

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

ZUKUNFT GESTALTEN

Unsicherheiten und Ängste
reduzieren – das wird
Ihre Aufgabe als Betriebsrat
in den kommenden
Jahren sein!



DER WANDEL IST UNUMKEHRBAR

Die Zukunft wird noch digitaler, viele Arbeitsschritte werden die KI übernehmen und neue werden hinzukommen. Gestalten Sie die Zukunft kompetent und proaktiv mit!



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,

die erste Sonderausgabe des Jahres 2026 hat es in sich: Es geht um Unsicherheiten, Ängste und Veränderungen und wie Sie als Betriebsrat die Zukunft – auch im Hinblick auf die neue Amtsperiode – gestalten können.

Der Wandel in der Arbeitswelt und der Gesellschaft verläuft rasant: Digitalisierung, KI, Fachkräftemangel und globale Krisen verändern Strukturen, Abläufe und Erwartungen. Wie treten Sie als Gremium den Ängsten und Sorgen Ihrer Kollegen entgegen? Welche Zukunftskompetenzen brauchen Sie als Betriebsrat schon heute? Welche neuen Entwicklungen kommen auf Sie zu?

Klar ist: Zu erstarren und auf die guten alten Zeiten zu hoffen, wird nicht die Haltung sein, die Sie als Betriebsrat weiterbringt. Für die Gesundheit und die Sicherheit von Ihnen selbst und Ihren Kollegen brauchen Sie Mut, Entschlossenheit und Wissen, um die Veränderungen mit den Kollegen und Ihrem Arbeitgeber gemeinsam zu gestalten. Viele gute Erkenntnisse beim Lesen wünscht Ihnen 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: Fikri Haikal; S. 5: Hutan; S. 9: Clara – 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. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de | Dieses monothematische Supplement „Zukunft gestalten“ liegt der Ausgabe 2 | Februar 2026 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

Veränderungen gehören zur Arbeitswelt – Sie brauchen jetzt Mut, Vertrauen, Sicherheit und Knowhow 3

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Zukunft als Betriebsrat proaktiv gestalten 4

ARBEITSSICHERHEIT

Zukunftstrend digitale Ergonomie 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Zukunftskompetenzen für den Betriebsrat: Psychologische Sicherheit und emotionale Intelligenz 6+7

RECHT & URTEILE

Kein Mitbestimmungsrecht bei Smartphone-Verbot: Was Sie dazu wissen müssen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Neuer Trend in der individuellen Beratung: KI Naia ist sympathisch und 24/7 erreichbar 9

Stabilität statt Chaos: Mehr Resilienz für Ihre Kollegen 10

LESERFRAGEN

„SAP SuccessFactors: Was sollte eine Betriebsvereinbarung absichern?“ 11

„BEM: Wie machen wir unser BEM zukunftsfähig?“ 11

ZUM SCHLUSS

Zukunftszentren: Ihre kostenlosen Anlaufstellen 12

Psychologische Sicherheit | Lesezeit 4 Minuten

Was braucht die Zukunft?

Mut, Vertrauen, Sicherheit und Knowhow

Die Arbeitswelt verändert sich schneller als je zuvor: wirtschaftliche Unsicherheiten, Digitalisierung, KI-Einführung, Fachkräftemangel und neue Erwartungen, insbesondere jüngerer Kolleginnen und Kollegen. Diese Entwicklungen erzeugen Verunsicherung und erhöhen die psychischen Belastungen deutlich. Verschiedene Arbeitsmarktstudien zeigen, dass 3 von 4 Beschäftigten die wirtschaftliche Lage in Deutschland negativ sehen. Gut die Hälfte ist unsicher, ob der eigene Arbeitsplatz langfristig sicher ist, und viele zweifeln an der gesellschaftlichen Anerkennung ihrer Arbeit. Gleichzeitig wünschen sich die Befragten Sinnhaftigkeit, Flexibilität und echte Mitbestimmung. Für Sie als Betriebsrat bedeutet das: Mut, Vertrauen und Sicherheit sind neben Qualifizierung wesentliche Bausteine für die Zukunft.

Erinnern Sie sich an die Zeit, als Sie ins Berufsleben gestartet sind? Vielleicht vor 30 Jahren – in den 1990ern waren Sie und die Gesellschaft in Deutschland voller Hoffnung und dachten, es würde immer weiter bergauf gehen. Das Internet galt damals als riesige und auch positive Chance für alle.

Doch heute hat sich dieser Optimismus stark verändert. Der Blick in die Zukunft ist viel dunkler und unsicherer geworden. Das liegt nicht an einer einzigen Sache, sondern an vielen Problemen, die gleichzeitig da sind: der Klimawandel, die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI), die plötzlich viele Jobs verändern wird, und die vielen Krisen und Konflikte auf der Welt. Auch die Erfahrungen aus der Pandemie wirken bei vielen Kollegen und deren Familien noch nach.

So wird die Zukunft für eine ganze Gesellschaft zu einer Bedrohung und verunsichert.

Zitat von Igor, Mitarbeiter Baufirma

„Ich habe ganz einfach Schiss – ich bin 37 Jahre, Buchhalter und weiß nicht, was und wie ich in 10 Jahren arbeiten werde.“

Unsicherheit bringt immer Belastung mit

Verunsicherung entsteht nicht nur im Außen, sondern auch im Betrieb selbst:

- Wenn den Kollegen Informationen fehlen, entstehen schnell Gerüchte.
- Wenn die Kollegen nicht gefragt und beteiligt werden, wächst Misstrauen, und hinter vorgehaltener Hand wird gesprochen.
- Wenn Kommunikation nicht klar und verständlich ist, sondern sogar widersprüchlich, steigt die Angst, nicht zu genügen oder Fehler zu machen.

Wo Unsicherheit, Angst und Druck herrschen, schweigen Menschen, kündigen innerlich und ziehen sich zurück. Sie als Betriebsrat erleben es sicherlich auch in Ihrem Betrieb: Egal, wie gut die Veränderung von außen geplant wurde, die Kollegen machen dann einfach nicht mit.

Psychologische Sicherheit als Zukunftswährung

Angst, Unsicherheit und Sorge hemmen die Zukunftsgestaltung. Umgekehrt weiß die Forschung, dass durch das Gefühl von Sicher-

heit und Vertrauen Kreativität, innovatives Denken und Stabilität gedeihen. In Phasen der Veränderungen brauchen Ihre Kollegen genau das: die Sicherheit und das Vertrauen, über die Probleme zu sprechen, sich aktiv zu beteiligen und ihre Ideen einbringen zu können.

