

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 4

DAS ARBEITSSCHUTZJAHR 2026

Diese Änderungen werden
für die Sicherheit wichtig

SEITE 6–7

VERBUNDENHEIT

Ein wichtiger Faktor für erfolg-
reiches Miteinander im Betrieb



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,

ich hoffe, Sie sind gut ins neue Jahr gekommen, konnten sich etwas erholen und starten mit vollen Batterien in das neue Jahr. Was 2026 für uns bereithält, wissen wir nicht – klar ist jedoch, dass es neue Aufgaben, neue Chancen und natürlich die kommenden Betriebsratswahlen mit sich bringen wird.

Und es wird erneut Änderungen im Arbeitsschutz geben. Besonders bei den psychischen Belastungen wird es konkreter: klarere Vorgaben, mehr Transparenz und eine stärkere Verantwortung für Betriebe, gesundheitsförderliche Bedingungen zu schaffen. Das ist gut so, denn gute Arbeit braucht klare Leitplanken, vor allem in Zeiten schnellen Wandels.

In dieser Ausgabe beleuchten wir die wichtigsten Neuerungen und widmen uns einem zentralen Thema: der sozialen Verbundenheit. Sie bleibt die stärkste Kraft gegen Stress, Unsicherheit und Belastungen und ist eine Quelle für Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und Zusammenarbeit.

Herzliche Grüße, 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: Peggy Blume; S. 5: AucArtStudio – alle AdobeStock; S. 9: <https://agr-ev.de/> | **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. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Neue Erkenntnisse:

Allergene am Arbeitsplatz 3

Das Arbeitsschutzjahr 2026:

Diese Änderungen kommen auf Ihren Betrieb zu 4

Hautschutz im Winter:

Warum unsere Haut jetzt mehr Pflege braucht 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Soziale Fitness:

Wie wertvoll Verbundenheit ist und wie Sie als Betriebsrat sie fördern können 6+7

RECHT & URTEILE

Neues Urteil: Keine Ausnahmen bei der Arbeitszeiterfassung – für niemanden! 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Der Tag der Rückengesundheit: Planen Sie jetzt den 15. März 2026 9

Kantinenverpflegung verbessern:

Nutzen Sie den neuen DGE-VerpflegungsCheck 10

IMPULS DES MONATS

Anerkennung verschenken:

Nutzen Sie diese Mustervorlage 11

ZUM SCHLUSS

Bundesteilhabepreis 2026:

Letzte Chance, daran teilzunehmen 12

Aktuelle Erkenntnisse | Lesezeit 4 Minuten

Allergene am Arbeitsplatz: Haben Sie als Betriebsrat daran schon gedacht?

Ein Kollege niest auffällig viel am Schreibtisch, ein anderer räuspert sich unentwegt. Grund dafür muss nicht zwingend eine Infektion sein, auch Allergene kommen als Ursache infrage. Harmlose Stoffe wie Pollen oder Hausstaubmilben können auch am Arbeitsplatz ernsthafte Gesundheitsrisiken darstellen. Dazu hat das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin (IPA) der DGUV eine interessante Untersuchung veröffentlicht. Als Betriebsrat können Sie mit diesem Wissen die richtigen Schritte zum Schutz der Kollegen gehen.

Die Arbeitswelt verändert sich – doch was hat das mit Allergenen zu tun? Nicht nur Prozesse verändern sich, sondern auch die Materialien, die Art und Weise, wie Produkte entstehen. Dies hat unmittelbaren Einfluss auf die Stoffe, mit denen Ihre Kolleginnen und Kollegen in Kontakt kommen.

Die Einführung neuer, oft nachhaltiger oder recycelter Materialien oder neuer biologischer Arbeitsstoffe (z. B. alternative Proteinquellen wie Insekten) kann unerwartete neue Allergiequellen hervorbringen.

Warum Allergene am Arbeitsplatz oft unterschätzt werden

Woher kommt nun das Niesen am Arbeitsplatz? Oft wird das Thema unterschätzt, obwohl es mehrere Gründe gibt, genauer hinzusehen:

- **Auch am Arbeitsplatz gibt es Allergene.** Tatsächlich ist hier die Konzentration nach Erkenntnissen des IPA mitunter deutlich höher als zu Hause.
- **Keine gesetzlichen Grenzwerte für viele Innenraum-Allergene.** Das erschwert Ihnen als Betriebsrat und jeder Fachkraft für Arbeitssicherheit die Bewertung und die Kontrolle.
- **Viele neue Arbeitsstoffe.** Beispielsweise können durch recycelte Materialien oder durch neue Arbeitsstoffe, wie bereits erwähnt, unerwartete neue Allergiequellen entstehen.

Allergien können schlimme Folgen haben

Allergien am Arbeitsplatz stellen für die betroffenen Kollegen ein ernstes Gesundheitsrisiko dar, das von leichten Irritationen, z. B. Kopfschmerzen, bis hin zu schweren, chronischen Erkrankungen reichen kann, wie etwa:

- **berufsbedingtes Asthma:** Durch die eingeatmeten Allergene kann die Lunge direkt geschädigt werden. Typisch ist z. B. das Bäckerasthma. Doch nicht nur Mehlstaub kann eine solche Erkrankung auslösen, auch Reinigungsmittel, Lacke (chemische Dämpfe) oder Tierhaare sind mögliche Allergene.
- **Rhinitis (allergischer Schnupfen):** eine Entzündung der Nasenschleimhaut ohne Erkältung, die oft als Vorstufe zum Asthma auftritt.
- **Lungenerkrankung (exogen-allergische Alveolitis):** Bekanntes Beispiel ist die „Maschinenarbeiterlunge“, die durch ständiges Einatmen von bestimmten Chemikalien oder Stäuben ausgelöst werden kann.
- **Kontaktallergien:** Dazu gehören Hautreizungen oder Hauterkrankungen, etwa ein allergisches Hautekzem, z. B. durch den Kontakt mit Nickel, Chrom oder Latex-Handschuhen.

Was Sie als Betriebsrat tun können

1. Das Gespräch suchen und informieren

Sprechen Sie mit Ihren Kollegen und fragen Sie nach, ob ihnen eine körperliche Veränderung, wie z. B. Niesen oder Husten, am Arbeitsplatz auffällt, die sie zu Hause ggf. nicht haben. Klären Sie als Interessenvertretung über die Risiken allergener Stoffe und über richtiges Verhalten auf, ohne Panik auszulösen.

