

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 3

BEI KI MITBESTIMMEN

Nutzen Sie die neue Broschüre der INQA „KI-Einsatz im Betrieb“

SEITE 6–7

KOLLABORIERENDE ROBOTER

Zusammenarbeit mit Cobots sicher gestalten



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,

in wenigen Tagen ist Weihnachten und Sie finden hoffentlich Zeit, um ein wenig auszuspannen und die Zeit mit Ihren Lieben zu genießen. Die Weihnachtszeit ist eine Zeit fast ohne offizielle Termine und mit weniger Druck und Hektik. In dieser Ausgabe habe ich Ihnen einige Anregungen zum Innehalten, auch über die Feiertage hinaus, zusammengestellt.

2026 wird ein besonderes Jahr, denn es stehen wieder Wahlen an. Fast 4 Jahre intensiver Betriebsratsarbeit liegen hinter Ihnen. Jahre, in denen Sie Lösungen verhandelt, Kolleginnen und Kollegen Rückhalt gegeben sowie Krisen mitbewältigt haben. Doch bevor wir nach vorn schauen: Nehmen Sie sich jetzt Zeit für sich. Für Ruhe, Wärme, Familie. Zum Auftanken und Neujustieren.

Für Ihr Engagement möchte ich Ihnen meine größte Anerkennung aussprechen und mich für Ihre Leserschaft bedanken. Im Namen des ganzen Redaktionsteams wünsche ich Ihnen erholsame Feiertage und ein gesundes, neues Jahr. Ihre

Chefredakteurin

Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Redakteur:** Heiko Klages, RA, Hamburg | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: Tatjana Eudocinowa; S. 5: Pete; S. 9: Kabel – 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. © 2025/2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

KI-Mitbestimmung:

So gelingt Ihnen das leichter 3

Beinahe-Unfälle im Betrieb

richtig thematisieren und daraus lernen –

mit Selbst-Check 4

Bürokratieabbau:

Künftig weniger Sicherheitsbeauftragte? 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Kollaborierende Roboter:

Wie Sie die Zusammenarbeit mit Cobots

sicher gestalten 6+7

RECHT & URTEILE

Fehler bei der Durchführung eines BEM durch

Dienstleister: Was Sie dazu wissen müssen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Neue Informationsplattform

„Präventionsguide Psyche“ – so nutzen Sie

diesen neuen Guide 9

Mehr Gelassenheit im Jahr 2026:

Schaffen Sie sich Entspannungsinseln 10

IMPULS DES MONATS

Betriebsratswahlen 2026:

Bauen Sie auf Ihre bisherigen Erfolge 11

LESERFRAGE

„Unsere Kollegen haben Angst vor Jobabbau

durch KI – wie gehen wir als Betriebsrat

damit um?“ 12

Aktuelle Broschüre | Lesezeit 4 Minuten

KI-Mitbestimmung durchsetzen: Mit dieser Information wird es leichter für Sie

Auf dem letzten INQA-Betriebsrätetag im November 2025 wurde ein Zukunftsthema besprochen: die künstliche Intelligenz (KI). Unsere Arbeit wird durch KI grundlegend verändert, und das hat auch Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen. Experten gehen davon aus, dass spätestens 2035 jeder Arbeitsplatz mit KI arbeiten wird. Und was macht das mit den Kollegen? Mit dem Klima im Betrieb und natürlich auch mit der Gesundheit und der Sicherheit? Sie als Betriebsrat sind hier entscheidend, denn Sie können Ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um die Technik aktiv im Interesse Ihrer Kollegen und für eine gesunde wie auch faire Arbeitskultur mitzugestalten.

Haben Sie eine eigene Haltung oder Meinung zu KI?

Das ist keine einfache Frage, denn als Betriebsrat und Arbeitnehmer nutzen Sie KI in Ihrem Arbeitsalltag vielleicht noch wenig. Klar ist: KI fasziniert, erleichtert Aufgaben gerade in der Verwaltung und macht uns Menschen in vielen Bereichen auch überflüssig. Umso wichtiger ist es, sich zu fragen: Wie können Sie als Betriebsrat im Alltag Ihres Betriebs die vorhandenen Mitbestimmungsrechte durchsetzen?

KI wird die Arbeit weitreichend verändern

KI greift bereits jetzt in viele klassische Abläufe im Betrieb ein. Ob Einsatzplanung, Bewerbungsprozess, Produktionssteuerung oder die Analyse von Kundengesprächen: Was eigentlich die Kollegen entlasten soll, bringt auch neue Risiken mit sich.

Ähnlich wie die E-Mail: Einst eine Revolution gegenüber Brief und Fax, doch heute empfinden wir die Fülle an E-Mails oft als Belastung. So ist es auch bei der KI. Leistungsverdichtung, Überwachung, Intransparenz, diskriminierende Entscheidungen oder steigende psychische Belastungen stehen heute bereits als mögliche Auswirkungen bzw. Folgen im Raum.

Genau darum sind Sie als Betriebsrat wichtig

Wenn sich Ihre Kollegen fragen, welche Daten im System gespeichert werden oder ob der Arbeitgeber damit die geleistete Arbeit bewerten kann und wer das KI-System kontrolliert, ist spätestens dann klar, dass es Sie als Betriebsrat braucht.

Denn Sie können klare betriebliche Regeln mit Ihrem Arbeitgeber verhandeln und Ihre Kollegen vor den Risiken der KI schützen.

Vergeuden Sie nicht Ihre Mitbestimmungsrechte

KI ist ein großer Schritt in der Arbeitswelt, und das geht nicht ohne Sie als Betriebsrat. KI-Systeme können Daten verarbeiten, die Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung der Kollegen zulassen.

Ihre Mitbestimmungsrechte stützen sich auf

- das BetrVG, besonders § 87 Abs. 1, Nr. 6 und Nr. 7 (Leistungskontrolle und Gesundheit / Arbeitssicherheit),
- den Datenschutz nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO),
- die Gleichbehandlung der Kollegen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes,
- die Notwendigkeit einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG.

Wichtig ist, vor der Einführung mitzugestalten

Sprechen Sie frühzeitig mit Ihrem Arbeitgeber, denn Ihre Mitbestimmung beginnt nicht erst bei der Einführung der KI, sondern bereits davor, nämlich bei der Auswahl, den Zielsetzungen und Aufgaben der KI. Sprechen Sie das Thema auch im ASA an und fragen Sie die anderen Gesundheitsakteure nach deren Haltung bzgl. KI.