Zitat von Michelle, Produktionsmitarbeiterin

„Zukunft bedeutet Veränderung – ich habe viele Ideen und will ja auch nicht bis zur Rente in 20 Jahren immer das Gleiche machen.“

Ihr Einfluss als Betriebsrat ist wichtig – Sie gestalten die Zukunft von morgen heute

Vielleicht wundert sich Ihr Arbeitgeber oder ärgert sich, dass die Kollegen nicht mitziehen.

Genau in solchen Situationen ist Ihre Rolle als Interessenvertretung wichtig. Sie können darauf hinwirken, dass alle Führungskräfte über die Bedeutung von psychologischer Sicherheit geschult werden, dass die Beteiligung und die Qualifizierung ausgebaut werden und dass den Ängsten und Sorgen der Kollegen Raum gegeben wird.

Gerade im Umgang mit der Zukunft sind Menschen doch sehr unterschiedlich. Und auch dieser Aspekt muss Anerkennung finden – eine Qualifizierung für alle ist für eine erfolgreiche Zukunft nicht der richtige Weg.

Qualifizierung wird auch für Sie als Betriebsrat ein Zukunftsthema sein und bleiben – ohne das richtige Knowhow können Sie die Komplexität nicht wirksam mitgestalten.

Mehr dazu finden Sie auf Seite 6 und 7 dieser Ausgabe.

→ FAZIT

Die richtigen Schritte

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wird an Zusammenarbeit, Kommunikation, Austauschmöglichkeiten, Zeit und Qualifizierung gespart. Geben Sie als Betriebsrat Impulse, die in eine andere Richtung weisen, und zeigen Sie damit, wie wichtig Ihnen der Erfolg und die Zukunft Ihres Betriebs sind.

Basis für die Zukunft | Lesezeit 4 Minuten

Die Zukunft gut gestalten: Das sind Ihre gesetzlichen Grundlagen

Sie gestalten als Betriebsrat die Zukunft Ihres Betriebs mit. Als modernes und proaktives Gremium reagieren Sie nicht nur auf Entscheidungen Ihres Arbeitgebers, sondern nutzen Ihre gesetzlichen Möglichkeiten, um aktiv auf die Arbeit und die Ausrichtung Ihres Betriebs einzuwirken. Hierfür bietet Ihnen das Arbeitsrecht eine Reihe von gesetzlichen Grundlagen. Schließlich liegt Ihre Aufgabe als Betriebsrat darin, die Arbeitswelt von morgen gesund, sicher und bewältigbar zu gestalten: durch gute Rahmenbedingungen und Qualifizierung im Sinne Ihrer Kollegen.

Es gibt viele Zukunftsthemen, die auf Sie als Betriebsrat zukommen werden: ob menschenähnliche Roboter, ein KI-Tool, neue Softwareprogramme, Personalplanung oder auch Kurzarbeit. Die Zukunft bringt Belastungen, Herausforderungen, Chancen und Risiken für alle Kollegen mit sich. Hier frühzeitig das Beste draus zu machen, die richtigen Entscheidungen und Schwerpunkte zu treffen, ist eine große Aufgabe.

Es braucht Menschen wie Sie, die sich dafür einsetzen, dass die Arbeit sich auch im Interesse der Kollegen entwickelt. Ihre Arbeitsgrundlage bleiben dabei das Betriebsverfassungsgesetz, der Arbeitsschutz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie der Datenschutz.



FAZIT

Aktiv und kompetent

Sie als Betriebsrat sollten Ihre Rechte unbedingt kennen und natürlich auch gezielt nutzen. In Kombination mit den Regelungen zu Arbeitsschutz und Datenschutz entsteht so eine starke rechtliche Grundlage, um die Zukunft und die damit einhergehenden Veränderungen in der Arbeitswelt sozial, fair und zukunftsorientiert Schritt für Schritt zu gestalten.



Übersicht: Gute gesetzliche Zukunftsbedingungen



Für die Zukunft haben Sie gute gesetzliche Rahmenbedingungen

Betriebsverfassungsgesetz: Das BetrVG bleibt die wichtigste rechtliche Grundlage für Ihre Arbeit als Betriebsrat

§ 80 BetrVG: Vor allem § 80 „Allgemeine Aufgaben“ BetrVG ist für die Zukunftsgestaltung wichtig. Hier legt der Gesetzgeber Ihre Aufgaben fest, um die Interessen der Kollegen zu fördern. Kommen Themen auf Sie zu, die Sie nicht selbst bewältigen können, haben Sie das Recht, einen Sachverständigen hinzuzuziehen, z. B. zum Thema KI-Datenschutz in den Arbeitsabläufen. Gerade wenn es um KI geht, hat der Gesetzgeber festgelegt, dass die „Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich“ angesehen wird (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

§ 87 BetrVG: Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten bleibt in Zukunft auch zentral. Ob Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder der Einsatz von technischen Systemen: Die Arbeitswelt verändert sich, und damit wird dieser Paragraph für Ihre Arbeit als Betriebsrat auch weiterhin wichtig bleiben.

§ 92 BetrVG: Nach § 92 „Personalplanung“ BetrVG haben Sie als Betriebsrat das Recht, frühzeitig in die Personalplanung einbezogen zu werden und Vorschläge zur Förderung der Beschäftigung zu machen. Zudem können Sie nach § 92a BetrVG auch eigene Konzepte zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung entwickeln, insbesondere zu den Themen Digitalisierung, Transformation und KI.

§§ 94–98 BetrVG: Qualifizierung ist absolut relevant, um den schnellen technischen Entwicklungen folgen zu können und um psychische Belastungen durch die ständig neuen Anforderungen zu reduzieren. Daher werden personelle Angelegenheiten/Berufsbildung für Sie als Betriebsrat wichtig. Sie haben Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung von Auswahlrichtlinien, Personalfragebögen und betrieblichen Bildungsmaßnahmen.

Arbeitsschutz bleibt wichtig und verlagert sich auf die Belastungen durch KI und Digitalisierung

ArbSchG: Ihre Kenntnisse im Arbeitsschutz wirken sich auf die Arbeitsbedingungen von morgen aus. Ob die physische oder psychische Gefährdungsbeurteilung oder geeignete Maßnahmen, um eine Belastung zu reduzieren: Denken Sie daran, immer auch die neuen Belastungen durch KI und die Digitalisierung zu berücksichtigen.

Datenschutz

DSGVO und BDSG: Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) regeln den Umgang mit Daten Ihrer Kollegen. Bei der Einführung neuer digitaler Systeme müssen Sie als Betriebsrat darauf achten, dass der Schutz personenbezogener Daten gewährleistet bleibt. Holen Sie sich gegebenenfalls einen Sachverständigen dazu.

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

Digitalisierung | Lesezeit 4 Minuten

Digitale ergonomische Arbeitsplätze werden immer wichtiger – was wissen Sie darüber?