2. Gefährdungsbeurteilung prüfen & erweitern

Verlangen Sie, dass die reguläre Gefährdungsbeurteilung auf Allergene ausgeweitet wird, gerade wenn neue Arbeitsstoffe oder Prozesse eingeführt wurden (z. B. Enzyme, neue Rohstoffe, recycelte Stoffe).

3. Allergenmessungen initiieren

Grundlegend können Sie auch um eine Messung von Innenraum-Allergenen bitten, gerade, wenn es einen Verdacht gibt. Fragen Sie hier bei Ihrer Berufsgenossenschaft nach.

4. Schützen und Risiko minimieren

Im Arbeitsschutzausschuss (ASA) sollten Sie sich dafür einsetzen, dass auch bei Allergenen nach dem STOP-Prinzip gearbeitet wird:

- **Substitution:** Ersetzung möglicher allergener Stoffe
- **Technische und organisatorische Maßnahmen:** z. B. Absaugung, bessere Lüftung, geschlossene Systeme
- **Persönliche Schutzmaßnahmen:** z. B. Atemschutzmasken oder Schutzhandschuhe (als letzte Maßnahme)

5. Im Fall der Fälle: Betriebsarzt ins Boot holen

Ist der Verdacht auf eine allergische Reaktion gegeben, sollte sich der betroffene Kollege vom Betriebsarzt untersuchen lassen und ggf. eine Anzeige auf eine Berufskrankheit stellen.

→ FAZIT

Warum jetzt Handeln wichtig ist

Allergien werden auch in Zukunft weiter zunehmen: Der Wandel der Arbeitswelt, neue Materialien, nachhaltige Produktionsweisen sowie Klimaveränderungen führen zu einer wachsenden Vielfalt und Häufigkeit von Allergenen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze, bei denen man sie bislang nicht vermutet hätte. Setzen Sie das Thema Allergene auf die Agenda der nächsten ASA-Sitzung.

Neuerungen | Lesezeit 4 Minuten

Das Arbeitsschutzjahr 2026: Diese Änderungen kommen auf Ihren Betrieb zu

Ab 2026 treten mehrere Neuerungen im Arbeitsschutz in Kraft, die für Sie als Betriebsrat und für Ihr Gremium von besonderer Relevanz sind. Viele Anpassungen beruhen auf europäischen Vorgaben, andere sollen die betriebliche Praxis modernisieren und digitale Prozesse stärken. Gemeinsam haben sie eines: Sie verändern Arbeitszeitmodelle, die arbeitsmedizinische Betreuung und die behördliche Kontrolle spürbar. Für Sie als Betriebsrat heißt das, frühzeitig den Dialog mit Ihrem Arbeitgeber zu suchen und über die Veränderungen bei der Arbeitszeit, der Arbeitszeiterfassung, dem Einsatz von Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren sowie dem Umgang mit behördlichen Kontrollen zu sprechen.

1. Arbeitszeit und Zeiterfassung

Ein Klassiker im Arbeitsschutz ist die Arbeitszeit. Hier wird sich ab diesem Jahr deutlich etwas tun, genauer im 1. Quartal 2026. Statt wie bisher nur jährlich zu prüfen, ob Beschäftigte zu viele Stunden geleistet haben, erfolgt die Bewertung künftig quartalsweise. Das erleichtert es, Belastungsspitzen früher zu erkennen und gegenzusteuern.

Für Ihre Arbeit als Betriebsrat kann es hilfreich sein, wenn Sie die Stundenlisten monatlich erhalten und so die Arbeitszeit in den verschiedenen Abteilungen im Blick haben.

Überstunden müssen zeitlich schneller ausgeglichen oder vergütet werden

Neu eingeführt wird ein „Verfügungskonto“ für bis zu 120 Stunden, die flexibel in Freizeit oder Geld umgewandelt werden können. Ältere Guthaben werden in ein separates Altstundenkonto überführt, aus dem jährlich 40 Stunden frei wählbar genutzt werden dürfen.

Sie als Betriebsrat sollten hier vor allem auf transparente Regelungen, klare Fristen und eine sozialverträgliche Verteilung achten. Am besten ist es, wenn Sie die bestehende Betriebsvereinbarung gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber anpassen.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Der klassische 8-Stunden-Tag verliert durch die neuen Regelungen etwas an Bedeutung. Dafür wird die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wichtiger. Ihre Kollegen können folglich an einem Tag mehr arbeiten und an einem anderen deutlich weniger, sofern dies der Arbeitsplatz zulässt.

Wichtig ist, dass die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden unverändert bleibt, um die Erholung der Kollegen zu gewährleisten.

2. Arbeitszeiterfassung

Ein weiterer Schwerpunkt 2026 ist die verpflichtende elektronische Arbeitszeiterfassung. Sie muss künftig für alle Beschäftigten erfolgen, auch in Bereichen mit Vertrauensarbeitszeit. Vertrauensarbeitszeit bleibt weiterhin möglich; die Zeiterfassung dient lediglich der Dokumentation für gesetzliche Vorgaben.

Die Arbeitszeiterfassung ist ein klassisches Mitbestimmungsthema für Sie als Betriebsrat. Sie müssen mitbestimmen, welches System Ihr Arbeitgeber einsetzen möchte und wie die Daten ausgewertet werden, und außerdem den Datenschutz im Blick haben. Betriebe, die bereits ein digitales Tool nutzen, sind hier klar im Vorteil.

3. Einsatz von Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren

Auch die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung wird 2026 modernisiert. Die überarbeitete DGUV-Vorschrift 2 soll den Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit praktikabler machen, gerade für kleine Betriebe. Die Grenze, ab der eine volle Regelbetreuung verpflichtend wird, steigt von bisher über 10 auf künftig über 20 Beschäftigte.

Digitale Sprechstunde

Was beim Hausarzt geht, ist nun auch beim Betriebsarzt möglich: die digitale Sprechstunde. Nach einem ersten persönlichen Besuch können viele Beratungsstunden künftig per Telefon oder Video erfolgen. Dies spart Wege, ermöglicht häufigere Abstimmungen und stärkt die niederschwellige Prävention.

Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Betriebsarzt und achten Sie darauf, dass die digitale Beratung nicht zulasten der Qualität geht. Legen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber und dem Betriebsarzt fest, wie hoch der Anteil von digitalen Beratungen sein soll und wie oft der Betriebsarzt persönlich in den Betrieb kommt.