Denken Sie daran: Sie können jetzt, noch in dieser Amtsperiode, entscheidende Weichen im Umgang mit KI stellen und die Kollegen vor Leistungskontrolle und psychischen Belastungen schützen.

Leichter mitbestimmen mit der Broschüre „KI-Einsatz im Betrieb“

Damit Ihnen als Interessenvertretung diese große Aufgabe gut gelingt und Sie die nötigen Kompetenzen aufbauen können, hat die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) die Broschüre „KI-Einsatz im Betrieb – Antworten auf häufige Fragen zur KI-Mitbestimmung“ entwickelt. Entstanden im Rahmen des Projekts „humAI work lab“, behandelt sie unter anderem diese Themen:

- die rechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung mit Blick auf Risiken und Belastungen für die Kollegen
- datenschutzrechtliche Anforderungen nach DSGVO und Bundesdatenschutzgesetz
- Hilfen für Betriebsvereinbarungen zu KI-Systemen anhand einer gegliederten Übersicht. Dazu gehören z. B. die Einsatzzwecke, die Rechte der Kollegen, Datenschutz, Qualifizierung im Umgang mit KI und der Schutz vor Kontrolle.

→ FAZIT

Kostenlos zum Herunterladen oder Bestellen

KI muss in den betrieblichen Alltag integriert werden – ohne wird Ihr Unternehmen wirtschaftlich nicht mehr mithalten können. Es hilft daher nichts, wenn Sie als Interessenvertretung nur dagegen sind, sondern Sie müssen die besten Rahmenbedingungen für Ihre Kollegen gestalten. Eine komplexe Aufgabe, die immer wieder neue Themen mit sich bringt. Holen Sie sich die neue Broschüre „KI-Einsatz im Betrieb“. Sie liefert Ihnen als Betriebsrat nicht nur kompaktes Wissen, sondern unterstützt Sie auch dabei, in Gespräche und Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber zu gehen. <https://kurzlinks.de/qlj4>

Unfallprävention | Lesezeit 4 Minuten

Fast nichts passiert: Dieser Selbst-Check sensibilisiert Ihre Kollegen für Beinahe-Unfälle

„Et hätt noch emmer joot jejange“ („Es ist noch immer gut gegangen“) lautet eine schöne rheinische Lebensweisheit. Diese auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz anzuwenden wäre allerdings keine gute Idee. Vielmehr muss Ihr Ziel als Betriebsrat und das Ihres Arbeitgebers sein, es nicht darauf ankommen zu lassen, sondern präventiv tätig zu werden, z. B. durch die Auswertung von Beinahe-Unfällen. Dieser Selbst-Check motiviert Ihre Kollegen, Beinahe-Unfälle zu melden. Nutzen Sie ihn als Vorschlag gegenüber Ihrem Arbeitgeber und den anderen Arbeitssicherheitsexperten.

Sie kennen sicher Situationen, in denen fast etwas passiert wäre: eine Ladung, die umgekippt ist, eine umgefallene Leiter, eine Maschine, die falsch programmiert wurde. Das eine Mal war zum Glück kein weiterer Kollege in der Nähe und so ist nichts passiert.

So kommen Sie Beinahe-Unfällen auf die Spur

Um Beinahe-Unfälle erfassen zu können, muss Ihr Arbeitgeber Ihre Kolleginnen und Kollegen zunächst dafür sensibilisieren, wann es sich um meldewürdige Ereignisse handeln könnte. Bringen Sie dieses Thema in die nächste ASA-Sitzung ein und schlagen Sie den Einsatz folgenden Selbst-Checks vor.

Selbst-Check für die Kollegen und eine lebendige Sicherheitskultur

Dieser kurze und doch wertvolle Selbst-Check hilft den Kollegen, das eigene Sicherheitsgefühl bei der täglichen Arbeit zu überprüfen. Der eine oder andere wird sich vermutlich dabei ertappen, diese oder ähnliche Gedankengänge schon einmal gehabt zu haben. Möglicherweise hat er aber bisher entweder keine Notwendigkeit für eine Meldung daraus abgeleitet, das Prozedere war ihm zu mühselig – oder er wusste schlichtweg nicht, wie er vorgehen sollte.



Muster: Selbst-Check Beinaheunfälle



Besprechen Sie diese Vorlage im nächsten ASA und reduzieren Sie langfristig Unfälle

Anschreiben:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bitte helfen Sie mit, Unfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden und damit die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten zu fördern. Machen Sie den nachfolgenden Selbst-Check und prüfen Sie selbst, ob es angebracht ist, einen Beinahe-Unfall zu melden. Wenn Sie bei der Arbeit schon einmal folgenden Gedanken hatten, dann sollten Sie die Situation melden. Nur so können wir gemeinsam daraus lernen und es künftig besser machen.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Ihr Team der Arbeitssicherheit (Arbeitgeber, Betriebsrat und Sifa)

Selbst-Check

Wenn das so bleibt, wird demnächst einer ...

Bei diesem Arbeitsschritt habe ich immer ein mulmiges Gefühl ...

Wenn ich dabei auch nur eine Sekunde mit den Gedanken woanders bin ...

Eine falsche Bewegung und es geht schief ...

Das ist ein Vorgang, dessen Ausgang ich nicht wirklich überblicken kann ...

Wird schon gut gehen – hat bisher immer funktioniert ...

Glück gehabt! Das ist gerade noch mal gutgegangen ...



Zu finden unter [adiuva.de](https://www.adiuva.de) unter der Eingabe des Titels im Suchfeld

Einfache und anonyme Meldemöglichkeiten erhöhen die Bereitschaft zur Mitarbeit

Damit die Erkenntnisse aus den Selbst-Checks auch in Meldungen münden, ist es wichtig, allen Kollegen die Vorgehensweise für Meldungen zu erläutern. Legen Sie als Betriebsrat Wert darauf,

dass das Prozedere möglichst unkompliziert ist, also beispielsweise digital oder in Form eines beigefügten, leicht auszufüllenden Formulars, und dass es anonym gestaltet wird. Schließlich soll niemand an den Pranger gestellt werden, sondern alle sollen daraus lernen! Besprechen Sie das Thema im nächsten ASA.

Bürokratieabbau | Lesezeit 4 Minuten

Weniger Sicherheitsbeauftragte? Was Sie als Betriebsrat jetzt wissen sollten

Im Oktober hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales angekündigt, die Pflicht zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten (SiBe) im Zuge des Bürokratieabbaus zu lockern. Ziel ist es, vor allem kleine und mittlere Betriebe zu entlasten und den Arbeitsschutz stärker auf sogenannte **Kernaufgaben zu konzentrieren**. Doch was bedeutet das konkret für den Arbeitsschutz in Ihrem Betrieb und vor allem für Sie als Betriebsrat? Tauchen Sie ein in ein aktuelles Thema!