Sicherlich denken Sie als Betriebsrat beim Thema Ergonomie an den höhenverstellbaren Schreibtisch und einen dazu passenden Stuhl. Mit dem Blick auf die zukünftigen Arbeitsplätze, die immer digitaler werden und nicht mehr zwingend am Bürotisch stattfinden, rücken andere ergonomische Themen in den Vordergrund: die menschengerechte Gestaltung von digitalen Arbeitsmitteln und Abläufen. Beschäftigen Sie sich als Betriebsrat heute schon mit einem Thema, das Ihr Arbeitgeber vielleicht noch nicht auf dem Schirm hat, und gestalten Sie so die Arbeitsplätze gesund und sicher.

Viele Arbeitsplätze sind inzwischen ergonomisch auf einem guten Stand. Dennoch sind Kollegen oft genervt und belastet – jedoch nicht zwingend körperlich, sondern durch die verschiedenen digitalen Arbeitsmittel und Abläufe.

Was bedeutet digitale Ergonomie?

Digitale Ergonomie befasst sich mit der menschengerechten und passenden Gestaltung von Arbeitssystemen und Arbeitsmitteln. Sie ist eine Folge der Digitalisierung. Im Wesentlichen geht es darum, die Schnittstelle zwischen den Kollegen und den digitalen Arbeitsmitteln, z. B. Software, KI, Apps, mobile Endgeräte, so zu gestalten, dass Beanspruchungen reduziert und das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit gefördert werden.

Belastungen durch immer mehr Digitalisierung

Wie viele Bildschirme haben Sie oder Ihre Kollegen auf dem Tisch? Wie häufig suchen Sie einen offenen Bildschirm, eine Datei, oder werden durch eine digitale Benachrichtigung unterbrochen? Was passiert, wenn Sie eine neue Software als unübersichtlich und komplex empfinden? Diese Fragen machen klar, dass die neuen digitalen Arbeitsmittel Sie und Ihre Kollegen zum einen entlasten sollen und gleichzeitig doch den Stress erhöhen können. Genau hier setzt die digitale Ergonomie an.

Wichtig für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Digitale Ergonomie ist nicht einfach ein Nice-to-have-Faktor, sondern hat direkte Auswirkungen auf die Gesundheit Ihrer Kollegen. Sie hat nicht nur die körperlichen Beschwerden wie Rückenschmerzen oder Augenbrennen im Blick, sondern auch die Belastungen durch die Digitalisierung selbst, indem sie für bedienungsfreundliche Software sorgt und Arbeitsabläufe so gestaltet, dass weniger ungewollte Unterbrechungen den Arbeitsfluss stören.

Ihr Arbeitgeber hat ganz klare Vorteile, wenn er dies bei der Anschaffung von digitalen Arbeitsmitteln und bei der Gestaltung der Abläufe berücksichtigt.

Greifen Sie als Betriebsrat ein!

Das BetrVG bietet Ihnen viele Möglichkeiten, die digitale Ergonomie aktiv einzufordern und zu gestalten. Sie haben nach § 80 Abs. 1 BetrVG die Aufgabe, darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze (Anhang 6 ArbStättV) einhält. Darüber hinaus greift § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung von technischen Mitteln, die der Überwachung dienen, und natürlich § 87 Abs. 1 Nr. 7 zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Worauf sollten Sie als Betriebsrat achten?

- **Ergonomie-Software:** Regen Sie an, die Bedienbarkeit, die Schriftgröße, Auswahlleisten, die Verständlichkeit der Software und die Ausfallzeiten vor Einführung zu prüfen.
- **Einarbeitung:** Kommt eine neue Software, so benötigen die Kollegen ausreichend Einarbeitungszeit.
- **Unterbrechungen:** Regeln Sie z. B. durch eine Betriebsvereinbarung, dass Unterbrechungen reduziert werden und Kollegen nicht sofort auf Nachrichten reagieren müssen.
- **digitale Erreichbarkeit:** Belastungen werden reduziert, indem Sie als Betriebsrat darauf drängen, die digitale Erreichbarkeit – gerade am Feierabend – einzuschränken.
- **Leistungsanalyse:** Achten Sie als Betriebsrat immer darauf, dass durch die Software eine Leistungsanalyse absolut auf das Minimum beschränkt wird.

→ FAZIT

Digitale Arbeitswelt ist unumkehrbar

Digitale Ergonomie wird immer wichtiger werden. Sprechen Sie im ASA darüber und fragen Sie, welches Wissen bei Ihrem Arbeitgeber und Ihrer Sifa bereits dazu vorhanden ist und welche Maßnahmen geplant sind. So können Sie gemeinsam dafür sorgen, dass die Digitalisierung nicht zur Überlastung führt.



Fokus | Lesezeit 8 Minuten

2 wichtige Zukunftskompetenzen für Sie als Betriebsrat

Die technischen Veränderungen, die gerade die Arbeitswelt auf den Kopf stellen, sind enorm. Es werden viele Themen schon in der nächsten Amtsperiode auf Sie als Betriebsrat zukommen. Für die Gesundheit und die Sicherheit Ihrer Kollegen werden insbesondere 2 wesentliche Kompetenzen für Sie als Betriebsrat wichtig: die Entwicklung von psychologischer Sicherheit und der intelligente Umgang mit den eigenen und mit fremden Emotionen. Doch nicht nur für Sie in Ihrem Amt gewinnen diese beiden Kompetenzen an Bedeutung – auch für Ihre Kollegen werden diese Aspekte wichtig, um gut und gelassen die täglichen Herausforderungen zu meistern.

Der Blick in die Zukunft ist nicht mehr so optimistisch, wie er einmal war. Viele Beschäftigte sorgen sich um den Arbeitsplatz und die Entwicklung von künstlicher Intelligenz. Der Wandel ist unumkehrbar.

Psychisch sicher und emotional stabil

Um besser mit den Veränderungen klarzukommen und sich nicht emotional mitreißen zu lassen, sind 2 Kompetenzen für die Gestaltung der Zukunft hilfreich:

- psychologische Sicherheit
- emotionale Intelligenz

Was ist psychologische Sicherheit?

Das Konzept der psychologischen Sicherheit wurde von Amy Edmondson entwickelt. Die Harvard-Professorin kam u. a. zu der Erkenntnis, dass Menschen sich psychologisch sicher fühlen, wenn sie keine Angst haben, Bedenken zu äußern, kritische Fragen zu stellen, ihre kreativen Vorschläge zu machen, und keine Sorge haben, Fehler zuzugeben.

Wenig psychologische Sicherheit in den Betrieben

Doch in vielen Betrieben ist dies nicht der Fall. Der Druck, die Sorge und die Ungewissheit sorgen für schlechte Rahmenbedingungen: Beschäftigte schweigen, ziehen sich zurück, beschuldigen sich gegenseitig und erleben wenig Verständnis.