4. Mehr behördliche Kontrollen

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz sieht verpflichtende Mindestquoten für Betriebsbesichtigungen vor. Dadurch sollen mehr Betriebe überprüft und Defizite im Arbeitsschutz früher erkannt werden.

Dies ist eine große Chance für Ihre Betriebsratsarbeit, denn mehr externe Kontrolle bedeutet auch mehr Aufmerksamkeit für Schwachstellen, die intern bereits bekannt sind, aber bislang immer beiseitegeschoben wurden. Das wird 2026 nicht mehr so einfach möglich sein.



FAZIT

Ein deutlicher Schritt nach vorn

Das Arbeitsschutzjahr 2026 gibt viele Anlässe, den Gesundheitsschutz moderner und wirksamer zu gestalten. Für Sie als Betriebsrat ist es der richtige Zeitpunkt, Arbeitszeitmodelle, Betreuungsverträge, digitale Tools und Gefährdungsbeurteilungen kritisch zu prüfen, aktiv mitzugestalten und deren Umsetzung im betrieblichen Alltag zu überwachen.

Arbeitsschutz im Winter | Lesezeit 4 Minuten

Hautschutz ist Arbeitsschutz: Wie Sie als Betriebsrat die Haut Ihrer Kollegen entlasten können

Werfen Sie einen Blick auf Ihre Hände. Sind diese vielleicht trocken oder rissig? Wenn die Temperaturen sinken, steigt der Stress für die Haut. Kalte Außenluft, trockene Heizungsluft und häufiges Händewaschen greifen die natürliche Schutzbarriere an. Viele Kollegen haben Hautprobleme am wichtigsten Arbeitswerkzeug: unseren Händen. Je nach Branche wird jetzt die Belastung durch Handschuhe oder Feuchtarbeit noch höher. Ein guter Zeitpunkt für Sie als Betriebsrat, das Thema Hautschutz wieder einmal im Betrieb anzustoßen. Denken Sie daran: Hauterkrankungen gehören weiterhin zu den häufigsten berufsbedingten Gesundheitsproblemen – und viele lassen sich durch einfache, gut organisierte Prävention vermeiden.

Gerade jetzt im Winter ist die Haut mehrfach belastet: Draußen entzieht die kalte Luft der Haut Feuchtigkeit und drinnen trocknet die Heizungsluft sie weiter aus. Wer von den Kollegen bei der Arbeit die Hände oft wäscht oder desinfizieren muss, verschärft das Problem zusätzlich. Auch Schutzhandschuhe begünstigen Reizungen, denn hier schwitzt die Haut, und Pilze und Bakterien finden eine gute Grundlage. So können kleine Verletzungen schnell zu ernsthaften Hautproblemen werden.

Hautschutz brauchen alle

Hautschutz sollte nie unterschätzt werden, und dafür können Sie sich als Betriebsrat und Arbeitsschützer starkmachen. Oft hilft eine einfache und gute Aufklärung, damit die Kollegen sich wieder wohler in ihrer Haut fühlen.



HINWEIS

Napo-Film nutzen

Hautschutz wird oft von den männlichen Kollegen etwas belächelt. Hier kann der Napo-Film zum Thema „Schütze deine Haut“ ein guter und einfacher Impuls sein. Hängen Sie den Link doch einfach in Ihre E-Mail-Signatur. Schauen Sie selbst: <https://kurzlinks.de/12kz>



Unsere
Haut
Unser größtes
Organ braucht
Schutz



Übersicht: Hautschutz gemeinsam gestalten



Klären Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber und der Sifa folgende Punkte

Nr.	Aufgabe
1	Nehmen Sie das Thema Hautschutz in den ASA mit. Gemeinsam mit allen Verantwortlichen lässt sich prüfen, ob die Hautschutzpläne noch aktuell sind.
2	Klären Sie, ob ausreichend geeignete Produkte für den Hautschutz und die Hautpflege der Kollegen zur Verfügung stehen. Am besten achten Sie bei der nächsten Begehung darauf, ob genügend Produkte am Arbeitsplatz vorhanden sind und ob die Seife pH-neutral ist.
3	Regen Sie an, die Kollegen zum Thema Hautschutz am Arbeitsplatz zu schulen . Schauen Sie hierfür bei Ihrer Berufsgenossenschaft nach entsprechenden Flyern und Material. Manche große Hautschutzprodukt-Firmen bieten auch interne Schulungen an.
4	Rühren Sie jetzt die Werbetrommel und regen Sie an, über den Hautschutz als „saisonalen“ Schwerpunkt im Arbeitsschutz zu informieren, z. B. in Teamrunden, durch Flyer auf den Kantinentischen oder auch mit Plakaten. Auch hier hat in der Regel die Berufsgenossenschaft bereits Material gestaltet. So werden die Kollegen immer wieder an das Thema erinnert.

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



FAZIT

Pflegt eure Haut!

Eine Winter-Hautschutzkampagne muss nicht groß sein, um Wirkung zu zeigen. Wichtig ist, dass sie sichtbar ist, konkrete Tipps enthält und die Beschäftigten motiviert, ihre Haut zu schützen. Ein kleiner Safety Moment zu Beginn einer Besprechung, eine Aktion mit Probiergrößen von Hautschutzcremes oder ein kurzer Beitrag im Intranet können bereits viel bewirken. Wichtig ist: Hautschutz ist Teil der Gesundheitsvorsorge und im Winter besonders wichtig. Mit einer klugen Initiative setzen Sie als Betriebsrat ein Zeichen, gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber und der Sifa.

Miteinander stark | Lesezeit 8 Minuten

Soziale Fitness: So fördern Sie die Verbundenheit unter den Kollegen und mit dem Betrieb

Das Miteinander ist in manchen Betrieben nicht mehr so gut, wie es einmal war. Die Gründe dafür sind vielfältig: schlechte Führung, hoher Druck, Einsparungen, Kurzarbeit oder Planungsunsicherheit. Der ständige Stress führt dazu, dass das Gefühl von Zusammengehörigkeit und Verbundenheit mit dem Betrieb auf der Strecke bleibt. Dabei ist genau dieses Verbundenheitsgefühl oft der Grund, warum Kollegen gern zur Arbeit kommen, motiviert sind und Leistung zeigen. Auch für die Gesundheit ist Verbundenheit am Arbeitsplatz zentral. Lernen Sie als Betriebsrat mehr über dieses zutiefst menschliche Thema und darüber, wie Sie die soziale Fitness in Ihrem Betrieb stärken können.