Nach ersten Schätzungen könnten bundesweit bis zu 123.000 SiBe-Positionen entfallen, insbesondere in Betrieben mit weniger als 50 Kollegen. Aber auch Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten sollen künftig möglicherweise mit nur noch einem SiBe auskommen. Der finale Gesetzestext steht zwar noch aus, aber die politische Richtung ist klar: Die Rolle der SiBe wird zunehmend als formale Pflicht und weniger als zentraler Baustein des Arbeitsschutzes gesehen.

Last, Pflichtaufgabe oder wertvolle Ressource?

Genau hier lohnt sich Ihr genauer Blick als Betriebsrat. Denn eines ist klar: Die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb werden nicht besser, wenn man die Menschen reduziert, die tagtäglich hinschauen.

SiBe sind kein bürokratischer Zusatz, sie sind diejenigen, die Risiken früh erkennen, Missstände ansprechen und den Arbeitsschutz in den realen Arbeitsalltag übersetzen. Statt zu fragen: „Wie viele SiBe brauchen wir mindestens?“, sollten Sie als Betriebsrat die entscheidende Frage stellen: „Wie stellen wir sicher, dass unsere SiBe ihre Rolle wirksam wahrnehmen können?“

Nahe am Arbeitsplatz und an den Kollegen

SiBe sind keine externen Kontrolleure, sondern Kollegen, die mitdrin sind: am Kollegen, an der Maschine, im Büro, in der Fertigung, im Lager oder in der Pflege. Sie sind Teil des Teams und genau dadurch besonders wirkungsvoll. Sie bemerken, wenn Fluchtwege verstellt sind, PSA fehlt, ergonomische Probleme entstehen oder Routinen unsicher werden.

Sie können Dinge auf Augenhöhe ansprechen, ungefiltert Rückmeldungen aufnehmen und Probleme platzieren, bevor sie zu Unfällen oder Überlastungen führen. SiBe schließen die Lücke zwischen offiziellen Vorgaben und der Realität im Arbeitsalltag. Wer diese Rolle reduziert, verliert den direkten Draht zu den Kollegen und damit auch ein Frühwarnsystem, das kein Prozess und kein Audit ersetzen kann.

So stärken Sie die Rolle der SiBe aktiv

Damit SiBe wirklich etwas bewegen können, brauchen sie mehr als eine rein formale Bestellung. Sie brauchen Klarheit, Wissen, Unterstützung und Sichtbarkeit. Bewährte Ansätze sind zum Beispiel

- regelmäßige Sicherheitsbegehungen anhand einheitlicher Checklisten,
- die Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung des eigenen Bereichs,
- die Einbindung in die Analyse von Beinahe-Unfällen sowie

- die Beteiligung bei der Auswahl und Praxistauglichkeit von Schutzausstattung.

Denn SiBe wissen, was funktioniert und was im Alltag eher in der Schublade landet.

Was Sie als Betriebsrat tun können

- Sprechen Sie das Thema im nächsten ASA an und diskutieren Sie es mit den anderen Experten. Sensibilisieren Sie, was bei einem Wegfall der SiBe geschehen kann.
- Prüfen Sie, wie viele SiBe Ihr Betrieb hat und welche Aufgaben diese aktiv wahrnehmen.
- Sprechen Sie mit den aktiven SiBe und fragen Sie nach ihrer Sicht und auch nach konkreten Beispielen aus dem Arbeitsalltag, wo sie die Sicherheit und Gesundheit unterstützt haben.

→ FAZIT

Nicht am falschen Ende Bürokratie abbauen!

Unabhängig davon, wie das Gesetz am Ende formuliert wird, ist die zentrale Frage nicht, wie viele SiBe ein Betrieb formal vorweisen muss, sondern wie gut sie eingebunden und wie handlungsfähig sie sind. Skaliert man die Anzahl nach unten, ohne die Qualität zu stärken, verliert der Arbeitsschutz im Betrieb an Boden, und zwar genau da, wo er täglich stattfinden muss: nah an den Kollegen. Wer SiBe nur zählt, hat ihren Wert nicht verstanden. Stärken Sie als Betriebsrat den SiBe in Ihrem Betrieb den Rücken.



Kollaborierende Roboter | Lesezeit 8 Minuten

Ein Roboter als Kollege bringt neue Herausforderungen für die Arbeitssicherheit

Kollaborierende Roboter im Betrieb sind keine Seltenheit mehr und verändern die Arbeitswelt auch in kleinen und mittelständischen Betrieben grundlegend. Anders als die klassischen Roboter, die es bisher in Ihrem Betrieb gibt, arbeiten die „Cobots“, die kollaborierenden Roboter, nicht hinter Schutzwänden, sondern direkt mit den Kolleginnen und Kollegen – Hand in Hand sozusagen und ohne räumliche Trennung. Für Sie als Betriebsrat und Arbeitsschützer bedeutet dies ein neues Handlungsfeld, in dem Sie sich auskennen sollten, um die Gesundheit und die Sicherheit Ihrer Kollegen und Kolleginnen zu schützen.

Durch die digitalen Möglichkeiten werden viele manuelle Arbeitsschritte in Zukunft nicht mehr von Menschen, sondern von Robotern erledigt, die gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen die Aufgaben stemmen. Diese Entwicklung hat Auswirkungen auf die Beschäftigten, die nun allein oder gemeinsam mit einem Cobot arbeiten, und auch auf die Arbeitssicherheit an solchen Arbeitsplätzen.

Ein Cobot ist wirtschaftlich interessant und kann die Kollegen entlasten

Ein Cobot bringt wirtschaftliche Vorteile mit sich: Er arbeitet 7 Tage und 24 Stunden am Stück, ist nie krank und macht keinen Urlaub. Daher hat Ihr Arbeitgeber ein großes Interesse an solchen Maschinen.

Doch auch für die Kollegen kann ein Cobot entlastend sein, er kann monotone Arbeiten übernehmen und damit die Kollegen vor gesundheitlichen Belastungen schützen. Daher ist es wichtig, dass Sie als Betriebsrat mit Ihrem Wissen und Ihrem Einfluss die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen vertreten und zudem über die Vorteile eines solchen Cobots aufklären.