Wichtig für die erfolgreiche Zukunft

Das Gefühl von Sicherheit ist gerade in Zeiten der Veränderung enorm wichtig. Wer befürchtet, beim Vorschlag einer neuen digitalen Arbeitsmethode ausgelacht zu werden, schweigt.

Wer Angst hat, beim Umgang mit neuer KI-Software Fehler zuzugeben, meldet sich nicht. Dieses Schweigen ist der größte Innovationshemmer für Ihren Arbeitgeber und ein ernsthaftes Risiko für die Arbeitssicherheit und die psychische Gesundheit Ihrer Kollegen.

Was ist emotionale Intelligenz?

Während die psychologische Sicherheit den Rahmen schafft, in dem sich die Kollegen im Betrieb wohlfühlen, bezieht sich die emotionale Intelligenz (EQ, Emotionaler Quotient) auf die Gefühle, die uns selbst und auch unser Gegenüber antreiben.

Je besser wir diese verstehen und regulieren können, umso einfacher führen wir Beziehungen und handeln gelassener. EQ wurde vor allem durch Daniel Goleman bekannt.

Die emotionale Intelligenz gliedert sich in 4 Bereiche:

- **Selbstwahrnehmung:** die Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu erkennen und zu benennen
- **Selbstregulierung:** die Fähigkeit, die eigenen Emotionen und Impulse zu kontrollieren
- **Empathie:** die Fähigkeit, die Gefühle und Anliegen anderer nachzuvollziehen und sich in sie hineinzuversetzen
- **soziale Kompetenz:** die Fähigkeit, die Beziehung zu anderen positiv zu beeinflussen und Konflikte zu regulieren

EQ: die Metakompetenz für Sie als Betriebsrat

Für Sie als Betriebsrat ist EQ unerlässlich, denn Sie sind ständig Spannungen ausgesetzt – ob es um Ängste der Kollegen geht, wie z. B. Jobverlust oder Überforderung durch Digitalisierung, oder um die wirtschaftliche Sorge Ihres Arbeitgebers. Es ist hilfreich, wenn Sie als Betriebsrat diese Spannungen erkennen, um sachlich und kompetent verhandeln zu können.

Folgendes Beispiel zeigt, wie sich Ihr Wissen über EQ etwa bei Verhandlungen über eine neue, potenziell leistungsüberwachende Software auswirken kann.



BEISPIEL

Wirkung von EQ in der BR-Arbeit

Betriebsrat mit niedrigem EQ: Er reagiert sofort mit Empörung und Ablehnung auf den Vorschlag, beschuldigt den Arbeitgeber der Überwachung und geht in die Konfrontation. Die Gespräche eskalieren schnell, der Arbeitgeber bricht das Gespräch ab. Das Ergebnis ist ein langer, ermüdender Streit und ein zerstörtes Vertrauensverhältnis.

Betriebsrat mit hohem EQ: Er nimmt die Ängste der Kollegen und auch die Notwendigkeit des Arbeitgebers, die Software zur Effizienzsteigerung einzuführen, wahr. Er reguliert seine eigene Reaktion und beginnt das Gespräch mit der Frage: „Wir verstehen, dass Sie die Effizienz steigern müssen. Unser Ziel ist es, dies zu erreichen, ohne unsere Kollegen zu überwachen. Wie können wir eine Lösung finden, die beide Seiten sichert?“ Auf diese Weise wird ein Gespräch möglich. Der Betriebsrat könnte eine transparente Betriebsvereinbarung verhandeln, die eine Überwachung ausschließt. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber wurde zudem gestärkt.



Übersicht: Psychologische Sicherheit und EQ fördern



Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber über diese 6 Impulse:

BR-Sprechstunde

Schaffen Sie eine Betriebsratssicherheitsinsel für Ihre Kollegen. Nutzen Sie Ihre BR-Sprechstunden und kommunizieren Sie immer wieder, dass hier den Kollegen ein vertraulicher Raum gegeben wird und dass Sie als Betriebsrat ein offenes Ohr für die großen und kleinen Sorgen haben.

Gesprächsrunden mit dem Arbeitgeber

Regen Sie als Betriebsrat bei Ihrem Arbeitgeber an, dass es offene Gesprächsrunden mit der Geschäftsführung gibt, in denen auch der „normale“ Kollege seine Ansichten vorbringen kann. Ihr Arbeitgeber muss klar mit einem offenen Ohr und Interesse für die Belange seiner Beschäftigten werben.

Besprechungen achtsam starten

Regen Sie an, Besprechungen mit einer kurzen Achtsamkeitsübung zu starten. Große Unternehmen wie z. B. Daimler machen dies bereits. Ziel ist es, mit den eigenen Emotionen in Verbindung zu kommen und nebenbei die eigene emotionale Intelligenz zu fördern.

5-Sekunden-Regel einführen

Führen Sie als Betriebsrat zunächst in Ihrem Gremium die 5-Sekunden-Regel ein. Bei einer hitzigen Diskussion versuchen alle Kollegen, bevor sie antworten, eine bewusste 5-Sekunden-Pause einzulegen, um gelassener und weniger impulsiv zu antworten. Stellen Sie als Erinnerung ein Schild auf.

Gefühle haben Vorrang

Versuchen Sie es als Betriebsrat selbst und starten Sie schwierige Gespräche „mit Gefühl“: Anstatt Fakten („Wir haben 3 Wochen Verzug“) starten Sie mit: „Ich verstehe, dass der Verzug alle belastet.“ So stärken Sie die soziale Kompetenz untereinander.

Schulungen anbieten

Neben kleinen Impulsen sollte Ihr Arbeitgeber auf jeden Fall alle Führungskräfte und natürlich auch Ihr Gremium schulen und so mehr Wissen über psychologische Sicherheit und emotionale Intelligenz in den Betrieb bringen. Auch für die Kollegen sind kleine Impulse über das Jahr hinweg absolut sinnvoll.

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

INFO: Emotionale Intelligenz



Online-Training

Die Virtuelle Hochschule Bayern bietet einen kostenlosen Online-Kurs (8 Kapitel) über emotionale Intelligenz. Zudem finden Sie dort als Betriebsrat noch weitere interessante Themen, z. B. die Themen Stressmanagement und Resilienz.

<https://kurzlinks.de/1jmv>



ADIUVA IMPULS

Aktuelle Urteile für mehr Knowhow

Ihr „Urteils-Ticker“: Mit den neuesten und spannendsten Urteilen hält Sie der „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ in Sachen Mitbestimmungsrechte immer auf dem Laufenden. Dazu gibt's bei Bedarf eine anwaltliche Erstberatung.