Die Resilienzforschung weiß es schon lange, und auch andere Studien kommen zu diesem Ergebnis: Gute zwischenmenschliche Beziehungen unter Kollegen wirken sich positiv auf Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit aus. Sie selbst haben es sicher schon erlebt:

Ein starkes Team leistet mehr als ein Team, das ständig Konflikte austrägt, und wenn Sie sich wohlfühlen, können Sie auch mehr leisten. So ist es bei allen Kollegen.

Wodurch kommt die positive Wirkung?

- Erleben Menschen Zuspruch, Unterstützung und Wertschätzung, entsteht eine Art Puffer, der Stress reduziert und die psychische Gesundheit fördert.
- Als soziale Wesen erleben wir uns gern als Teil einer Gemeinschaft, und für diese Gemeinschaft sind wir bereit, unsere Kraft und Ideen einzubringen.
- Durch das Gefühl von Vertrauen und Unterstützung gelingt es uns zudem besser, Probleme zu lösen, zusammenzuarbeiten und unsere Kreativität anzupapfen.



BEISPIEL

Sozial fit

Stellen Sie sich einen Betrieb vor, in dem Kollegen regelmäßig kurz innehalten, um sich nach dem Befinden der anderen zu erkundigen: ein kurzer Satz beim Kaffee („Wie läuft dein Projekt / deine Schicht?“) oder ein Austausch über private Sorgen und Erlebnisse. Solche kleinen Mikrointeraktionen, im Fachjargon „High Quality Connections“, reichen uns oft aus, um Verbundenheit entstehen zu lassen. Es entsteht ein Gefühl von „Ich werde gesehen“, als Mensch und nicht nur als Funktion. In so einem Umfeld steigen Vertrauen und die Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung. Das Team ist sozial fit.

Die Realität ist oft eine andere

Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, etwa der Gallup-Index, dass die Anzahl der Kollegen, die eine echte emotionale Bindung an ihren Betrieb haben, immer weiter sinkt.

Viele machen Dienst nach Vorschrift oder denken darüber nach, das Unternehmen zu verlassen. Wie empfinden Sie das in Ihrem Betrieb? Wie geht es Ihren Kolleginnen und Kollegen?



BEISPIEL

Sozial unfit

In einem anderen Betrieb laufen Meetings rein sachlich ab, strikt funktional. Private Themen sind unerwünscht, werden nicht gefördert und Small Talk gilt als Ablenkung. Kolleginnen und Kollegen kommen zur Arbeit und gehen wieder nach Hause, ohne das Zwischenmenschliche im Blick zu haben. Es gibt kaum privaten Austausch, und wenn, dann nur oberflächlich. Ein echtes Wir-Gefühl fehlt. Verbundenheit entsteht dort nicht durch Beziehungen, sondern nur durch den Lohn. Langfristig leiden Motivation, Wohlbefinden und Identifikation mit dem Arbeitgeber.

Verbundenheit fördern: Ihr Arbeitgeber kann nur gewinnen!

Zunächst müssen Sie sich als Betriebsrat für das Thema starkmachen und es in Gesprächen mit dem Arbeitgeber klar ansprechen. Angesichts des Fachkräftemangels und der Herausforderung, Stellen nachzubeseetzen, ist jeder Kollege, der nicht bis zur Rente bleibt, ein erheblicher Kostenfaktor für den Arbeitgeber.

Zudem zeigt die Forschung, dass soziale Verbundenheit krankheitsbedingte Ausfalltage reduziert und damit die Produktivität im Betrieb stärkt. Auch die Arbeitgeberattraktivität steigt deutlich, wenn Kollegen spüren, dass im Unternehmen ein gutes, unterstützendes Miteinander gepflegt wird.

Suchen Sie als Betriebsrat das Gespräch

Deshalb lohnt es sich gerade jetzt für Sie als Betriebsrat, das Thema ins Gespräch zu bringen und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber darüber nachzudenken:

Wie kann Verbundenheit wieder ein Teil unserer Unternehmenskultur werden? Wie schaffen wir Räume für Begegnung, Miteinander und Wertschätzung – ohne dass der Druck, die Kennzahlen und die Effizienz alles überdecken? Wie gehen wir wieder besser miteinander um?

Langfristig denken und handeln

Verbundenheit entsteht nicht von heute auf morgen. Besonders nicht nach Jahren voller Belastungen durch Corona, wirtschaftliche Unsicherheiten und globale Krisen.

Ein gutes Miteinander braucht Zeit. Regen Sie daher an, die soziale Fitness der Kollegen und Führungskräfte in den nächsten 2 bis 4 Jahren gezielt durch kleine und große Impulse zu fördern.

Die nachfolgende Übersicht gibt Ihnen und Ihrem Arbeitgeber einige einfache und praktische Ideen an die Hand, wie das gelingen kann.