BEISPIEL

Ein Cobot im Einsatz an der CNC-Fräse

In einem Metallverarbeitungsbetrieb entscheidet sich der Arbeitgeber für die Anschaffung eines Cobots zur Bestückung einer CNC-Fräse. Zuvor hatten 2 Kollegen die Bauteile manuell eingelegt, entnommen und die Maschine überwacht. Künftig soll der Cobot die Rohteile aus einer Box entnehmen und in die Maschine einführen. Ein Kollege wird weiterhin an der Anlage sein, den Bearbeitungsprozess kontrollieren, die Bauteilqualität überprüfen und bei Störungen eingreifen. Zusätzlich übernimmt er die Feinprogrammierung des Cobots für neue Werkstücke.

Was Sie als Betriebsrat wissen müssen, wenn ein Cobot „eingestellt“ wird

Grundlegendes über Cobots

Cobots sind mit Sensorik, Kraftbegrenzung und kamerabasierten Sicherheitssystemen ausgestattet. Sie erkennen Berührungen, ob durch Gegenstände oder Menschen, und reduzieren im Gefahrenfall ihre Geschwindigkeit oder stoppen die Anlage.

Folgende Verordnungen und Gesetze sind wichtig

Maschinenverordnung (EU) 2023/1230: Die neue EU-Maschinenverordnung, die ab 2027 gilt, aktualisiert die Sicherheitsregeln für alle Maschinen. Sie berücksichtigt speziell die Mensch-Roboter-Kollaboration, den Einsatz von künstlicher Intelligenz und das Thema Cybersicherheit.

Sie ersetzt die bisherige Maschinenrichtlinie (MRL) 2006/42/EG. <https://kurzlinks.de/yx0w>

Normen DIN EN ISO 10218 und ISO/TS 15066

Diese Normenreihe regelt die grundlegenden Sicherheitsanforderungen für die Konstruktion, Installation, Prüfung und Inbetriebnahme von Robotern und Robotersystemen. Besonders die ISO/TS 15066 konkretisiert die Cobot-Sicherheit, u. a. die Leistungs- und Kraftbegrenzung sowie die Stoppüberwachung im Notfall.

Die Einhaltung dieser Grenzwerte sollten Sie überwachen, da diese für die sichere Zusammenarbeit zwischen Cobot und Mensch entscheidend sind. <https://kurzlinks.de/8eut>

Arbeitsschutzgesetz

Zentral ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, und zwar bevor der Roboter in Betrieb genommen wird. Ihr Arbeitgeber muss alle Gefährdungen ermitteln und beurteilen, z. B.:

- mechanische Gefahren (Kollision, Quetschung etc.)
- elektrische Gefahren
- ergonomische Risiken
- psychische Belastungen (z. B. Vereinzelung, Unsicherheit oder Überforderung)

Viel Misstrauen: Cobots werden nicht begeistert im Team aufgenommen

Oft begegnen Kollegen einem Cobot zunächst mit Misstrauen. Er wird als Bedrohung wahrgenommen und mit Stellenabbau oder dem Verlust menschlicher Kompetenzen verbunden. Gleichzeitig bringt ein Cobot auch Vorteile mit sich, da er körperlich belastende, ergonomisch ungünstige oder monotone Arbeiten übernehmen kann. Tätigkeiten, für die viele Arbeitgeber – vielleicht auch Ihrer – kaum noch Personal finden.

Wichtig: Ihr Arbeitgeber sollte den Kollegen die Ängste nehmen

Als Betriebsrat kommt Ihnen hier eine entscheidende Rolle zu. Sie können sich dafür einsetzen, dass die Beschäftigten frühzeitig ein-

gebunden werden, wissen, welche Tätigkeiten der Cobot übernehmen wird, und qualifiziert werden, um den neuen Hightech-Kollegen sicher bedienen zu können. Manche Teams geben ihrem Cobot sogar einen Namen als ein Zeichen zunehmender Akzeptanz.

Ihr Ziel als Betriebsrat muss es sein, Ihren Arbeitgeber dazu zu bewegen, den Cobot als Unterstützung zu etablieren und nicht als Ersatz für Arbeitsplätze. Dafür braucht es gute Kommunikation, viel Transparenz und Wissen bei den Kollegen.

Haben Sie als Betriebsrat auch die Gefahren im Blick

- **Körperliche Risiken:** Trotz aller Sicherheitsmechanismen sind Cobots nicht risikofrei. Eine unzureichende Gefährdungsbeurteilung, eine fehlerhafte Programmierung oder fehlende Wartung können zu Quetschungen, Kollisionen oder Fehlbewegungen führen. Problematisch wird es insbesondere dann, wenn Kollegen Sicherheitsfunktionen als störend empfinden und sie manipulieren, z. B., indem Sensoren überbrückt oder abgeklebt werden, um Stillstandzeiten zu vermeiden.
- **Psychische Risiken:** Wenn Kollegen, die bisher im Team gearbeitet haben, nun mit einem Cobot arbeiten, verändert das den Arbeitsplatz und den täglichen Ablauf stark. Neue Technologien erzeugen Unsicherheiten. Typische Fragen sind: „Wird mein Arbeitsplatz ersetzt?“, „Kann ich die Maschine überhaupt bedienen?“, „Wer ist schuld, wenn etwas schiefgeht?“

Gestalten Sie als Betriebsrat aktiv mit

Sie sehen: Ohne begleitende Kommunikation und Qualifizierungsangebote steigt die psychische Belastung und damit können Stress, Überforderung oder auch soziale Isolation entstehen. Machen Sie als Betriebsrat das Ihrem Arbeitgeber klar und setzen Sie sich dafür ein. Dies können Sie z. B. durch die richtigen Arbeitsschutzmaßnahmen.

Drängen Sie als Betriebsrat bei Ihrem Arbeitgeber darauf, mögliche Sicherheitslücken mit **klassischen Instrumenten des Arbeitsschutzes** zu schließen, z. B. durch Begehungen, Sicherheitskurzgespräche und regelmäßige Unterweisungen.

Ebenso wichtig ist die **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**, um Risiken durch Stress, Isolation oder Überforderung zu erkennen und zu reduzieren.



HINWEIS

Ein Roboter kann Daten sammeln

Denken Sie als Betriebsrat auch daran, dass Cobots Daten erfassen. Wenn personenbezogene Leistungs- oder Verhaltensdaten ausgelesen werden können, greift Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Nutzen Sie darüber hinaus aktiv Ihre Mitbestimmungsrechte

Die Einführung von Cobots ist kein rein technisches Thema. Ihre Mitbestimmung besteht u. a. bei:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)
- Qualifizierung (§§ 96–98 BetrVG)
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Denken Sie zudem daran: Sie haben Anspruch auf rechtzeitige Unterrichtung, Mitgestaltung der Einführung und Überwachung der Schutzmaßnahmen. Fordern Sie diese aktiv ein.