→ FAZIT

Jetzt mit dem Lernen beginnen

Wenn Sie als Betriebsrat sich hier gerade zum ersten Mal mit den Themen „psychologische Sicherheit“ und „emotionale Intelligenz“ auseinandergesetzt haben, dann sollten Sie jetzt tiefer eintauchen. Sie benötigen das Wissen, um für Ihre Kollegen die Zukunft besser zu gestalten. Denken Sie daran, dass Sie einen Schulungsanspruch haben (§ 37 Abs. 6 BetrVG) und dass dieses Wissen auch in Zukunft für Ihre Arbeit erforderlich ist. Machen Sie Ihrem Arbeitgeber klar, dass er damit nicht nur die psychische Gesundheit der Kollegen schützt, sondern auch die Innovationsfähigkeit des Betriebs verbessert.



**UNTERSTÜTZEN
SIE IHRE KOLLEGEN
IM UMGANG MIT
EMOTIONEN**

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Kein Mitbestimmungsrecht bei Smartphone-Verbot: Was Sie als Betriebsrat dazu wissen müssen

Geht es Ihnen wie mir? Man hat zunehmend den Eindruck, dass ein Leben ohne Smartphone nicht mehr möglich ist. Es dominiert immer mehr Teile des Lebens. Daher ist für Ihre Kolleginnen und Kollegen der jederzeit mögliche Zugriff auf ihr Smartphone jetzt schon wichtig und wird in Zukunft noch wichtiger werden. Arbeitgeber sehen das zum Teil sehr kritisch. Das Thema Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz hat auch eine wichtige betriebsverfassungsrechtliche Komponente.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer wichtigen Entscheidung (17.10.2023, Az. 1 ABR 24/22) klargestellt, unter welchen Umständen Arbeitgeber die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit ohne Zustimmung des Betriebsrats verbieten dürfen. Für Sie als Betriebsrat, insbesondere im Bereich Arbeitsschutz, ist es entscheidend, die Argumentation des Gerichts zu verstehen, um Ihre Mitbestimmungsrechte korrekt einschätzen und durchsetzen zu können.

Der Fall: Ein Unternehmen aus der Automobilzuliefererindustrie hatte per Aushang eine klare Anweisung erteilt: Die private Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones während der Arbeitszeit sei untersagt. Bei Verstößen drohten arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Der Betriebsrat sah hier sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt. Er argumentierte, dass das Verbot die „Ordnung des Betriebs“ betreffe. Insbesondere in Zeiten, in denen es betriebsbedingt zu Arbeitsunterbrechungen kommt (z. B. bei Maschinenumbauten oder Warten auf Material), kollidiere die private Handynutzung nicht zwangsläufig mit der Arbeitspflicht. Er forderte den Arbeitgeber auf, die Anordnung ohne seine Zustimmung zu unterlassen.

Der Arbeitgeber weigerte sich und vertrat die Ansicht, das Verbot betreffe lediglich das „Arbeitsverhalten“, da es die konzentrierte Arbeitsleistung sicherstellen solle, und sei daher mitbestimmungsfrei. Der Fall ging durch die Instanzen bis zum BAG.

Das Urteil: Das BAG wies die Beschwerde des Betriebsrats zurück und entschied, dass dem Betriebsrat in diesem Fall kein Mitbestimmungsrecht zusteht. Die Richter begründeten dies mit einer entscheidenden Unterscheidung:

Arbeitsverhalten vs. Ordnungsverhalten

Das Gericht stellte klar, dass das Mitbestimmungsrecht bei „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“ (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) nur das „Ordnungsverhalten“ betrifft. Darunter versteht man Regeln, die das kollektive Miteinander und das Zusammenleben im Betrieb gestalten (z. B. Regeln zur Nutzung von Gemeinschaftsräumen).

Davon abzugrenzen ist das „Arbeitsverhalten“. Dieses umfasst alle Anweisungen, mit denen der Arbeitgeber die vertraglich geschuldete Arbeitspflicht unmittelbar einfordert oder konkretisiert. Solche Maßnahmen sind nicht mitbestimmungspflichtig.

Smartphone-Nutzung betrifft Arbeitsverhalten

Das Gericht urteilte, dass das Verbot der privaten Smartphone-Nutzung überwiegend das Arbeitsverhalten regelt. Der primä-

re Zweck der Anweisung ist es, Ablenkungen zu verhindern und eine konzentrierte, zügige Arbeitsleistung zu gewährleisten. Die vielfältigen Funktionen eines Smartphones (Nachrichten, soziale Netzwerke, Videos etc.) binden Aufmerksamkeit und können die Mitarbeiter von ihrer Tätigkeit abhalten. Die Sicherstellung der Arbeitsleistung ist aber eine Konkretisierung der Arbeitspflicht und somit eine Regelung des Arbeitsverhaltens.

Selbst wenn das Verbot auch Auswirkungen auf die Betriebsordnung haben könnte (z. B. durch die Vermeidung von Störungen durch laute Telefonate), ist laut BAG der überwiegende Regelungszweck entscheidend. Und dieser liegt hier klar in der Steuerung der Arbeitsleistung.

Was gilt bei Arbeitsunterbrechungen?

Der Betriebsrat hatte argumentiert, dass das Verbot zumindest während unverschuldeter Arbeitspausen nicht gelten könne. Auch hier folgte das Gericht dem Betriebsrat nicht. Es stellte fest, dass der Arbeitgeber auch während solcher Zeiten berechtigt ist, die Arbeitsleistung abzufordern, etwa durch die Zuweisung von Nebenarbeiten (z. B. Aufräumen des Arbeitsplatzes). Die Anordnung soll sicherstellen, dass die Arbeitnehmer auch diese Zeiten für betriebliche Zwecke nutzen. Somit ist auch hier das Arbeitsverhalten betroffen.

Kein Mitbestimmungsrecht wegen Gesundheitsschutz

Das Gericht prüfte weiter, ob sich ein Mitbestimmungsrecht aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben könnte. Dies wurde ebenfalls verneint. Ein solches Recht besteht nur, wenn der Arbeitgeber eine gesetzliche Pflicht zum Gesundheitsschutz umsetzen muss und dabei ein betrieblicher Regelungsbedarf entsteht. Eine solche gesetzliche Handlungspflicht, die ein Smartphone-Verbot zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes erfordern würde, lag hier nicht vor.



HINWEIS

Was Sie als Betriebsrat tun können: freiwillige Betriebsvereinbarung

Zwar haben Sie kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, aber Sie können dem Arbeitgeber jederzeit den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vorschlagen. In einer solchen Vereinbarung könnten Sie faire und praxisnahe Regeln aushandeln, die beiden Seiten gerecht werden – z. B. die Erlaubnis der Smartphone-Nutzung in Pausen, in Notfällen oder die Einrichtung von Zonen, in denen eine diskrete Nutzung möglich ist.