Übersicht: Verbundenheit fördern



Durch kleine und große Ideen Verbundenheit fördern

Nr.	Beispiel
1	Teammeetings mal anders beginnen: Regen Sie als Betriebsrat an, dass Teammeetings künftig anders starten. Anstatt sachlich die Agenda vorzutragen, beginnt die Runde mit einer kleinen positiven Geschichte. Jeder Kollege teilt kurz, womit er diese Woche zufrieden war. So kann sich das Team zusammen freuen und teilt auch positive Erlebnisse.
2	Führungskräfte schulen: Geben Sie an Ihren Arbeitgeber den Impuls weiter, dass die Führungskräfte maßgeblich zu der sozialen Verbundenheit in ihrem Team beitragen. Vielen Vorgesetzten fällt dies nicht leicht, daher braucht es auch hier immer wieder eine Schulung oder ein Seminar dazu.
3	Wertschätzung verschenken: Regen Sie auch bei den Kollegen an, sich untereinander mehr wertzuschätzen. Das ist kein einfaches Vorhaben, besonders da viele es nicht gewohnt sind, Anerkennung auszusprechen. Hier hilft ein Abrisszettel mit anerkennenden Worten. Eine Mustervorlage finden Sie auf Seite 11.
4	Ecken zum Austausch schaffen: Verbundenheit entsteht durch ein informelles Gespräch, wie am Kaffeeautomaten oder in der Kantine. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass Ihr Arbeitgeber solche kleinen Ecken schafft, wo sich die Kollegen „zufällig“ treffen und sich kurz austauschen können.
5	Erfolge feiern: Ein Projekt ist abgeschlossen oder ein Auftrag abgearbeitet. Wie gehen Sie in Ihrem Betrieb damit um? Geht es sofort weiter oder gibt es ein wirklich kurzes Innehalten? Kleine und große Erfolge zu feiern ist wichtig, denn es stärkt den Stolz und das Gefühl von „Wir schaffen das“. Diese kleinen Erfolgsmomente können auch im Intranet oder am Schwarzen Brett geteilt und sichtbar gemacht werden.
6	Onboarding – neue Kollegen ins Boot holen: Regen Sie als Betriebsrat an, gleich bei den neuen Kollegen die Verbundenheit mit dem Betrieb und den anderen Kollegen zu stärken und in den ersten Tagen gezielt das Kennenlernen zu forcieren. Hier können erfahrene Kollegen die Neuen unterstützen und sie mit den Kollegen auch außerhalb der Abteilung vertraut machen.
7	Gesundheitsangebote fördern: Gesundheit ist immer wichtig am Arbeitsplatz. Der Mehrwert von Gesundheitsangeboten – ob die Bewegte Pause um die Mittagszeit, ein Achtsamkeitsimpuls oder eine Schrittzählerchallenge – ist nicht nur die Gesundheitsförderung. Solche Angebote bringen Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen zusammen und ermöglichen echte Begegnungen. Ihr Arbeitgeber und Ihre Kollegen profitieren davon.
8	Rituale etablieren: Rituale geben Struktur und stärken Gemeinschaft – z. B. kann es einmal im Monat ein Essen mit dem Geschäftsführer geben, an dem immer wechselnd 10 Kollegen teilnehmen können, oder es gibt einmal im Monat ein Teammittagessen oder einen kurzen Wochenabschluss.

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



FAZIT

Miteinander geht es besser

Gerade Sie als Betriebsrat sind ein wichtiger Faktor, damit die Verbundenheit mit dem Betrieb und den Kollegen wieder wächst und gedeiht. Und gerade dann, wenn eigentlich keine Zeit ist für die soziale Fitness, sind kleine Übungen, Rituale oder veränderte Abläufe wichtig. Für ein besseres Miteinander in der Zukunft.



ADIUVA IMPULS

Wissens-Stunde 2026

Schauen Sie sich das Programm zur Wissens-Stunde 2026 an. Hier gibt es auch spannende Themen, die zeigen, wie soziale Verbundenheit gelingt, und noch viel mehr. Schauen Sie unbedingt rein!



MITEINANDER
SIND WIR STÄRKER –
UND GESÜNDER

Arbeitszeit | Lesezeit 3 Minuten

Neues Urteil: Keine Ausnahmen bei der Arbeitszeiterfassung – für niemanden!

Ein aktuelles Urteil des Verwaltungsgerichts (VG) Hamburg sorgt für Aufsehen (18.11.2025, Az. 21 K 1202/25). Obwohl es sich um eine internationale Anwaltskanzlei drehte, bedeuten die Kernaussagen des Gerichts eine wertvolle Stärkung für den Arbeitsschutz in allen Branchen. Das Urteil macht deutlich: Der Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern hat Vorrang, und Arbeitgeber können sich bei der Arbeitszeiterfassung nicht aus der Verantwortung stellen. Für Sie als Betriebsrat liefert die Entscheidung wichtige Argumente und klare Handlungsanweisungen.

Der Fall: Den Stein ins Rollen brachten 2 anonyme Beschwerden bei der Hamburger Arbeitsschutzbehörde. Die Hinweisgeber berichteten von „systematischen“ und regelmäßigen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz in einer Großkanzlei. Arbeitszeiten von 9 oder 10 Uhr morgens bis 22 oder 23 Uhr abends seien keine Seltenheit. Daraufhin wurde die Behörde aktiv und erließ gegenüber der Kanzlei mehrere Anordnungen:

- Die Kanzlei muss sicherstellen, dass die Arbeitszeiten ihrer angestellten Anwälte (Beginn, Ende und Dauer) nachvollziehbar aufgezeichnet werden.
- Die Mitarbeiter müssen über die konkrete Umsetzung dieser Pflicht unterwiesen werden.

Die Kanzlei wehrte sich gerichtlich gegen diese Anordnungen.

Das Urteil: Das VG Hamburg bestätigte die Rechtmäßigkeit der behördlichen Maßnahmen und verpflichtete die Kanzlei zur Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung. Die Begründung des Gerichts ist für Ihre Arbeit als Betriebsrat von besonderem Interesse, da sie typische Einwände von Arbeitgebern entkräftet:

- **Keine Ausrede durch „Eigenverantwortung“:** Die Kanzlei argumentierte, ihre hoch qualifizierten Anwälte seien für die Einhaltung ihrer Arbeitszeiten selbst verantwortlich. Das Gericht stellte klar, dass das Arbeitszeitgesetz die Arbeitnehmer schützen soll, unabhängig davon, ob Überstunden freiwillig geleistet oder angeordnet werden.
- **Gesundheitsschutz als hohes Gut:** Das Gericht betonte, dass der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer (§ 1 Arbeitszeitgesetz) und das Interesse der Solidargemeinschaft (Vermeidung von Krankheitskosten durch überlange Arbeitszeiten) schwerer wiegen als die nur „mäßig eingeschränkte“ Berufsfreiheit des Arbeitgebers.
- **Vorsicht bei niedrigen Krankenständen:** Besonders interessant ist die Reaktion des Gerichts auf das Argument der Kanzlei, ein unterdurchschnittlicher Krankenstand beweise, dass keine Gesundheitsgefährdung vorliege. Das Gericht erklärte, ein niedriger Krankenstand könne auch ein Alarmsignal sein: Er könnte darauf hindeuten, dass der Arbeitsdruck so hoch ist, dass Beschäftigte sich nicht trauen, sich krankzumelden, und stattdessen krank zur Arbeit erscheinen.
- **Keine Sonderrechte für bestimmte Berufsgruppen:** Das Gericht lehnte alle Versuche ab, für angestellte Anwälte eine Ausnahme von der Zeiterfassungspflicht herzuleiten. Sie seien keine „leitenden Angestellten“ im Sinne des Gesetzes. Das Argument, die besonderen Pflichten als Anwalt würden überlange Arbeitszeiten erfordern, wurde ebenfalls zurückgewiesen. Die Kernaussage: Es liegt in der Organisations-

verantwortung des Arbeitgebers, durch genügend Personal sicherzustellen, dass die Arbeit im gesetzlichen Rahmen erledigt werden kann.

