflege mit dem Beruf vereinbar bleibt, müssen Teilzeitwünsche und flexible Modelle ernsthaft geprüft werden (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Homeoffice, Gleitzeit oder individuelle Lösungen sind zentrale Entlastungen für Pflegenden. Sie als Betriebsrat können hier unterstützend wirken.

Finanzielle Absicherung bei der Kurzzeitpflege von 10 Tagen

Für die kurzfristige Freistellung für bis zu 10 Tage gibt es den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld (§ 44a SGB XI). Es wird von der Pflegekasse gezahlt und entspricht etwa dem Krankengeldniveau. Bei längerer Pflege- oder Familienpflegezeit gibt es keinen direkten Lohnersatz durch den Arbeitgeber, jedoch die Möglichkeit von zinslosen Darlehen über das BMFSFJ: <https://kurzlinks.de/zhx3>. Weisen Sie Ihre Kollegen auf diese Möglichkeit hin.

Betriebliche Unterstützungsangebote

Das Thema Pflege wird sich in den kommenden Jahren verschärfen. Daher tut Ihr Arbeitgeber gut daran, Arbeitnehmern freiwillig zusätzliche Hilfen anzubieten, wie z. B. interne Pflege-Lotsen, Kooperationen mit Beratungsstellen oder Infoveranstaltungen. Wichtig ist, dass das Thema immer wieder öffentlich gemacht wird. Einmal ist hier nicht ausreichend. Ein 45-jähriger Kollege ist heute noch nicht mit der Pflege eines Familienangehörigen beschäftigt. In 2 Jahren kann dies allerdings anders aussehen. Daher sollte Ihr Arbeitgeber regelmäßig aktiv sein, schließlich profitiert er auch von entlasteten Beschäftigten. Sie als Betriebsrat können solche Angebote vorschlagen und Ihr Mitbestimmungsrecht bei Gesundheitsthemen nutzen.

Schnelle Unterstützung und Anlaufstellen immer parat

Geben Sie den Kollegen neben ersten Informationen auch gute Anlaufstellen mit auf den Weg. I. d. R. hat jeder Landkreis einen **Pflegestützpunkt**, der die Kollegen kompetent und in der Tiefe beraten kann.

Das **Pflegetelefon** ist eine erste Anlaufstelle für Fragen zur Organisation und zur Finanzierung der Pflege und bei starker Belastung durch die Pflegesituation. Das Team des Pflegetelefons vermittelt Ihre Kollegen bei Bedarf an eine für ihre Situation geeignete Beratungsstelle weiter. Das Beratungsteam ist bundesweit telefonisch erreichbar unter **030 20 17 91 31**.

Hilfreich ist auch die **Broschüre „Pflege und Beruf“**. Diese wird aktuell überarbeitet. Schauen Sie daher immer wieder mal nach, ob die Broschüre zu bestellen ist. Weitere wichtige Informationen zum Thema finden Sie auf der Website www.wege-zur-pflege.de

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

Ole, 49, Wiesbaden | Lesezeit 2 Minuten

Snackautomaten sinnvoll bestücken?

Frage: Wir haben leider in unserem Betrieb keine eigene Kantine. Unser Arbeitgeber hat vor 5 Jahren 2 Snackautomaten aufstellen lassen. Hier finden sich überwiegend Süßigkeiten wie Mars, Snickers oder Hanuta sowie einige salzige Snacks wie geröstete Erdnüsse. Als Betriebsrat würden wir hier gerne mehr Einfluss nehmen, verschiedene Alternativen vorschlagen und den Kollegen Informationen an die Hand geben. Haben Sie für uns hier Ideen und Argumente, die für andere Snackprodukte sprechen?

Antwort: Snackautomaten sind der absolute Zucker-Fett-Crash: Jeder kennt das Gefühl, wenn der Heißhunger zu groß wird und es dann ein Schokoriegel sein muss. Allerdings mit massiven Folgen: Der Blutzuckerspiegel steigt immens an und fällt dann wieder rapide ab. Mit dem Abfall sinken die Leistungsfähigkeit und die Energie. Der Körper braucht wieder neuen Zucker. Ein Kreislauf beginnt, besonders, wenn keine Alternativen zur Verfügung stehen.

Ihr Arbeitgeber würde daher nur gewinnen, wenn er das Angebot verändert. Ihre Kollegen gewinnen mehr Gesundheit und Wohlbefinden durch ihr verändertes Ernährungsverhalten.

Snackautomaten mit Brainfood bestücken

Brainfood bezeichnet Lebensmittel, die reich an Nährstoffen sind, welche die geistige Leistungsfähigkeit und die Stimmung gezielt unterstützen. Im Gegensatz zu schnellen Kohlenhydraten (Zucker) liefern sie langkettige Kohlenhydrate, gesunde Fette, Vitamine und Antioxidantien, die für das Gehirn wichtig sind.

Welche Produkte eignen sich?

- **Nüsse**, beispielsweise eine Snacktüte mit Walnüssen oder Cashewkernen. Diese sind voll gesunder Inhaltsstoffe: gute Fette, Ballaststoffe und Eiweiß.
- **Vollkornmüsliriegel** eignen sich ebenfalls, wenn auf die Qualität geachtet wird. Dazu gehört, dass Vollkornflocken verarbeitet wurden und der Zuckeranteil reduziert wurde.
- **Gemüseriegel** sind eine salzige Alternative, z. B. die Produkte von malunt.com.

Kleine Erinnerungshilfen

Das „Konsumverhalten“ Ihrer Kollegen können Sie mit kleinen Erinnerungen beeinflussen – z. B. kleine Zettel am Snackautomaten: „In diesem Marsriegel stecken 6 Würfelzucker. Im Gemüseriegel findest du keinen Zucker, dafür viele gesunde Ballaststoffe.“

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

Platz	Name	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Art der Beschäftigung	Stimmen
1	Becker	Julia	1985-08-03	weiblich	Tätig	12
2	Fischer	Lars	1987-07-05	weiblich	Tätig	80
3	Hoffmann	Mira	1994-03-12	weiblich	Tätig	25
4	Klein	Felix	1985-06-18	weiblich	Tätig	75
5	Klein	Alexa	1992-01-12	weiblich	Tätig	23
6	Kruger	Simon	1981-04-07	weiblich	Tätig	24
7	Kruger	David	1986-11-11	weiblich	Tätig	88
8	Kruger	Cora	1973-02-21	weiblich	Tätig	24
9	Schmidt	Lars	1986-12-26	weiblich	Tätig	86
10	Schneider	Lars	1981-08-01	weiblich	Tätig	62
11	Walter	Simon	1985-05-25	weiblich	Tätig	1
12	Wolff	Julia	1996-10-19	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

BERATUNG
... mit dem Präventionsguide
KOLLABORIERENDE
ROBOTER
Sicherheit gewährleisten
ENTSPANNUNGSINSELN
... im neuen Jahr schaffen