Persönlicher Coach | Lesezeit 4 Minuten

Zukunftstrend: Psychische Gesundheit stärken mit künstlicher Intelligenz

Psychische Belastungen nehmen stetig zu. Als Leser dieses Fachmagazins und aus Ihrer eigenen betrieblichen Erfahrung als Betriebsrat wissen Sie, dass immer mehr Kollegen mit dem Zeitdruck, den rasanten Veränderungen und den stetig wachsenden Anforderungen nicht mehr zurechtkommen. Entscheidet sich eine betroffene Person in dieser Situation dazu, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, sei es in Form eines Coachings oder einer psychologischen Beratung, erhält sie oft erst Wochen später einen Termin. Erfahren Sie als Betriebsrat von einem Zukunftstrend, der kommen wird.

Schnell, unkompliziert, fachlich top und immer verfügbar, an diesem Bedarf setzt das Unternehmen RELIEF AI mit seinem digitalen Coach Naia an. Dieser innovative Ansatz kann zukünftig auch in Ihrem Betrieb eine gute Möglichkeit darstellen, die psychische Gesundheit Ihrer Kollegen schnell und individuell zu stärken.

Naia: der KI-Mental-Health-Coach

Naia wirkt empathisch, nett und zugewandt. Als erster KI-Mental-Health-Coach der Welt ist sie dazu in der Lage, die Lücken in der individuellen psychischen Gesundheitsförderung zu schließen. Obwohl Naia gefühlt absolut menschlich wirkt, handelt es sich um ein KI-gestütztes Tool, das auf wissenschaftlich fundierten Methoden basiert, nachweislich wirksam ist und immer für die individuellen Anliegen Ihrer Kollegen zur Verfügung steht.

Hintergrund: Naia basiert auf fundiertem Knowhow

Naia wurde von der Scheelen AG in Zusammenarbeit mit dem KI-Unternehmen Winrocks® Tec entwickelt. Die Scheelen AG gilt als renommiertes Unternehmen in der Management-Diagnostik und vertreibt unter anderem bekannte Personalentwicklungs- und Diagnostiktools wie INSIGHTS MDI®.

Die Zusammenarbeit mit Naia

Die Interaktion mit dem KI-Mental-Health-Coach beginnt mit einer umfassenden, DSGVO-konformen und anonymen Analyse. In diesem „Erstgespräch“ werden 36 Stressparameter erhoben und sofort im Hintergrund mit wissenschaftlichen Erkenntnissen abgeglichen. Ziel ist, individuelle Belastungsmuster beim Nutzer sichtbar zu machen, bevor diese zu Ausfallzeiten oder ernsthaften Erkrankungen führen. Der anschließende Dialog mit Naia baut direkt auf den gewonnenen Erkenntnissen auf.



Naia in der Praxis

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie kommen von einer sehr anstrengenden Gremiumssitzung, sind aufgebracht und spüren eine innere Unruhe. Sie bitten Naia um ein kurzes Gespräch, schildern dem KI-Coach das Erlebte und Ihre aktuellen Gefühle.

Naia bietet Hilfe an

Sie als Nutzer erhalten im Gespräch kurze Übungen, Aufgaben oder Denkpulse, sogenannte Micro-Interventionen. Diese greifen auf zahlreiche erprobte Übungen aus dem Coaching- und Therapiebereich zurück.

Naia zeigt Ihnen dann z. B. einfache Atemübungen oder Übungen zur inneren Klarheit und emotionalen Entlastung. Diese Interventionen dauern in der Regel zwischen 2 und 8 Minuten und stärken unmittelbar die psychische Gesundheit. Auch das kann künstliche Intelligenz.

Menschlich und mehrsprachig

Naia wirkt im Gespräch absolut menschlich – probieren Sie es selbst aus. Ihre Sprache, Mimik und Körpersprache vermitteln das Gefühl, einem echten Coach gegenüberzusitzen. Zudem ist sie in 50 Sprachen verfügbar und rund um die Uhr erreichbar. Dies macht sie ideal für Betriebe mit multikultureller Belegschaft und für Kollegen mit wechselnden Arbeitszeiten.

→ FAZIT

Psychische Gesundheit dank KI

Naia stellt ein innovatives Angebot dar, um die psychische Gesundheit zu stärken, und schließt mit der 24-Stunden-Verfügbarkeit die langen Wartezeiten, die oft im Vorfeld einer psychologischen Beratung entstehen. Kollegen können schnell ihre emotionale Belastung loswerden. Naia erkennt Belastungsmuster und bietet passende, auch sprachliche Lösungen an.

Es muss jedoch klar betont werden, dass Naia eine gesundheitliche Stärkung ist, aber kein Ersatz für eine persönliche Therapie. Für Sie als Betriebsrat sind die DSGVO-Konformität und die vertragliche Sicherstellung der Anonymität wichtig. Auch wenn Naia noch wie Zukunft klingt, so wird sie doch schneller ein Teil unserer Gegenwart werden, als Sie sich momentan vorstellen können.

Es ist daher gut, wenn Sie sich schon jetzt damit auseinandersetzen – reden Sie mit Naia: www.naia.coach/relief

Stabilität statt Chaos | Lesezeit 4 Minuten

Zukunftstrend Resilienz: 7 + 1 Übungen für mehr innere Stabilität

Die Arbeitswelt ändert sich rasant und das fördert Unsicherheit und schürt Sorgen über die Zukunft. Wie gehen Sie als Betriebsrat damit um? Was geben Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen auf den Weg, wenn diese in einem vertraulichen Gespräch ihre Sorgen und Nöte darlegen? Geben Sie Ihren Kollegen Übungen an die Hand, die helfen, die innere Stabilität zu fördern, wenn außen das Chaos tobt. Probieren Sie als Betriebsrat die verschiedenen Übungen aus, gehen Sie bewusst neue Wege und versuchen Sie, alte Handlungsmuster zu durchbrechen. Geben Sie Ihre Erfahrungen an die Kollegen weiter.

Wenn das Chaos tobt, bleiben manche stabil wie der Fels in der Brandung. Für eine solche Stabilität sind die 7 Resilienzfactoren wichtig. Dies sind:

- Akzeptanz
- Optimismus
- Selbstwirksamkeit
- Eigenverantwortung
- soziale Beziehungen
- Lösungs- und Zukunftsorientierung

All diese Fähigkeiten helfen uns Menschen, nicht an Unsicherheit oder Stress zu zerbrechen, sondern einen guten und stabilen Weg zu finden, das eigene Leben zu gestalten.