5 Handlungsoptionen für Sie als Betriebsrat

Aus diesem Urteil können Sie 5 konkrete und schlagkräftige Argumente für Ihre Praxis ableiten. Nutzen Sie die Entscheidung, um den Arbeitsschutz in Ihrem Betrieb aktiv zu gestalten:

1. **Überprüfen Sie die Arbeitszeiterfassung in Ihrem Betrieb.** Existiert ein lückenloses und verlässliches System zur Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer (außer den echten leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG)? Die Erfassung von reinen „Projektzeiten“ oder „verrechenbaren Stunden“ (billable hours), wie im Fall der Kanzlei, ist nicht ausreichend.
2. **Gibt es kein System zur Zeiterfassung, fordern Sie den Arbeitgeber** unter Verweis auf die gesetzliche Pflicht (Bundesarbeitsgericht, 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21) **zur Einführung auf.** Das Urteil des VG Hamburg stärkt Ihre Position, da es die Notwendigkeit der behördlichen Anordnung bestätigt.
3. **Nutzen Sie anonyme Hinweise.** Das Gericht hat die anonymen Beschwerden als glaubwürdige Grundlage für sein Handeln anerkannt. Ermutigen Sie die Belegschaft, Ihnen (dem Betriebsrat) oder direkt der zuständigen Aufsichtsbehörde Verstöße – auch anonym – zu melden.
4. **Misstrauen Sie dem „Krankenstands-Argument“.** Wenn Ihr Arbeitgeber bei Diskussionen über Arbeitsbelastung auf einen niedrigen Krankenstand verweist, kontern Sie mit der Argumentation des VG Hamburg. Weisen Sie darauf hin, dass dies auch ein Indiz für ungesunden Präsentismus sein kann, und fordern Sie eine genauere Analyse der Arbeitsbelastung.
5. **Entkräften Sie das „Eigenverantwortungs-Argument“.** Machen Sie klar, dass der gesetzliche Arbeitsschutz nicht verhandelbar ist. Die Schutzpflicht des Arbeitgebers endet nicht bei hoch qualifizierten oder vermeintlich „eigenverantwortlichen“ Mitarbeitern.

→ FAZIT

Klares Signal

Dieses Urteil ist ein starkes Signal für den Gesundheitsschutz und ein wertvolles Werkzeug in Ihrem Kasten. Nutzen Sie es, um die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen wirksam zu vertreten und für gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Aktionstag | Lesezeit 4 Minuten

Am 15. März 2026 ist der Tag der Rückengesundheit – machen Sie mit Ihrem Betrieb mit!

„Rück’n’Roll: Bring Bewegung in dein Leben“ – unter diesem Motto findet in einigen Wochen wie jedes Jahr der Tag der Rückengesundheit statt. Dieser Tag bietet eine gute Gelegenheit, den Dauerbrenner „Rücken“ wieder aufzugreifen, sichtbar zu machen und sowohl die Kollegen als auch Ihren Arbeitgeber für rückenfreundliche Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren. Verschiedene Organisationen stellen rund um diesen Tag Materialien wie Plakate, Flyer, Infopakete oder Vorträge zur Verfügung, die Sie als Betriebsrat einfach nutzen können. Oder Sie organisieren in Abstimmung mit Ihrem Arbeitgeber eigene kleine Gesundheitsangebote.

Wer sie kennt, weiß, wie lästig sie sind: Rückenschmerzen! Rückenbeschwerden gehören seit vielen Jahren zu den 3 häufigsten gesundheitlichen Problemen im Arbeitsalltag. Der Grund dafür ist schnell benannt: Wir bewegen uns zu wenig, sitzen zu viel, belasten uns zu einseitig oder heben zu schwer. Zudem zeigen Studien, dass auch Stress zu Rückenbeschwerden durch verspannte Muskulatur führen kann.

Aktionstag als Anlass nutzen

Den Tag der Rückengesundheit am 15. März können Sie als Betriebsrat nutzen, um das Thema wieder einmal aufzugreifen. Wann haben Sie zum Beispiel im ASA oder in einem Steuerkreis Gesundheit das letzte Mal über Rückenprobleme gesprochen? Wissen Sie, welche Bereiche in Ihrem Betrieb ein hohes Risiko für Rückenbeschwerden haben?

Was können Sie konkret tun?

Es gibt viele Maßnahmen, die Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber anstoßen können, ohne dabei viel Zeit, Geld oder Energie zu investieren. Die folgende Übersicht zeigt Ihnen Organisationen, die zum Tag der Rückengesundheit verschiedene Aktionen anbieten. Hier finden Sie sicherlich auch Impulse, die Sie in Ihrem Betrieb umsetzen können. Darüber hinaus können Sie auch im Betrieb selbst kleine Aktionen umsetzen, z. B. durch

- mehr Bewegung in der Mittagspause, z. B. durch einen Spaziergang
- kleine Bewegungsübungen, z. B. durch ein kurzes Rückenvideo von Ihrer Krankenkassen
- kleine Entspannungsübungen für die Augen



Übersicht: Angebote am Tag der Rückengesundheit

Stöbern Sie durch die verschiedenen Angebote

Aktion Gesunder Rücken e.V.

<https://kurzlinks.de/ek66>: Hier finden Sie neben Plakaten und Informationsflyern auch kostenlose Vor-Ort- sowie Online-Angebote.

AOK und auch andere Krankenkassen

<https://kurzlinks.de/jbub>: Die AOK bietet neben ihrem Online-Rückentrainer auch kurze Informationen zum Thema „Aktiv gegen Rückenschmerzen“ an.

Bund Deutscher Rückenschullehrer e.V.

<https://bdr-ev.de/> bietet für Experten Schulungen und Informationen an. Darunter sind z. B. Übungsprogramme, die auch für Sie als Betriebsrat interessant sein können.

Deutsche Rentenversicherung

<https://www.rv-fit.de>: Die DRV bietet auch über den Tag der Rückengesundheit hinaus passend zum Thema ein Gesundheitsprogramm „RV-Fit“ an, das gezielt bei Rückenbeschwerden ansetzt und den Kollegen individuell hilft.