Checkliste: Einführung von Cobots



Folgende Fragen helfen Ihnen bei der Einführung von Cobots am Arbeitsplatz

- Liegt eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung vor (inkl. psychischer Belastungen)?
- Wurden alle relevanten Normen geprüft?
- Gibt es ein dokumentiertes Not-Halt- und Sicherheitskonzept?
- Gibt es Unterweisungen für alle Kollegen?
- Ist ausgeschlossen, dass Leistungs- oder Verhaltensdaten erfasst werden?
- Gibt es ein Meldesystem für Beinahe-Unfälle und Unfälle mit den Cobots?
- Wurde die Mensch-Roboter-Interaktion in der Praxis getestet?
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung?

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



FAZIT

Alles im Blick

Cobots können Ihre Kollegen bei monotonen oder körperlich belastenden Tätigkeiten entlasten. Diese Entlastung gelingt jedoch nur, wenn Roboter mit Transparenz, Wissen und guter Kommunikation eingeführt werden. Als Interessenvertretung spielen Sie hier eine entscheidende Rolle. Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte, suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber und sprechen Sie über die Risiken mit den anderen Arbeitsschutzakteuren.



BEM | Lesezeit 3 Minuten

Fehler bei der Durchführung eines BEM durch Dienstleister: Was Sie dazu wissen müssen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat in seinem Urteil vom 14.1.2025 (Az. 15 Sa 22/24) wichtige Grundsätze zur Durchführung des BEM klargestellt. Das Urteil zeigt die Folgen von Verfahrensfehlern bei der Umsetzung eines BEM durch externe Dienstleister auf und bietet wertvolle Lehren für Betriebsräte.

Kündigung nach Fehlern im BEM

Der Fall: Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitgeber einem langjährig beschäftigten Mitarbeiter wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten zum 31.10.2023 gekündigt. Der Arbeitgeber führte an, keine mildere Alternative zur Kündigung gesehen zu haben. Der Betriebsrat war dazu angehört worden.

Zwar hatte der Arbeitgeber vorher versucht, ein BEM einzuleiten, das er an einen externen Dienstleister delegierte. Der betroffene Arbeitnehmer nahm dazu an einem Informationsgespräch teil, doch danach wurde das BEM nicht fortgeführt.

Fehlerhaftes BEM macht Kündigung unwirksam

Das Urteil: Das Gericht stellte fest, dass bei der Durchführung des BEM erhebliche Verfahrensfehler vorlagen. Im Ergebnis entschied das LAG, dass die Kündigung unwirksam war, da der Arbeitgeber die Möglichkeiten eines BEM nicht korrekt ausgeschöpft hatte.

3 zentrale Überlegungen des Gerichts

Das LAG hob vor allem 3 Punkte hervor, die für Sie als Betriebsrat von großer Bedeutung sind:

1. Fehler durch externe Dienstleister = Fehler des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber kann die Durchführung des BEM an einen externen Dienstleister übertragen. Macht dieser jedoch Fehler – wie in diesem Fall –, muss sich der Arbeitgeber diese zurechnen lassen.

2. Nicht ordnungsgemäße Information des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber bzw. der Dienstleister hatte den Arbeitnehmer unzureichend über Art und Umfang der zu erhebenden Krankheitsdaten sowie deren Verwendung informiert. Insbesondere wurde nicht konkretisiert, welche Gesundheitsdaten erhoben, wie diese gespeichert und wem sie zugänglich gemacht werden. Eine solche Information ist jedoch zwingend notwendig, um die Anforderungen eines BEM gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX zu erfüllen.

3. Unklare Trennung von Informationsgespräch und BEM

In einer Betriebsvereinbarung war klar geregelt, dass ein Informationsgespräch und das eigentliche BEM 2 separate Schritte darstellen sollten. Im vorliegenden Fall wurden diese jedoch vermischt. Der Arbeitnehmer glaubte, sich weiterhin in einem reinen Informationsgespräch zu befinden, während schon erste Daten über seinen Gesundheitszustand und seinen Arbeitsplatz aufgenommen wurden. Diese Vermischung führte dazu, dass der gesamte Prozess für den Arbeitnehmer intransparent war.

Handlungsempfehlungen für Betriebsräte

Als Betriebsrat können und sollten Sie dazu beitragen, dass das BEM in Ihrem Betrieb ordnungsgemäß durchgeführt wird. Damit

vermeiden Sie unnötige Konflikte und schaffen Vertrauen bei den Beschäftigten. Die folgenden Punkte sollten Sie dabei im Blick behalten:

1. Achten Sie auf klare und vollständige Informationen

Stellen Sie sicher, dass betroffene Arbeitnehmer vor dem BEM umfassend über ihre Rechte und die Erhebung ihrer Daten informiert werden. Dazu gehören diese Angaben:

- Welche Krankheitsdaten werden erhoben?
- Wo und wie werden diese Daten gespeichert?
- Wer hat Zugang zu diesen Daten?
- Für welche Zwecke werden die Daten genutzt?

Diese Punkte müssen den Beschäftigten in verständlicher Weise erklärt werden. Setzen Sie sich dafür ein, dass dem Mitarbeiter entsprechende schriftliche Unterlagen vorab ausgehändigt werden.

2. Beharren Sie auf der Trennung von Informationsgespräch und BEM

Falls in Ihrem Betrieb ein Informationsgespräch vor dem eigentlichen BEM vorgesehen ist, müssen diese beiden Schritte klar voneinander getrennt werden. Bereits im Informationsgespräch Gesundheitsdaten zu erheben oder über mögliche Maßnahmen zu sprechen, verstößt gegen die Transparenzpflicht. Kontrollieren Sie, ob der vereinbarte Ablauf sorgfältig eingehalten wird.

3. Überprüfen Sie externe Dienstleister

Wenn Ihr Betrieb externe Dienstleister für das BEM einsetzt, informieren Sie sich über deren Vorgehen. Fordern Sie vom Arbeitgeber, dass die Dienstleister den Betriebsparteien transparent darlegen, wie sie das BEM durchführen und welche Standards sie einhalten. Fehler des Dienstleisters können dem Unternehmen rechtlich und finanziell schaden – und am Ende das Arbeitsklima belasten.



FAZIT

Das BEM ist ein wertvolles Instrument

Daher dürfen Fehler – gerade in der Zusammenarbeit mit Dienstleistern – nicht passieren. Betriebsräte sind in einer Schlüsselrolle, um die korrekte Durchführung zu überwachen und die Rechte der Beschäftigten zu schützen.

Durch Engagement in diesem Bereich stärken Sie nicht nur die Position der Arbeitnehmer, sondern auch die Glaubwürdigkeit des betrieblichen Gesundheitsschutzes insgesamt.

Psychische Gesundheit | Lesezeit 3 Minuten

Die neue Plattform „Präventionsguide Psyche“ ist auch für Sie als Betriebsrat sehr interessant

Psychische Belastungen, ob durch den Job, die betrieblichen Rahmenbedingungen, die wirtschaftliche Lage oder persönliche Probleme, führen häufig zu Arbeitsunfähigkeiten und auch zu vielen Herausforderungen am Arbeitsplatz. Sie als Betriebsrat erleben das in Ihren Gesprächen jeden Tag, ob im BEM, bei Konflikten oder im ASA bzw. im Steuerkreis Gesundheit. Es gibt inzwischen viele verschiedene Angebote, etwa von den Sozialversicherungsträgern, aber diese werden vor allem von denjenigen gefunden, die bereits wissen, dass es sie gibt. Genau hier setzt das neue Informationsportal „Präventionsguide Psyche“ an, das präventive Angebote zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz bündelt. Hier finden Sie als Betriebsrat praxisorientiertes Wissen für Ihre Arbeit und zur Unterstützung Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Hinter der Informationsplattform „Präventionsguide Psyche“ stecken fundiertes Wissen und starke Partner. Die Plattform entstand im Rahmen des Projekts PsyGAP (Psychische Gesundheit Arbeit Prävention) und wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Der Guide verfügt damit über eine starke fachliche und öffentliche Unterstützung und bündelt die verschiedenen Angebote der Sozialversicherungsträger, wie der DRV, der gesetzlichen Krankenkassen, der Unfallversicherungsträger und weiterer Anbieter.

Warum ist der Guide für Sie als Betriebsrat interessant?

Die primäre Zielgruppe des Präventionsguide Psyche sind BGM- und BEM-Expertinnen und -Experten. Beides sind Themen, bei denen Sie als Betriebsrat mitbestimmen und mitgestalten.

Deshalb sind die Informationen auch für Ihre Arbeit äußerst wertvoll. Zudem sind Sie häufig Impulsgeber und auf der Suche nach konkreten Angeboten und Lösungsansätzen, insbesondere für stark belastete Kolleginnen und Kollegen.

Der Präventionsguide Psyche liefert Ihnen genau die für diesen Zweck nötige Orientierung und Unterstützung.

Welche Themen finden Sie im Präventionsguide Psyche?

Der Präventionsguide Psyche beleuchtet nicht nur psychische Themen im engeren Sinn, sondern geht teilweise auch darüber hinaus. Zu den zentralen Inhalten gehören aktuell:

- **betrieblicher Arbeitsschutz**, z. B. mit Regelwerken und Informationen zur Einordnung und Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- **Beratungs- und Unterstützungsangebote zur psychischen Gesundheit**, z. B. zum Umgang mit Stress oder zu typischen psychischen Belastungsfaktoren im Arbeitskontext
- **BEM**, das gerade für Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen von besonderer Bedeutung ist, da Rehabilitation und die Integration zurück an den Arbeitsplatz oft längere und komplexe Prozesse sind



BEISPIEL

So können auch Sie den Guide nutzen

Im Produktionsbereich eines mittelständischen Unternehmens häufen sich stressbedingte Ausfälle. Überstunden, Zeitdruck und eine angespannte Teamdynamik belasten die Kolleginnen und Kollegen. Der Betriebsrat nutzt den Präventionsguide Psyche zur gezielten Recherche.

Unter der Rubrik „Psychisch fit bleiben“ stößt er auf ein Angebot zum Thema psychische Krisen von „Irrsinnig Menschlich“. Dieses bespricht er mit dem Arbeitgeber und daraus entsteht ein Angebot für das gesamte Team und bei Bedarf auch für einzelne Kollegen.



FAZIT

Schauen Sie unbedingt rein

Der Präventionsguide Psyche ist kein weiteres Theorieportal. Er ist ein praxisorientiertes Arbeitsinstrument für alle, die psychische Gesundheit im Betrieb aktiv mitgestalten möchten. Er hilft dabei, Bedarfe konkreter zu erkennen, Maßnahmen anzuregen, externe Unterstützungsangebote einzubinden und betriebliche Prozesse zu stärken, ob im BEM, in der Prävention oder im Arbeitsschutz.

www.praeventionsguidepsyche.de



Entspannung | Lesezeit 4 Minuten

Schaffen Sie sich bewusste Entspannungsinseln: Kleine Momente der Ruhe im Jahr 2026

Der Jahreswechsel steht vor der Tür. Eine gute Zeit, um innezuhalten und nicht in der gewohnten Hektik weiterzumachen. Das Jahr 2025 war für einige von Ihnen und auch Ihre Kollegen ein forderndes Jahr: Zeit- und Leistungsdruck, Personalknappheit oder auch wirtschaftliche Probleme haben Spuren hinterlassen. Zwischen Weihnachten und dem neuen Jahr können viele von Ihnen herunterfahren. Doch wie gelingt es, diese Ruhe und Gelassenheit im neuen Jahr zu verankern? Versuchen Sie es mit kleinen Entspannungsinseln, die Sie fest in Ihren Alltag integrieren.

Das Bedürfnis nach Ruhe und Entspannung ist weit verbreitet. Kaum einer der Kollegen wird sagen, dass er noch mehr Aufgaben erledigen, noch mehr Leistung erbringen möchte. Und trotz dieses großen Bedürfnisses kennen viele, Sie selbst vielleicht auch, kaum Entspannungstechniken. Es fehlt die Zeit, sich zu entspannen.

Entspannung hilft, dem Stress zu begegnen

Im Stress ist der Körper in Alarmbereitschaft. Ohne bewusste Unterbrechungen bleibt er in diesem Alarmmodus. Entspannung, ob 30 Min. oder als 3-Minuten-Impuls, unterbricht diesen Zustand.

In der Pause liegt viel Kraft

Wer kurz pausiert, trifft bessere Entscheidungen und reagiert weniger impulsiv. Viele gesetzliche Krankenkassen betonen seit Jahren, wie wichtig einfache Entspannungsübungen im Alltag sind.

Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber über die positive Wirkung von kleinen Entspannungsimpulsen und dass er dazu ein Angebot organisiert – er profitiert von entspannteren Beschäftigten.

Machen Sie deutlich: Die größte Wirkung entsteht vielleicht nicht durch die Entspannung selbst, sondern durch die Botschaft: Wir sehen die Belastungen, die der Arbeitsalltag mit sich bringt.



BEISPIEL

Entspannung wirkt: Probieren Sie es gleich aus

Messen Sie Ihren Puls, indem Sie Ihre Finger an Ihr Handgelenk legen, für 10 Sekunden den Puls zählen und das Ergebnis mit 6 multiplizieren. Setzen Sie sich aufrecht hin und atmen Sie tief in den Bauch ein. Stellen Sie sich dabei ein Rechteck vor: Die lange Seite atmen Sie ein, an der kurzen Seite halten Sie die Luft an, an der nächsten langen Seite atmen Sie aus und an der kurzen Seite halten Sie wieder die Luft an. Nach 3 Minuten messen Sie erneut Ihren Puls. Er wird nun niedriger sein.



Übersicht: 7 kleine Entspannungsinseln für den Alltag



Alle Impulse kosten kaum Zeit und unterbrechen zuverlässig das Stressmuster

Nr.	Entspannungsinsel
1	2-Minuten-Atempause: Atmen Sie 2 Min. ruhig und tief ein und nehmen Sie die Veränderung wahr. Hilfreich kann dabei auch eine kostenlose App sein, z. B. breathball. Probieren Sie es aus.
2	In die Ferne schauen: 20 Sek. durchs Fenster oder auf ein Landschaftsbild zu schauen entspannt Ihre Augen und damit auch den gesamten Körper. Nehmen Sie sich – gerade bei Bildschirmarbeit – diese kurze Auszeit. Das entlastet auch Ihre Augen.
3	Bewusstes Trinken: Trinken Sie Ihren Tee oder den Kaffee am Schreibtisch nicht nebenbei, sondern verankern Sie ein kleines Ritual und nehmen Sie die ersten 3 Schlucke bewusst wahr.
4	Mini Move: Unterbrechen Sie alle 90 Minuten Ihre Tätigkeit und stehen Sie auf. Strecken Sie sich und nehmen Sie Ihren Körper bewusst wahr.
5	Übergänge feiern: Gehen Sie nicht von einer Aufgabe zur nächsten, sondern nutzen Sie diese Übergänge, um bewusst innezuhalten, kurz die Augen zu schließen und zur Ruhe zu kommen.
6	Schultern lösen: An anstrengenden Tagen lastet gefühlt alles auf den Schultern. Kreisen Sie Ihre Schultern, z. B. auf dem Weg zum Drucker.
7	Positives aufschreiben: Stress entsteht u. a. durch die negative Bewertung der Situation. Eine entspannende Übung ist es, am Arbeitsende positive kleine und große Momente aufzuschreiben. So schließen Sie auch sehr anstrengende Tag immer positiv ab.
8	Lüften: Gerade im Winter ist es wichtig, immer wieder zu lüften. Nehmen Sie das als Anlass und atmen Sie bewusst am Fenster einige Male tief aus und wieder ein. Die kühle Luft hilft Ihnen, sich wieder besser konzentrieren zu können.

Zu finden unter [adiuva.de](https://www.adjuva.de) unter der Eingabe des Titels im Suchfeld

Betriebsratswahl 2026 | Lesezeit 4 Minuten

Rückblick: Gestärkt in die Betriebsratswahl 2026 – ein guter Zeitpunkt, um innezuhalten

Gerade im Hinblick auf die bevorstehende Wahl ist es jetzt ein guter Zeitpunkt für Sie als Betriebsrat, innezuhalten und sich selbst vor Augen zu führen, was Sie alles in den Jahren erreicht haben, und auch, wo es gehakt hat. So sind Sie gestärkt für den Wahlkampf und können klar benennen, welche Aufgaben Sie in den nächsten Jahren anpacken wollen. Nutzen Sie gemeinsam im Gremium die 4 Leitfragen und starten Sie damit eine spannende Diskussion!

4 Jahre als Betriebsrat sind keine Kleinigkeit – im Gegenteil! Ihre Erfahrungen der letzten 4 Jahre sind wichtig für die Zukunft. Ob die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, ein klarer BEM-Prozess, ergonomische Arbeitsplätze, neue Arbeitszeit- oder Schichtmodelle, Lärmschutz, hitzefreundliche Maßnahmen, moderne Unterweisungsformate oder die Aktualisierung der einen oder anderen Betriebsvereinbarung.

Sie wissen selbst am besten, dass gute Arbeitsbedingungen vor allem durch Ihr Engagement als Betriebsrat entstehen.

Nicht zufällig, sondern mit klarer Absicht

So sind auch in den letzten 4 Jahren durch Ihren Einsatz kleine und große Veränderungen geschehen. Solche Erfolge sichtbar zu machen, ist kein Selbstlob, sondern eine Kraftquelle für Sie persönlich und auch eine Bilanz gegenüber den Kolleginnen und Kollegen.

Es geht um Klarheit über das Erreichte und Glaubwürdigkeit für die kommende Wahlzeit.

4 Jahre voller großer und kleiner Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen

Was lief alles im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihren 4 Jahren als Betriebsrat und Arbeitsschützer? Folgende Fragen sollen Ihnen bei einem strukturierten Rückblick helfen. Nehmen Sie sich Zeit – ob allein oder mit den anderen Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsratsgremium.

4 Leitfragen für einen strukturierten Rückblick und einen gelungenen Ausblick

Frage 1: Erfolge

Was waren Ihre 3 größten Erfolge im Arbeits- und Gesundheitsschutz in den letzten 4 Jahren? Schauen Sie sich gerne Ihre Unterlagen noch einmal an. War es eine Betriebsvereinbarung, Maßnahmen für mehr Arbeitsschutz, bessere ergonomische Arbeitsplätze, ein verbesserter BEM-Prozess oder andere Prozesse? Hilfreich ist auch hier, einen Blick in die Protokolle des ASA zu werfen oder den Kalender der letzten 4 Jahre zu überfliegen. Dann kommen Ihnen sicherlich viele Themen wieder in den Sinn.