Resilienz ist nicht angeboren, sondern trainierbar

Die Resilienzforschung zeigt, dass Ihre Kollegen, und Sie selbst natürlich auch, durch regelmäßiges Training Ihre Resilienz verbessern können und damit zur eigenen psychischen Gesundheit beitragen. In der nachfolgenden Tabelle finden Sie dazu bewährte Übungen aus der Praxis.



Übersicht: Resilienz trainieren



7 + 1 Übungen für mehr Stabilität statt Chaos

Übung 1: Resilienzfaktor Akzeptanz

Stellen Sie sich eine aktuelle Situation vor, mit der Sie hadern, und schreiben Sie diese auf. Was würde geschehen, wenn Sie diese Situation einfach annehmen würden, so wie sie ist? Schreiben Sie den Nutzen auf (auch wenn dieser noch so klein sein mag), den Sie aus dem Akzeptieren ziehen können: Gelassenheit, Leichtigkeit, mehr Energie usw.

Übung 2: Resilienzfaktor Selbstwirksamkeit

Schreiben Sie Ihre Stärken und Ihre Ressourcen auf und ergänzen Sie diese Liste nach und nach. Überlegen Sie sich, was Ihnen in der Vergangenheit Kraft gegeben hat und was momentan Ihre Kraftquellen sind. Wann sind Sie selbstwirksam? Es gibt sicherlich viele Situationen in Ihrem Leben. Schreiben Sie sich auch diese auf! Durch das Aufschreiben machen Sie sich Ihre Kompetenzen, Stärken und Ressourcen bewusst.

Übung 3: Resilienzfaktor Verantwortung

Schreiben Sie sich eine Liste, in welchen Situationen Sie bewusst Verantwortung übernommen haben.

- Wie war die Situation?
- Welche Werte waren wichtig?

Versuchen Sie, dieses Gefühl und auch die innere Stärke, die in diesen Situationen hervortrat, zu verinnerlichen.

Übung 4: Resilienzfaktor Zukunftsorientierung

Nach vorne zu schauen bedeutet, für sich Ideen und Perspektiven zu entwickeln, wie das (berufliche) Leben weitergeht. Nehmen Sie ein Blatt Papier und zeichnen Sie Ihr Leben als eine Linie. Die Linie kann Zacken, Wellen oder Kurven haben.

- Wo stehen Sie und wo wollen Sie hin?
- Was ist Ihnen für die Zukunft wichtig?

Übung 5: Resilienzfaktor Optimismus

Fällt es Ihnen schwer, das Gute zu sehen? Dann sammeln Sie täglich Ihre guten Momente. Einmal notiert, geht das Glück nicht mehr verloren. Rückblickend bleiben mehr positive Gefühle hängen, trotz belastender Ereignisse. Durch das Sammeln von Glücksmomenten geschieht eine „Umprogrammierung“ im Kopf: Das Gute rückt in den Vordergrund.

Übung 6: Resilienzfaktor soziales Netzwerk

Ein gutes soziales Netzwerk trägt uns Menschen durch schwierige Zeiten. Eine gute Übung hierfür ist, sich sein Beziehungsnetzwerk aufzuzeichnen. Ausgehend vom eigenen Namen werden alle Personen aufgeschrieben. Wer ist dabei nah und wer ist fern? Welcher Kontakt tut einem gut? Zu wem hatten Sie schon lange keinen Kontakt mehr? Wen möchten Sie in den nächsten Tagen einfach mal wieder anrufen?

Übung 7: Resilienzfaktor Lösungsorientierung

In Lösungen zu denken ist hilfreicher, als sich ständig über irgendwelche Probleme den Kopf zu zerbrechen. Versuchen Sie, die Chancen zu sehen, die das jeweilige Problem mit sich bringt. Dies ist nicht einfach. Üben Sie, in schwierigen Situationen an Lösungsmöglichkeiten zu denken. Diese Haltung entlastet Sie nicht nur, sondern gibt Ihnen auch Handlungsfreiräume.

Tipp: Resilienz-Training

Falls Sie gern unter Anleitung Ihre Resilienzfaktoren verbessern und dadurch Ihre Stressbelastung reduzieren möchten, können Sie auf ein Programm des Resilienz-Zentrums Mainz zurückgreifen. Hier lernen Sie anhand verschiedener Lektionen, besser auf sich aufzupassen und aktiv Selbstfürsorge zu betreiben. Versuchen Sie es doch einfach mal:

<https://kurzelinks.de/y11e>

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

Elma, 48, Gütersloh | Lesezeit 2 Minuten

„SAP SuccessFactors: Worauf sollten wir achten?“

Frage: Wir sind ein mittelständischer Industriebetrieb, der in den letzten Jahren sehr gewachsen ist. Unser Arbeitgeber stellt gerade auf SAP SuccessFactors um, weil er die Personalprozesse digitalisieren und alles „übersichtlicher“ machen will. Das ist sicherlich sinnvoll und zukunftsweisend. Beim Testen haben wir als Betriebsrat allerdings gemerkt, dass SuccessFactors sehr viele Daten über unsere Kollegen sammelt und diese auch automatisch auswertet. Ein Beispiel: Eine Führungskraft kann plötzlich sehen, wer wie oft an Schulungen teilnimmt. Wir befürchten, dass das am Ende als Leistungsbewertung genutzt wird, und davor wollen wir unsere Kollegen natürlich schützen. Wie können wir in einer Betriebsvereinbarung klar festlegen, dass SuccessFactors nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt wird, und welche Punkte sollten wir unbedingt absichern?

Antwort: Die Sorge, dass Systeme wie SuccessFactors mehr Daten liefern, als für den Alltag wirklich nötig sind, ist absolut berechtigt. Es ist gut, dass Sie als Betriebsrat hier wachsam sind. Viele unterschätzen, wie schnell aus „praktischen Funktionen“ eine indirekte Form der Leistungsbewertung entstehen kann.

Diese 7 Punkte sind wichtig

Deshalb ist es wichtig, dass Sie klare Grenzen setzen und diese verlässlich in einer Betriebsvereinbarung absichern. Denken Sie an folgende Aspekte:

1. Zweck genau festlegen

In der Betriebsvereinbarung muss klar drinstehen, wofür das System genutzt werden darf, z. B. zur Verwaltung von Stammdaten

oder zur Planung von Schulungen. Was nicht sein darf, sollten Sie ausschließen.

2. Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausdrücklich verbieten

Schreiben Sie den Satz wörtlich in die BV rein: „Eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle findet nicht statt.“ Damit schaffen Sie eine klare Grenze.

3. Auswertungen begrenzen

Erlauben Sie nur anonymisierte Gruppenberichte. Einzelperson-Reports oder Rankings müssen verboten werden.