Berufsgenossenschaften

Schauen Sie auch auf die Homepage Ihrer BG. Die BG befassen sich i. d. R. ebenfalls mit dem Thema, z. B. durch einen spannenden Podcast, ein Plakat oder ein Napo-Video.

Darüber hinaus ...

... fragen Sie bei regionalen Reha-Zentren, Kliniken, Volkshochschulen und Sportvereinen nach.

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

→ FAZIT

Machen Sie mit!

Gesundheit lebt von Impulsen. Der Tag der Rückengesundheit wird seit vielen Jahren „gefeiert“ und viele verschiedene Akteure beteiligen sich inzwischen. Setzen Sie sich als Betriebsrat dafür ein, dass auch Ihr Arbeitgeber sich für die Kollegen engagiert und das Thema Rückengesundheit aufgreift. Gern kann er über sein Engagement auch einen kleinen Zeitungsartikel veröffentlichen und damit zeigen: „Bei uns im Betrieb setzen wir uns für mehr Gesundheit ein.“ So profitieren alle gemeinsam.

Verpflegung | Lesezeit 4 Minuten

Nutzen Sie den neuen DGE-VerpflegungsCheck, um das Kantinenessen besser zu gestalten

Als Betriebsrat kennen Sie die Herausforderungen rund um das Thema Kantinenessen nur zu gut. Essen bzw. die Verpflegung in der Kantine ist ein emotionales Thema, das fast täglich für Gesprächsstoff sorgt – von der Beschwerde über das zu kalte Schnitzel bis hin zur Forderung nach mehr vegetarischen Optionen. Irgendjemand findet immer etwas zu bemängeln: zu teuer, zu wenig Auswahl, zu fettig, zu exotisch. Die unterschiedlichen Erwartungen machen Ihre Arbeit im Kantinenausschuss oft schwierig. Genau hier setzt der DGE-VerpflegungsCheck an und bietet Ihnen als Betriebsrat eine wertvolle Stütze. Er ist zwar kein Wundermittel für die Erfüllung aller individuellen Essenswünsche, aber ein hervorragender, objektiver Qualitätsrahmen. Probieren Sie es aus.

Eine ausgewogene Ernährung am Arbeitsplatz trägt dazu bei, dass wir leistungsfähig bleiben und unser Energieniveau über den ganzen Tag hinweg halten können. Kein großes Verdauungskoma nach dem Mittagessen und kein Heißhunger am Morgen. Wie ist das bei Ihnen, wenn Sie in Ihrer Kantine gegessen haben? Gibt es viele schwer verdauliche Mahlzeiten oder leichte und gut verträgliche Kost?

Der DGE-VerpflegungsCheck

Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) stellt mit dem DGE-VerpflegungsCheck genau das sicher und bietet fundierte Empfehlungen, wie eine ausgewogene und nachhaltige Verpflegung auch in Ihrer Kantine möglich ist. Der Check ist neu und löst damit das bisherige Zertifizierungssystem ab, das deutlich aufwendiger war.

DGE-VerpflegungsCheck

Wissenswertes über den Check

Der digitale Check bewertet die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten Ihrer Kantinenverpflegung und bietet Ihrem Betrieb einen einfachen und zugleich modernen Weg, die Qualität sichtbar zu machen. Am Ende erhält Ihr Arbeitgeber für die Kantine die Auszeichnung „DGE-geprüfte Qualität“. Die Kosten für den Check und die Auszeichnung beginnen bei 225 € jährlich, das kann Ihren Arbeitgeber ggf. abschrecken.

Schauen Sie sich den Check und alle Informationen an: <https://kurzlinks.de/ohi6>



Der Vorteil des DGE-VerpflegungsChecks

- **Objektivität:** Der DGE-VerpflegungsCheck bietet Ihrem Kantinenausschuss die Möglichkeit, ein objektives Bewertungstool zu nutzen und die Einhaltung aktueller Standards in der Kantinenverpflegung messbar zu machen. So können Sie die manchmal emotional geführten Diskussionen über das Essen versachlichen.
- **Digitaler Bogen:** Das erleichtert die Eingabe und den Prüfprozess, Ihr Kantinenbetreiber hat damit nur minimalen Aufwand – gerade im Vergleich zum bisherigen Prüfprozess.
- **Anerkannte Experten:** Wird Ihr Kantinenessen ausgezeichnet, erhält Ihre Kantine ein offizielles DGE-Siegel. Das steht

für ein qualitativ hochwertiges Angebot – das kann Ihr Arbeitgeber für seine Arbeitgeberattraktivität nutzen.

- **Expertenhinweise:** Zudem wird Ihr Kantinenessen nicht nur bewertet, sondern Sie erhalten konkrete Empfehlungen, wo das Angebot verbessert werden kann, z. B. mehr Gemüse, weniger Fleisch usw. So ist das Essensangebot an den aktuellen Standards ausgerichtet.

4 Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

1. Nutzen Sie den DGE-VerpflegungsCheck und **gestalten Sie daraus ein Projekt**, das die Kollegen einbezieht und zumindest ihre Vorstellungen sammelt. Kommunizieren Sie als Betriebsrat, dass Ihnen das Essensangebot wichtig ist und dass der Kantinenausschuss sich daher für eine zertifizierte und gesündere Kantinenverpflegung einsetzt.
2. **Machen Sie den Prozess der Zertifizierung sichtbar** – das schafft Vertrauen und auch Akzeptanz in das ggf. neue Angebot. Wenn das DGE-Siegel erreicht ist, ist das ein Erfolg des gesamten Betriebsrats und der Kolleginnen und Kollegen, nicht nur des Kantinenausschusses.
3. Denken Sie auch daran, dass Sie als Betriebsrat Ihrem Arbeitgeber den DGE-VerpflegungsCheck **im Rahmen der Mitbestimmung vorschlagen** können, es jedoch keine Verpflichtung zur Nutzung gibt. Ihr Arbeitgeber zeigt durch hochwertiges und „geprüftes“ Essen seine Wertschätzung.
4. Vielleicht ist er zudem auch bereit, seinen **Zuschuss für das Kantinenessen zu erhöhen**, sodass die Verpflegung Ihrer Kollegen noch besser wird und er so „nebenbei“ auch die Gesundheit der Kollegen fördert!