Frage 2: Geliebte Aufgaben

Welche der Aufgaben, die Sie im Rahmen von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz übernommen haben, sind Ihnen leichtgefallen oder machen Sie besonders gern? Das können Begehungen, das BEM-Gespräch, die ASA-Sitzungen oder Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber sein. Spannend ist es, wenn Ihre Kolleginnen und Kollegen unterschiedliche „Lieblingaufgaben“ haben – eine gute Voraussetzung für die kommende Wahlperiode.

Frage 3: Stolpersteine

Welche Aufgaben waren schwer oder von Hindernissen geprägt? Mit welchen Ergebnissen oder Entwicklungen sind Sie hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit nicht zufrieden? Wo war das Ergebnis aus Ihrer Sicht nicht zufriedenstellend? Was haben Sie daraus gelernt und würden Sie heute anders machen?

Frage 4: Ausblick bis 2030

Was sind – Stand heute – aus Ihrer Sicht die 3 Schwerpunkte, die Sie in den nächsten 4 Jahren voranbringen möchten? Legen Sie 3 Aspekte als Gremium fest, um sich nicht in den kleinen alltäglichen Aufgaben zu verzetteln, sondern setzen Sie klare Prioritäten. Ist es die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, das Thema Mobbing und Krisen oder der BEM-Prozess?

Nur wenn Sie sich Ziele setzen, können Sie sich selbst daran messen und verlieren den Weg nicht aus den Augen! Nutzen Sie für sich gern Zahlen, an denen Sie Ihr Ziel festmachen. Beispielsweise, dass allen langzeiterkrankten Kolleginnen und Kollegen wirklich ein BEM angeboten wird, oder dass 40 Arbeitsplätze modern und ergonomisch gestaltet werden. Diese messbaren Ziele können Sie viel einfacher verfolgen als allgemein formulierte Aufgaben.



FAZIT

Gestärkt in die Zukunft

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist kein klassisches Wahlkampfthema – es ist die Basis für gute Arbeit und Leistungsfähigkeit! Machen Sie Ihre Erfolge sichtbar, seien Sie stolz auf Ihr Ehrenamt und Ihre Arbeit. Setzen Sie sich für die neue Wahlperiode klare Ziele. Und denken Sie daran: Spätestens im Mai beginnt die nächste Etappe!



ADIUVA IMPULS

Stressfrei durch die Betriebsratswahl 2026

Fristen recherchieren, Stimmzettel erstellen, Ergebnis berechnen: Das digitale WahlCockpit erledigt alles für Sie. Es führt Sie Schritt für Schritt durch die gesamte Wahl und liefert Ihnen alle wichtigen Mustervorlagen. Und das Beste: Für Sie als ADIUVA-Kunde ist das WahlCockpit kostenfrei: <https://kurzlinks.de/ya8j>



Erik, 56, Stuttgart | Lesezeit 2 Minuten

Kollegen haben Angst vor Jobverlust durch KI

Frage: In unserem Finanzunternehmen fallen aufgrund der Wirtschaftslage Stellen sozialverträglich weg. Gleichzeitig werden Tätigkeiten durch KI ersetzt. Viele Kolleginnen und Kollegen fragen sich, ob ihr Job noch Zukunft hat. In Gesprächen erleben wir als Betriebsrat große Sorgen und Verunsicherung. Was können wir tun? Wir können ja den Wandel nicht aufhalten und wollen dennoch den Kollegen eine Perspektive in den Gesprächen geben.

Antwort: Die Angst vor Jobverlust durch wirtschaftlichen Druck und KI ist real und in vielen Branchen geht es den Beschäftigten wie Ihren Kollegen. Hier die Sorgen abzuschwächen oder herunterzuspielen wäre keine gute Handlungsstrategie. Vielmehr brauchen die Kollegen ein offenes Ohr und das Gefühl von Sicherheit.

Sorgen ernst nehmen, Sicherheit geben

Hören Sie sich als Betriebsrat die Sorgen und Ängste an und geben Sie Ihren Kollegen eine ehrliche Rückmeldung. Hilfreich ist, sich auf die menschlichen Kompetenzen zu konzentrieren, denn Kundenbindung, Beratungsleistungen, Lösungsorientierung und Erfahrungen kann keine KI ersetzen. Emotionale Intelligenz wird zu einer wichtigen menschlichen Kompetenz werden.

Weiterbildung und Schulung

Daher ist es auch so wichtig, dass Ihr Arbeitgeber die Kollegen qualifiziert, um die Beschäftigungsverhältnisse zu sichern. Als Betriebsrat können Sie auf die Sorgen und Nöte Ihrer Kollegen reagieren, indem Sie aktiv bei Ihrem Arbeitgeber Schulungen zu emotionaler Intelligenz und dem Umgang mit KI fordern.

Parallel braucht es verbindliche Rahmenbedingungen

Nutzen Sie auch die neue Broschüre der INQA „KI-Einsatz im Betrieb“ (siehe Seite 3) und vereinbaren Sie eine Betriebsvereinbarung, die auch Qualifizierung und Stellenentwicklung bzw. Beschäftigungssicherung beinhaltet.

Kommunikation ist alles

Unsicherheit wächst dort, wo Austausch fehlt. Regen Sie in Ihrer Position den Dialog an mit Formaten wie offenen Fragerunden oder Workshops zu „Was kann KI – was kann Mensch?“. Ziel ist es, Verunsicherung in Beteiligung zu verwandeln und die Kollegen aktiv in die Transformation einzubinden.

Ihr Arbeitgeber muss dabei in der Pflicht stehen: Wenn Arbeit durch KI effizienter wird, muss gleichzeitig in Zukunftskompetenzen investiert werden.



Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

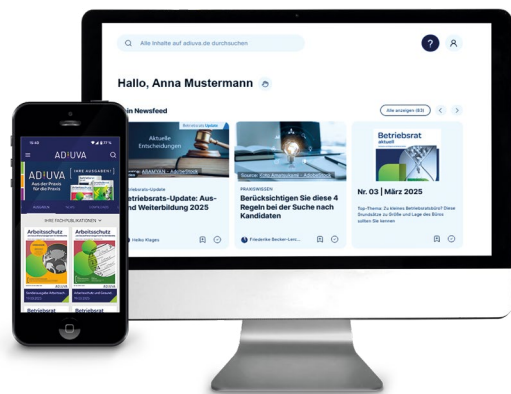
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem. Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login.

Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs. Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

STABILITÄT STATT CHAOS
Resilienz in Krisenzeiten

VERPFLEGUNG IM BETRIEB
Der DGE-Verpflegungs-Check

SOZIALE FITNESS
Gemeinsam miteinander