4. Zugriffsrechte regeln

Wer darf was sehen? Rollen und Berechtigungen müssen detailliert aufgeschlüsselt werden. Führungskräfte sollten nur das sehen, was für ihre Aufgaben notwendig ist.

5. Änderungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats

Neue Module, neue Auswertungen oder neue Funktionen dürfen nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats freigeschaltet werden.

6. Transparenz und Kontrolle sichern

Verankern Sie ein Recht auf Einsicht in Protokolle (Logs) und regelmäßige Prüfungen. So können Sie kontrollieren, ob die Regeln eingehalten werden.

7. Beweisverwertungsverbot aufnehmen

Vereinbaren Sie, dass Daten, die entgegen der Betriebsvereinbarung gewonnen oder ausgewertet wurden, nicht für Personalentscheidungen genutzt werden dürfen.

Evica, 55, Waiblingen | Lesezeit 2 Minuten

„Wie machen wir unser BEM zukunftsfähig?“

Frage: Unser BEM macht uns Sorgen, da wir mehrere offene BEM-Fälle haben und uns daher einigen Herausforderungen gegenübersehen. Wir haben viele hybride Arbeitsplätze, eine hohe Zahl psychisch belasteter Kollegen und zu langsame BEM-Prozesse. Welche Schritte empfehlen Sie uns, um unser BEM zukunftsfähig zu gestalten?

Antwort: Zunächst die entlastende Antwort – Sie sind nicht allein! Viele Betriebe sollten den Wandel von einem reaktiven zu einem proaktiven digitalen Prozess anstreben, um mehr Zeit für BEM und weniger für die Administration zu benötigen.

BEM-Software ist erforderlich

Gerade bei vielen BEM-Fällen ist die Einführung einer datenschutzkonformen BEM-Software empfehlenswert. Tools wie SAP SuccessFactors oder MyBEM ermöglichen und automatisieren Ih-

nen die Fristenüberwachung und die Korrespondenz, was die Prozesse sofort beschleunigt und Ihren BEM-Beauftragten bzw. Sie als Betriebsrat entlastet.

Frühwarnsystem aufbauen

Zugleich sollten Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber darüber nachdenken, bereits frühzeitig in das Thema zu investieren und eine Art Frühwarnsystem zu implementieren.

Hier braucht es spezielle Schulungen der Führungskräfte, die zum einen gut mit den Kollegen in den Austausch treten können und zum anderen auch ein entsprechendes Wissen über psychische Belastungen mitbringen. Es gibt eine 12-stündige Ausbildung zum psychischen Ersthelfer, die absolut empfehlenswert ist (www.mhfa-ersthelfer.de).

Bereits durch diese beiden Maßnahmen wird Ihr BEM schneller, einfacher und wirksamer für Ihre Kollegen.

Unterstützung | Lesezeit 1 Minute

Zukunftszentren: Ihre Anlaufstellen als Betriebsrat

Kennen Sie die Angebote der Zukunftszentren, die es in jedem Bundesland gibt? Schließlich ist es nicht so einfach, die Zukunft zu gestalten. Genau dafür gibt es die Zukunftszentren. Sie sind ein Angebot des Bundesarbeitsministeriums. Hier finden Sie als Betriebsrat Informationen und Austauschmöglichkeiten, um die Veränderungen in Ihrem Betrieb gut und fair mitzugestalten.

Als Betriebsrat sind Sie für Ihre Kollegen ein wichtiger Ansprechpartner für all die Sorgen und Fragen rund um neue Technologien und künftige Entscheidungen Ihres Arbeitgebers. Die Zukunftszentren sind für Sie eine fundierte Anlaufstelle für alle Ihre Fragen dazu, wie z. B. zur Mitbestimmung oder für gesunde Arbeitsplätze.

2 Beispiele, wie die Zukunftszentren Sie als Betriebsrat unterstützen können

1. Neue Software

Ihr Arbeitgeber will eine neue Software einführen oder die Arbeitsorganisation ändern. Sie brauchen fundiertes Wissen, um mitzubestimmen.

Hilfe durch die Zukunftszentren: Sie erhalten Informationen, wie sich z. B. KI auf die Arbeitsplätze und die Gesundheit Ihrer Kollegen auswirken kann. Mit diesem Wissen werden Sie zu einem gleichberechtigten Verhandlungspartner gegenüber Ihrem Arbeitgeber.

2. Digitaler Stress

Digitale Arbeit führt oft zu neuem Stress, Überwachung und psychischer Belastung, z. B. weil die Software abstürzt oder die Informationen zu viel werden.

Hilfe durch die Zukunftszentren: Sie bekommen konkrete Tipps und Werkzeuge (z. B. Checklisten), wie Ihr Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung für digitale Arbeitsplätze erstellen kann, damit Sie seine Schritte überwachen können.

Fazit

Die Zukunftszentren sind eine kostenlose und wichtige Quelle, die Sie als Betriebsrat nutzen sollten, um Ihre Mitbestimmungsrechte zu stärken und den digitalen Wandel im Sinne Ihrer Kollegen gut, sicher und fair zu gestalten. Bringen Sie frühzeitig Ihre Ideen in den betrieblichen Veränderungsprozess ein und schauen Sie sich das Angebot der Zukunftszentren an: <https://zukunftszentren.de/>

Steuern Sie Ihre BR-Sitzung einfach digital

- rechtzeitig einladen
- sofort protokollieren
- Aufgaben vergeben und lückenlos nachverfolgen



Jetzt 30 Tage
kostenlos testen

<https://kurzlinks.de/1fmz>

Aufgabe erstellen

Aufgabenname*
Weitere Informationen einblenden

Tagungstermin**
Bitte Staffeln

Tagungstermin
17.04.2025

Ort**
Ort

Information
Bitte verschieben Sie zur Sitzung diese Informationen zu TOP 2 zu erhalten.
Bitte beachten Punkt A und B. So das wir den Punkt abschließen können. Danke

Speichern

Übersicht Tagesordnungspunkte vom 20.04.2025

Nr.	Titel	Dauer	ANWISCHENDE BETRIEBSRATSMITGLIEDER
1	TOP 1: Freigabe letztes Protokoll	10 Min.	
2	TOP 2: Prüfung Kündigung von K. Müller	20 Min.	
3	TOP 3: Betriebsvereinbarung Teil 2	30 Min.	
4	TOP 4: Sozialleistungen prüfen und einleiten	30 Min.	
5	TOP 5: Urlaubstage Frau Meiermann (Krankheit)	20 Min.	Lila Neumann

Sitzungsdauer: 90 Min.

Buttons: Zurück / Speichern

manageforwork
Betriebsrat

Freuen Sie sich schon
auf die nächste
Sonderausgabe zu
wichtigen und interessanten
Themen!