FAZIT

Kantinenverpflegung weiterentwickeln

Der DGE-VerpflegungsCheck bietet Ihrem Arbeitgeber und Ihrem Kantinenausschuss eine aktuelle und fundierte Möglichkeit, die Qualität der Kantinenverpflegung objektiv zu prüfen und weiterzuentwickeln. Natürlich kostet der Check Geld, doch dafür profitiert auch Ihr Arbeitgeber und kann sein Arbeitgeberimage verbessern, seine Wertschätzung zeigen und die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen durch ausgewogenes Essen fördern. Informieren Sie sich bei der DGE unter dieser Internetadresse: <https://kurzlinks.de/ohi6>

Abrisszettel | Lesezeit 2 Minuten

Wertschätzung auszusprechen ist nicht einfach – mit dieser Mustervorlage gelingt es

In der deutschen Kultur tun wir uns häufig schwer damit, Wertschätzung und Anerkennung auszusprechen. Besonders im süddeutschen Raum beschreibt der Spruch „Nicht geschimpft ist gelobt genug“ dieses Phänomen sehr treffend. Dabei entstehen Verbundenheit und soziales Miteinander durch Taten und Worte. Doch was ist, wenn die Worte im Moment fehlen? Hier können solche kleinen Zettel hilfreich sein. Als Betriebsrat können Sie diesen in Ihr Gremium oder in Ihr Team mitnehmen und ihn in der Praxis testen. Sie werden sehen, wie der Abrisszettel von Tag zu Tag kleiner wird und wie der ein oder andere Kollege mit einem Lächeln einen kleinen Zettel betrachtet. Zusammen gut zu arbeiten, kann so einfach sein. Probieren Sie es aus.

Natürlich können Sie diese Mustervorlage auch mit passenden eigenen Worten füllen oder dem Abrisszettel ein eigenes Motto geben. Denken Sie daran, in welchem Bereich der Wertschätzungszettel aufgehängt wird, und passen Sie ihn ggf. an. Männer

verschenken meist andere Formulierungen einfacher als Frauen. Anstatt „Schön, dass es dich gibt“ passt z. B. bei einer reinen Männerabteilung „Absolut bester Kollege“ manchmal besser. Oder Sie mixen die Abrisszettel entsprechend.



Mustervorlage:
Abrisszettel für mehr Verbundenheit

😊 Verschenke ein Lächeln 😊

Kostenlos – einfach – ehrlich – von Herzen

Einfach abreißen und einer Kollegin oder einem Kollegen schenken.

Du warst mir heute eine große Hilfe!
Mit dir arbeite ich am liebsten 😊
Gemeinsam ging es heute besser!
Vielen Dank für die gemeinsame Arbeit!
Trotz Chaos ist die Arbeit mit dir toll!
Danke, dass du mich nicht im Regen stehen lässt.
Dein Humor hat mir heute meinen Tag gerettet.
Schön, dass es dich im Team gibt.
Ich freue mich, mit dir zu arbeiten!
Danke, du hast mich heute umgehauen!
Dein Lächeln steckt an – danke dafür!
Du bist ein Fels in der Brandung – schön, dass du da bist!
Mit dir läuft es einfach!
Danke für dein Engagement.
Du machst einen tollen Job!
Ich bin froh, dass du hier arbeitest.

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

Preisverleihung | Lesezeit 1 Minute

Letzte Chance nutzen: Bewerbung für den Bundesteilhabepreis 2026

Der Bundesteilhabepreis geht 2026 in die 7. Runde. Unter dem Motto „Berufseinstieg inklusiv – Übergang von der beruflichen Bildung in den Arbeitsmarkt für junge Menschen mit Behinderungen“ sucht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Projekte, die diesen Schritt in die Arbeitswelt beispielhaft unterstützen.

Der Übergang von der Ausbildung in den Job ist für viele Jugendliche eine Herausforderung, und für junge Menschen mit Behinderungen oft eine besonders hohe Hürde. Genau hier setzt der Bundesteilhabepreis 2026 an.

Bis zum **8.2.2026** haben Sie die Möglichkeit, das Engagement in Ihrem Betrieb sichtbar zu machen. Eine Bewerbung lohnt sich nicht nur wegen der Anerkennung, sondern auch, weil ausgezeichnete Beispiele andere dazu motivieren, ähnliche Wege zu gehen.

Ziel des Preises

Ausgezeichnet werden Projekte, die durch innovative Ideen, gute Zusammenarbeit und nachhaltige Strukturen zeigen, wie berufliche Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen gelingen kann. Der Preis möchte dazu beitragen, gute Modelle zu verbreiten.

Wer kann sich bewerben?

Bewerben können sich alle, die junge Menschen mit Behinderungen aktiv und besonders wirkungsvoll beim Berufseinstieg begleiten. Die Bewerbung erfolgt über die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit: www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de

Werden Sie aktiv

Sprechen Sie als Betriebsrat mit Ihrer Schwerbehindertenvertretung (SBV) und prüfen Sie gemeinsam, ob eine Bewerbung infrage kommt. Ihre SBV vertritt die Kollegen mit Behinderung und kann gut einschätzen, ob für Ihren Betrieb eine Bewerbung möglich ist.

Oft sind es gerade die kleinen, engagierten Initiativen im Alltag, die jungen Menschen mit Behinderungen Türen öffnen.

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

Platz	Name	Vorname	Geburtsdatum	Geschlecht	Art der Beschäftigung	Stimmen
1	Becker	Julia	1988-08-03	weiblich	Tätig	30
2	Fischer	Lars	1987-07-03	männlich	Tätig	80
3	Hoffmann	Mira	1994-03-12	weiblich	Tätig	25
4	Klein	Felix	1993-08-01	männlich	Tätig	75
5	Klein	Anna	1993-01-13	weiblich	Tätig	22
6	Kröger	Simon	1981-04-07	männlich	Tätig	26
7	Kröger	David	1990-11-11	männlich	Tätig	66
8	Kröger	Clara	1978-02-21	weiblich	Tätig	34
9	Schmidt	Lars	1988-12-28	männlich	Tätig	88
10	Schneider	Lars	1991-08-01	männlich	Tätig	43
11	Weber	Simon	1985-05-21	männlich	Tätig	5
12	Wol	Julia	1988-10-18	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/255n>

ENTSPANNT ZUR WAHL

So überstehen Sie die stressigen Tage

GEWALTPRÄVENTION
Hinschauen und handeln!

FEHLZEITEN VERSTEHEN
Hintergrundwissen über Krankenfehltag

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe