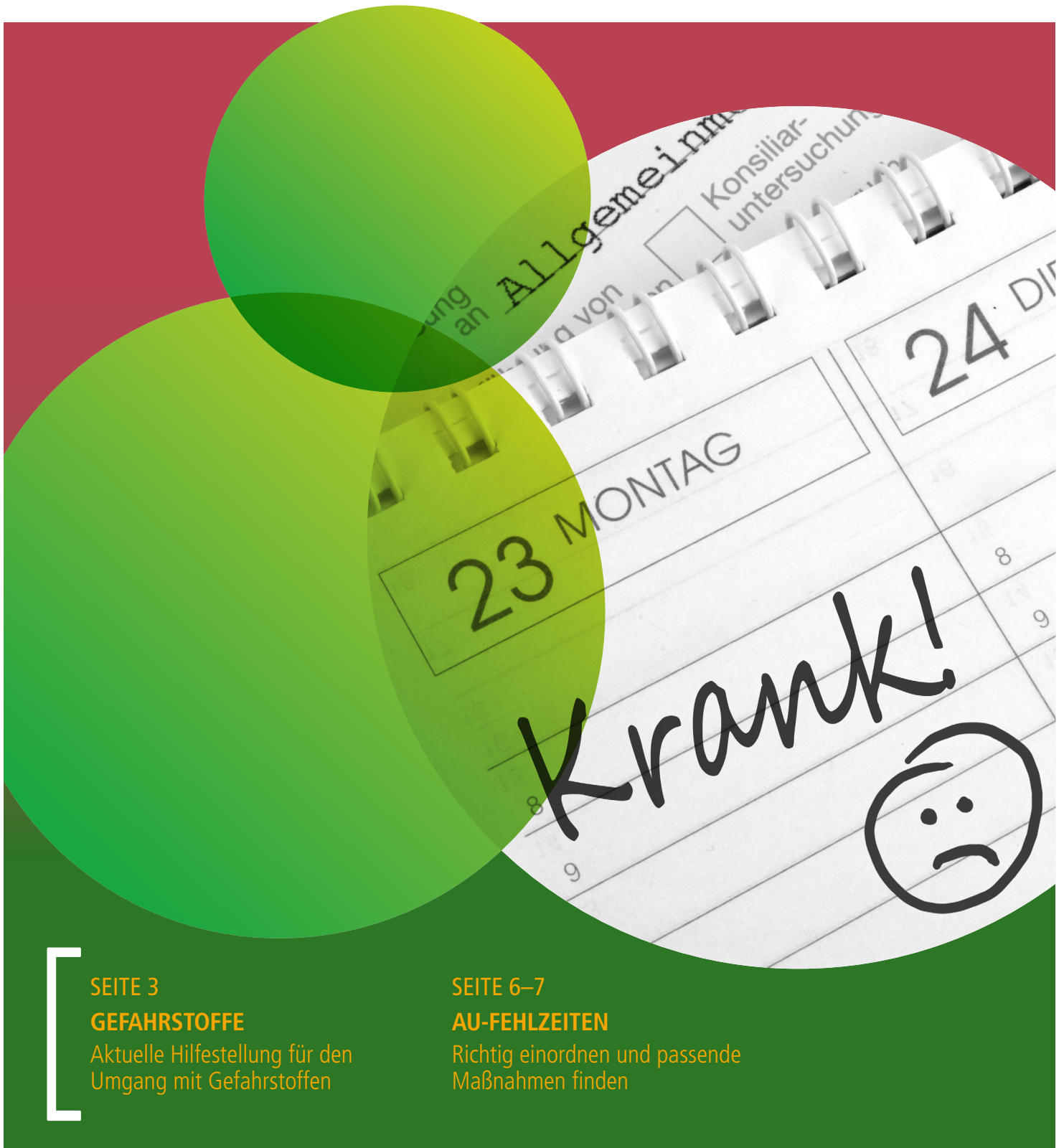


Arbeitsschutz



und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 3

GEFAHRSTOFFE

Aktuelle Hilfestellung für den Umgang mit Gefahrstoffen

SEITE 6–7

AU-FEHLZEITEN

Richtig einordnen und passende Maßnahmen finden



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 sowie ausgebildete CDMP.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

der März 2026 ist ein besonderer Monat: Mit dem 1.3. beginnt der offizielle Zeitraum der Betriebsratswahlen. Die Wahlen sind ein zentraler Bestandteil gelebter Mitbestimmung. Doch die Betriebsratswahlen sind nur der Wahlaufakt. Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz wählen auch einen neuen Landtag – am 8. bzw. 22. März.

Gerade in Wahlzeiten wächst die Versuchung, einfache Antworten und große Versprechen zu geben. Rechte Parteien tun genau das – oft ohne Verantwortungsbewusstsein. Sie fördern Unsicherheit und Ängste, grenzen aus und klagen an, ohne tragfähige Lösungen zu bieten. Gehen Sie als Betriebsrat einen anderen Weg, gehen Sie verantwortungsvoll an die Wahl heran. Demokratie ist keine Selbstverständlichkeit, sondern lebt von Haltung und Respekt vor Vielfalt.

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten können Sie sich engagiert und kompetent für die Interessen Ihrer Kollegen einsetzen. Dabei unterstütze ich Sie mit aktuellen Themen und wertvollen Informationen. 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: VRD; S. 9: shock – alle AdobeStock; S. 5: www.gewalt-angehen.de | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hammbuch 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

Gefahrstoffe: Risiken besser einschätzen und Maßnahmen ableiten 3

Zusammenarbeit: Fördern Sie den Austausch zwischen Ihnen, der Sifa und dem BÄD 4

Gewaltprävention: Mit klaren Maßnahmen die Kollegen schützen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Krankheitsbedingte Fehlzeiten: verstehen, richtig einschätzen und sinnvoll handeln 6+7

RECHT & URTEILE

Wie Sie als Betriebsrat die Gesundheit Ihrer Kollegen im Fall einer Videoüberwachung schützen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Power fürs Herz: Ausdauertraining gelingt gemeinsam leichter 9

Selbstfürsorge: 5 Tipps für mehr Gelassenheit und Entspannung in der Wahlzeit 10

IMPULS DES MONATS

Muster-Vorlage für eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Betriebssport“ 11

ZUM SCHLUSS

Ordnung ist gesund: Frühjahrsputz im Betriebsratsbüro 12

Aktuelles | Lesezeit 4 Minuten

Risiken durch Gefahrstoffe einfach erfassen, einschätzen und Maßnahmen ableiten

Einfach, praktisch, gut: Das Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG) der BAuA hilft Ihnen als Betriebsrat, chemische Gefährdungen auch ohne Chemiediplom richtig einzuschätzen und die Schutzmaßnahmen Ihres Arbeitgebers zu überwachen. Erfahren Sie mehr über dieses Konzept, das neu angepasst wurde, und diskutieren Sie das EMKG im nächsten ASA.

Es gibt so viele Gefahrstoffe, da ist es nicht leicht, den Durchblick zu behalten. Das EMKG ist ein praxisorientiertes Werkzeug der BAuA, das hilft, die Gefährdungen durch Gefahrstoffe in 3 einfachen Schritten einzuordnen, zu bewerten und erste Maßnahmen festzulegen. Mehr Infos unter <https://link.adiuva.de/baua-emkg>.

In 3 Schritten zur Maßnahme

Schritt 1: Gefährlichkeit des Stoffs/Gemischs bewerten

Falls Sie als Betriebsrat nichts über einen Stoff wissen, dann benötigen Sie die entsprechenden Sicherheitsdatenblätter (z. B. H-Sätze oder AGW). Mit diesen Informationen erfolgt die Einteilung in eine Gefährlichkeitsgruppe, i. d. R. von A bis E (gering bis hoch).

Schritt 2: Risiko aufgrund der tatsächlichen Nutzung abschätzen

Nun ermittelt Ihr Arbeitgeber das Risiko aufgrund der konkreten Exposition am Arbeitsplatz. Hier sind z. B. die Menge des eingesetzten Gefahrstoffs, die Dauer der Verwendung und das Arbeitsverfahren zu berücksichtigen und zu bewerten.

Schritt 3: Maßnahmenstufe festlegen und passenden Schutzleitfaden wählen

Mit diesen Informationen kann Ihr Arbeitgeber die erforderliche Maßnahmenstufe von M1 bis M4 festlegen. Für jede der 4 Maßnahmenstufen stellt die BAuA eine Reihe von Schutzleitfäden in Form von Checklisten zur Verfügung.

Nutzen im betrieblichen Alltag

Regen Sie an, das EMKG fest zu implementieren und auch Führungskräfte zu schulen. So können diese z. B. bei Neubeschaffung auch ohne Experten eine erste Einschätzung vornehmen.

Regen Sie folgende Vorgehensweise im ASA an

Ihr Arbeitgeber prüft mit der Sifa und mit Ihnen als Betriebsrat zunächst einmalig anhand der entsprechenden Schutzleitfäden, ob die Mindeststandards an allen Arbeitsplätzen umgesetzt werden, und justiert ggf. nach. Neue Stoffe werden mithilfe der EMKG-App oder der Drehscheibe bewertet und die erforderliche Maßnahmenstufe wird festgelegt. So ist eine schnelle Einschätzung möglich:

- **M1:** Wunderbar! Da die Mindeststandards eingehalten werden, sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich.
- **M2:** Der Stoff darf nur eingesetzt werden, wenn zusätzliche Maßnahmen getroffen wurden, z. B. eine Absaugung, oder eine Ergänzung der PSA um geeignete Chemikalienschutzhandschuhe. Die Lagerung muss in einem geeigneten Lageraum erfolgen. Bei brennbaren Stoffen sind Zündquellen zu vermeiden.
- **M3/M4:** Diese Tätigkeiten sind sehr kritisch und sollten individuell bewertet werden. Generell sollte die erste Frage immer die nach einer Substitution des Stoffs sein.



Übersicht: Stark vereinfachtes EMKG-Modell



Nutzen Sie diese einfache Darstellung für einen kompetenten Umgang als Betriebsrat mit Gefahrstoffen

Einatmen	Hautkontakt	Brand- & Explosionsgefahr	Lagerung NEU	Augenkontakt NEU
Maßnahmenstufe M1 – Mindeststandards, z. B.				
natürliche Lüftung; Kennzeichnung, sorgsamer Umgang, emissionsarme Verfahren	grundlegende Hautschutzmaßnahmen, Hautschutzplan, Hautschutzmittel bereitstellen	Alarmplan, Flucht- und Rettungswege gekennzeichnet, Brandschutzeinrichtungen, Erlaubnispflicht für Heißenarbeiten, E-Check	übersichtliche Lagerung, stabile Lagereinrichtungen, keine Lagerung in Lebensmittelverpackungen, neben Speisen und in Pausenräumen	sorgsamer Umgang, um Spritzen oder Aufstauben von Stoffen zu vermeiden (noch keine Leitfäden veröffentlicht)
Maßnahmenstufe M2 – erhöhte Anforderungen, z. B.				
Freisetzung von Gefahrstoffen an der Entstehungsquelle minimieren	Hautkontakt verhindern, z. B. durch Tragen von Schutzhandschuhen	Auftreten von Zündquellen verhindern, zusätzliche Brandschutzmaßnahmen umsetzen	Lagerung in einem Gefahrstofflager	Augenschutz und Augenspüleinrichtungen auswählen
Maßnahmenstufe M3 – geschlossenes System, z. B.				
Handhabung im geschlossenen System, z. B. durch automatische Befüll- und Entleervorrichtungen		Brandschutzbeauftragter, Kontrollgänge, ständiger Zugang für Rettungskräfte	Lagerung in einem besonderen Gefahrstofflager	nicht vorgesehen

Maßnahmenstufe M4 – Beratung

Bei diesen besonders kritischen Verwendungen ist eine spezielle fachliche Beratung erforderlich.

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

Teamarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Zusammenarbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Ihr Recht auf Information und Mitbestimmung

Wie gut klappt bei Ihnen die Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) und dem Betriebsarzt? Das ASiG regelt in § 9 klar die Zusammenarbeit zwischen Ihnen als Betriebsrat und den betrieblichen Experten für Sicherheit und Gesundheit. Doch die Realität sieht in Betrieben oft anders aus: Betriebsräte werden häufig erst informiert, wenn bereits vollendete Tatsachen geschaffen wurden. Doch Sie als Gremium sind mehr als nur Zuschauer! Sie vertreten Ihre Kollegen und müssen daher in allen Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes involviert sein. Wie Ihnen das besser gelingt? Das erfahren Sie in diesem Artikel!

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine der wichtigsten Aufgaben, die Sie als Betriebsrat mit dem Amtsantritt übernehmen. Dafür gibt Ihnen das BetrVG das Werkzeug schlechthin an die Hand: Sie sind dazu verpflichtet, in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Dies ist kein „Kann-Paragraf“, sondern ein eindeutiges Mitbestimmungsrecht.

Es greift immer dann, wenn Ihr Arbeitgeber Regelungen über den Gesundheitsschutz trifft, die nicht bereits durch Gesetz oder Tarifvertrag zwingend vorgegeben sind. Darüber hinaus haben Sie die Aufgabe, Arbeitsschutzmaßnahmen aktiv zu fördern (§ 89 BetrVG) und darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber die gesetzlichen Bestimmungen, Unfallverhütungsvorschriften und relevanten Regeln einhält (§ 80 BetrVG).

Arbeits- und Gesundheitsschutz geht nur mit Informationen!

Diese Überwachungs- und Gestaltungsaufgabe können Sie jedoch nur dann seriös und kompetent wahrnehmen, wenn Sie als Betriebsrat von den anderen Akteuren im Arbeitsschutz, d. h. von der Sifa und dem Betriebsarzt, rechtzeitig und umfassend informiert werden (§ 9 Abs. 2 ASiG).

Informationen aktiv einfordern

Das Problem dabei: Das Gesetz definiert nicht konkret, was alles unter „wichtige Angelegenheiten“ fällt. Daher sind Sie als Betriebsrat gefordert, Ihr Informationsrecht aktiv einzufordern. Das gilt sowohl gegenüber der Sifa als auch gegenüber dem Betriebsarzt. Nur wenn Sie über alle relevanten Faktoren der Sicherheit und Gesundheit Ihrer Kollegen im Bilde sind, können Sie Ihre Rolle als Gesundheitsschützer im Betrieb voll ausfüllen und präventiv statt nur reaktiv handeln.

Austausch sollte regelmäßig stattfinden

In der Regel sind die Sifa und der Betriebsarzt Ihre Partner und unterstützen die Arbeit, die Sie als Betriebsrat leisten. Zudem benötigen Sie als Betriebsrat die Expertise dieser beiden Akteure, da sie über viel Fachwissen verfügen, das in Ihrem Gremium oft fehlt.

Doch dieser Wissensaustausch funktioniert nicht spontan, da die Beteiligten meist in unterschiedlichen Bereichen sitzen, nicht Tür an Tür arbeiten und sich somit nicht täglich sehen. Zudem reicht ein sporadischer Austausch „zwischen Tür und Angel“ nicht aus, um den komplexen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gerecht zu werden. Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, eine Unfallanzeige oder ein sinnvolles Gesundheitsangebot sind nicht in 5 Minuten besprochen.

! WICHTIG

Empfehlung: Austausch einfordern

Etablieren Sie einen Fixtermin. Ein Austausch alle 2 bis 4 Wochen für etwa 30 bis 60 Minuten sorgt dafür, dass Themen nicht liegen bleiben. Selbst wenn keine akuten Themen vorliegen, stärkt dieser regelmäßige Kontakt das persönliche Miteinander.

Wo gibt es noch Verbesserungspotenzial in Ihrer Zusammenarbeit?

Um den Stand der Zusammenarbeit in Ihrem Betrieb realistisch einzuschätzen, sollten Sie als Betriebsrat die folgenden Fragen (aus der Checkliste) durchgehen. Besprechen Sie negative Antworten direkt mit der Sifa und dem betriebsärztlichen Dienst (BäD). Nur durch einen offenen Dialog haben alle Beteiligten die Chance, die Prozesse wirklich zu verbessern!



Übersicht: Zusammen- arbeit verbessern



Beantworten Sie diese Fragen gemeinsam mit den BR-Kollegen und verbessern Sie wenn nötig die Zusammenarbeit mit Sifa und BäD

- Findet ein regelmäßiger Austausch mit Sifa und Betriebsarzt statt?
- Werden Sie nicht nur über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen informiert, sondern erhalten Sie auch detailliert deren Ergebnisse?
- Werden Sie zu Unfalluntersuchungen von Beginn an hinzugezogen?
- Erfahren Sie rechtzeitig von Änderungen in den Arbeitsabläufen?
- Werden Sie über die Einführung von PSA informiert?
- Sind Sie bei Begehungen rechtzeitig eingeladen und erhalten Sie im Anschluss das Protokoll?
- Werden Sie über Gesundheitsaktionen rechtzeitig informiert oder bereits an der Planung beteiligt?

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

Schutz | Lesezeit 4 Minuten

Gewaltprävention: Bewusst hinsehen und wirksame Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz treffen

Beschimpfungen, Bedrohungen, körperliche Übergriffe – oft subtil und manchmal sehr deutlich. Immer mehr Beschäftigte geben an, Gewalt am Arbeitsplatz zu erfahren. Am besten ist es, wenn schon vor der roten Linie gehandelt wird und nicht alle anderen im Betrieb betroffen zuschauen. Wie Ihnen das als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber und den Führungskräften gelingen kann, erfahren Sie in diesem Artikel.

Ob im Kundenkontakt, bei Kontrollen, in der Pflege oder im Außendienst – immer mehr Kollegen erleben Situationen, die eskalieren. Dabei ist Gewalt nicht immer körperlich. Schon Beleidigungen, Bedrohungen oder das bewusste Überschreiten von Grenzen zählen dazu.

Viele Führungskräfte und auch viele Betroffene selbst glauben: „Da kann man doch nichts wirklich machen.“ Doch genau das Gegenteil ist der Fall. Wer das Risiko kennt, kann systematisch vorbeugen und somit handeln, noch bevor die rote Linie überschritten wird – mit

- baulichen Maßnahmen,
- klaren Abläufen,
- passenden Schulungen und
- einer Unternehmenskultur, die null Toleranz gegenüber Gewalt zeigt.

Viele Kolleginnen und Kollegen schweigen über Gewalterlebnisse am Arbeitsplatz

In einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gaben 2022 lediglich rund 60 % der betroffenen Frauen und 50 % der Männer an, dass sie mit einer anderen Person über ihre Erlebnisse gesprochen hätten – und das oft erst, nachdem sie mehrfach Gewalt ausgesetzt waren. Die Gründe sind vielfältig. Betroffene haben Scham- und Schuldgefühle oder wollen nicht als schwach wahrgenommen werden. Oft fehlt auch das Vertrauen, dass der Arbeitgeber sich der Sache wirklich annehmen wird – leider häufig zu Recht.

Seit 2024: ILO-Übereinkommen

Durch die Studie wurde 2024 das von der ILO beschlossene Übereinkommen „C190“, das Gewalt und Belästigung verbietet, in Deutschland anerkannt und die Stärkung von Maßnahmen beschlossen. Was ist in Ihrem Betrieb bisher zur Gewaltprävention geschehen? Was wurde im ASA dazu besprochen?

Nach dem anerkannten Übereinkommen der ILO ist auch der Arbeitgeber aufgefordert, nicht zu warten, bis es zu Gewaltereignissen kommt, sondern präventiv tätig zu werden. Dies beginnt bei der Analyse von Situationen in Bezug auf mögliche Gewaltauslöser und endet bei Maßnahmen zur Unterstützung von Personen, die dennoch Opfer von Angriffen wurden.

Sinnvolle Maßnahmen

Als Betriebsrat können Sie Ihre Kollegen vor Gewalt schützen: Fordern Sie zum einen Ihre Kollegen auf, darüber zu reden, und regen Sie zum anderen Ihren Arbeitgeber an, in folgende Maßnahmen zu investieren:

1. Bauliche Maßnahmen (Verhältnisprävention)

Dazu gehören räumliche Schutzmöglichkeiten, z. B. eine Trennscheibe oder Sicherheitsabstände, gerade wenn es viel Kundenkontakt gibt. Ebenso führen ein Notrufsystem oder auch mobile Alarmgeräte im Außendienst zu mehr Sicherheit am Arbeitsplatz. Fordern Sie zudem noch gute Beleuchtung und sichere Parkplatz- und Zugangsbereiche.

2. Klare Abläufe (Organisationsprävention)

Passiert ein Übergriff, so muss es verbindliche Melde- und Dokumentationswege geben. Setzen Sie sich als Betriebsrat für einen Prozess ein, der regelt, wie Gewaltvorfälle gemeldet, dokumentiert und ausgewertet werden. Sinnvoll ist es z. B., einen standardisierten Meldebogen zu entwickeln.

3. Schulungen (Verhaltensprävention)

Hilfreich ist es, wenn Kollegen die Anzeichen einer Eskalation erkennen und durch eine entsprechende Gesprächsführung diese entschärfen können. Ebenso wichtig ist es, dass Ihr Arbeitgeber alle Führungskräfte schult und über die Formen von Gewalt, die rechtlichen Pflichten sowie über das richtige Handeln nach Vorfällen informiert.

4. Unternehmenskultur

Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung nicht nur eine klare Null-Toleranz-Haltung gegenüber Gewalt, sondern verankern Sie diese auch in Leitbildern und Führungsgrundsätzen. Wichtig ist zudem, dass Betroffene nicht stigmatisiert werden und Meldungen keine negative Folge haben. Ein Angebot ist hier z. B. auch eine Supervision oder ein Coaching.



Krankheitstage reduzieren | Lesezeit 8 Minuten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten: verstehen, richtig einschätzen und reduzieren

Wie jedes Jahr liegen im 1. Quartal die Fehlzeiten des vergangenen Jahres vor. Wie hoch sind die durchschnittlichen Fehlzeiten in Ihrem Betrieb? Dies ist eine wichtige Kennzahl, wenn es um die Gesundheit, das Betriebsklima und auch den wirtschaftlichen Erfolg geht. Erfahren Sie als Betriebsrat, was Fehlzeiten beeinflusst, wie Sie diese sinnvoll interpretieren und in Gesprächen mit Ihrem Arbeitgeber mit Argumenten punkten können. Klar ist: Fehlzeiten sind mehr als nur ein Indikator für mangelnde Lust der Kollegen – sie sind ein großes Aufgabenfeld für Sie als Betriebsrat.

Laut dem neuen Fehlzeiten-Report 2025 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), der jährlich mit einem neuen Schwerpunkt erscheint, lag der Krankenstand zuletzt bei etwa 6,5 %.

Das sind für einen Beschäftigten mit einer 5-Tage-Woche (ca. 260 Arbeitstage im Jahr) rund 17 Tage. Ein Arbeitnehmer in Deutschland fehlt aufgrund von Krankheit also im Schnitt 17 Tage oder 3,5 Wochen im Jahr. Das ist nicht gerade wenig, und daher braucht es mehr Wissen über die Hintergründe dieser Fehlzeiten.

Eigene Zahlen prüfen

Kennen Sie die Krankenstatistik für Ihren Betrieb?

Wenn nicht, fragen Sie bei Ihrem Arbeitgeber nach. Die Personalabteilung bzw. Ihre Abrechnung verfügt über die Zahlen und sollte sie sinnvoll pflegen und erheben. Das gilt nicht nur für den Gesamtbetrieb, sondern auch für einzelne Bereiche und Abteilungen.

Wichtig ist für Sie als Betriebsrat, zu verstehen, wie Ihr Arbeitgeber die Zahlen erhebt: Erfasst er Krankenstunden oder Krankentage? Die Erhebung über die Arbeitsstunden bzw. Krankheitsstunden ist genauer, da Ihr Arbeitgeber den Lohn ja für die geleistete Arbeitszeit und nicht pauschal für Tage bezahlt. Darauf können Sie ihn hinweisen. So kann er zudem auch genau berechnen, was Krankheit pro Jahr kostet.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten richtig einordnen

Ein Blick über den Tellerrand hilft immer. Neben den jährlichen Statistiken der großen Krankenkassen wie TK, Barmer oder AOK, die den Krankenstand aufgrund der ärztlichen Krankmeldungen erfassen, ist ein Branchenvergleich sinnvoll. Schließlich sind hier die Arbeitsbedingungen zumindest vergleichbar.

Äpfel nicht mit Birnen vergleichen

Krankenzahlen anderer Betriebe (z. B. aus der Region) sind oft nur schwer vergleichbar. Die folgenden Faktoren haben einen Einfluss darauf:

- **Meldepflicht:** Gilt in Ihrem Betrieb die Vorlagepflicht ab dem 3. Tag (laut Entgeltfortzahlungsgesetz) oder aufgrund einer internen Regelung ab dem 1. Tag? Erfahrungsgemäß sind die statistischen Fehlzeiten bei einer Meldepflicht ab Tag 1 höher.
- **Geschlecht:** Betriebe mit einem höheren Frauenanteil haben statistisch oft einen leicht höheren Krankenstand. Frauen bewältigen häufig den Spagat zwischen Care-Arbeit und Lohnarbeit, sind gesundheitlich oft besser angebunden und nehmen Vorsorgeangebote eher wahr.
- **Alter:** Je höher das Durchschnittsalter, desto höher liegt meist der Krankenstand. Ältere Kollegen sind nicht zwingend häufiger krank; allerdings treten mit steigendem Alter eher schwere Erkrankungen auf, die zu längeren Ausfallzeiten führen.

Krankheit kostet viel Geld

Aus Sicht Ihres Arbeitgebers bedeutet die Krankmeldung eines Kollegen zunächst Kosten. Je nach Qualifikation und Branche sind das laut Studien zwischen 300 und 800 € pro Tag (während der ersten 6 Wochen). Das ist viel Geld. Hinzu kommen die Vertretung durch Kollegen, der Organisationsaufwand und die Mehrbelastung für das Team. Daher ist es nicht nur für den Arbeitgeber wichtig, gegen zu hohe Fehlzeiten vorzugehen – alle Kollegen profitieren von entsprechenden gesundheitsfördernden Maßnahmen.



HINWEIS

Nicht verunsichern lassen

Es kann gut sein, dass die Krankenstatistik in Ihrem Betrieb höher liegt als die Zahlen der Krankenkassen. Kommt Ihr Betrieb z. B. auf durchschnittlich 18 Tage pro Kollege und die Krankenkasse „nur“ auf 16,6 Tage? Sind Ihre Kollegen deshalb „kränker“? Bedenken Sie, dass in vielen Betrieben ein Attest erst ab dem 3. Tag Pflicht ist. Somit können Kollegen 1 bis 3 Tage krank sein, ohne dass eine Meldung bei der Krankenkasse erfolgt. Nehmen Sie diese Information als wichtiges Argument in die Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber mit.



HINWEIS

Lohnfortzahlung manchmal über 6 Wochen hinaus

Wenn Kollegen aufgrund unterschiedlicher Diagnosen krankgeschrieben werden, erhalten sie auch über die 6 Wochen hinaus weiterhin ihren normalen Arbeitslohn. Hat ein Mitarbeiter z. B. im Februar eine Schulterverletzung und im Sommer einen Radunfall, beginnt der 6-Wochen-Zeitraum jeweils neu. Auch bei der gleichen Diagnose kann erneut ein Anspruch entstehen, wenn der Kollege dazwischen mindestens 6 Monate nicht wegen dieser Krankheit gefehlt hat oder wenn seit Beginn der ersten Erkrankung 12 Monate vergangen sind.

Krankheit gehört zum Leben dazu und braucht die richtige Strategie

Klar ist: Krankheit gehört zum Leben dazu. Sie als Betriebsrat sollten dies Ihrem Arbeitgeber verdeutlichen. Anstatt die Kollegen der Faulheit zu bezichtigen, sollten gezielte Maßnahmen ergriffen werden.

Nutzen Sie die folgende Übersicht, um Fehlzeiten aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und entsprechende Verbesserungen bzw. Maßnahmen einzufordern. Es reicht nicht, „nur“ einen Fehlzeitenprozess aus dem Boden zu stampfen und mit kranken Kollegen zu reden. Es braucht verschiedene zielgerichtete Maßnahmen. Machen Sie sich als Betriebsrat für genau diese stark!



Übersicht: Hintergründe von Fehlzeiten und passende Maßnahmen



Verschiedene Wissenschaftsrichtungen haben sich mit der Entstehung von Fehlzeiten beschäftigt.

Ansatz und Erklärung	Maßnahmen (Beispiele)
<p>Psychologische Sichtweise: Dieser Ansatz unterscheidet zwischen der Fähigkeit, zu arbeiten, und der Motivation, bei der Arbeit zu erscheinen. Fehlzeiten entstehen aus dieser Sicht nicht nur durch Krankheit, sondern auch durch die Abwägung, bei der Arbeit zu erscheinen.</p> <p>Ein hoher Krankenstand durch viele Kurzfehlzeiten deutet nach diesem Modell oft auf eine geringe Anwesenheitsmotivation hin (z. B. durch schlechte Führung, schlechtes Betriebsklima, wenig Wertschätzung, geringe Bindung ...).</p>	<p>Schulung der Führungskräfte zum Thema Wertschätzung und Führung, Reduzierung der Führungsspanne auf max. 8–12 Personen pro Team, Feste und Veranstaltungen für die Kollegen</p>
<p>Ökonomische Sichtweise: Aus Sicht der Wirtschaftswissenschaften werden Fehlzeiten als bewusste Entscheidung der Beschäftigten dargestellt. Diese wiegen nach diesem Ansatz den eigenen Nutzen durch die Krankmeldung gegen die möglichen Risiken ab.</p>	<p>Einführung von Fehlzeitenprozessen und Präventionsgesprächen vor einem BEM</p>
<p>Soziologische Sichtweise: Fehlzeiten sind auch ein „Gruppenphänomen“. Jeder Bereich und auch jede Abteilung hat eine inoffizielle Vereinbarung, wie viele Fehltagge akzeptiert werden. Ein Kollege fehlt immer wieder, keiner reagiert und die Hemmschwelle sinkt. Im soziologischen Sinn entsteht ein Ansteckungseffekt unter den Kollegen.</p>	<p>transparenter und klarer Umgang mit Fehlzeiten, offener und wohlwollender Dialog durch einen entsprechenden Fehlzeitenprozess</p>
<p>Arbeitspsychologischer Ansatz bzw. Belastungs-Beanspruchungs-Modell: Nach diesem Verständnis können Fehlzeiten aufgrund der Arbeitsgestaltung bzw. der Arbeitsbedingungen entstehen und werden von den Beschäftigten als Regenerationszeit gebraucht. Fehlzeiten sind nach diesem Verständnis Warnsignale für Überbelastung, die in den verschiedenen Abteilungen aufgrund der Arbeitsbedingungen unterschiedlich auftreten können.</p>	<p>Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen, Reduzierung von Beanspruchungen und Aufbau von Ressourcen, Resilienz und Stressmanagement sowie Achtsamkeit</p>
<p>Medizinischer Ansatz: Fehlzeiten entstehen dann, wenn der medizinische Gesundheitszustand der Beschäftigten nicht gut ist. Dabei spielen das Gesundheitsverhalten und das Alter eine Rolle. Fehlzeiten sind nach diesem Ansatz unvermeidbar, können aber durch entsprechende Gesundheitsangebote und einen proaktiven Arbeitsschutz reduziert werden.</p>	<p>Gesundheitsmanagement u. zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote, altersgerechte Arbeitsplätze, Prävention, Ergonomie (auch digitale)</p>

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

→ FAZIT

Krankheitsbedingte Fehlzeiten haben verschiedene Gründe

Für eine gewinnbringende Diskussion mit Ihrem Arbeitgeber über Fehlzeiten brauchen Sie ein komplexes Verständnis. Fehlzeiten entstehen, weil viele verschiedene Faktoren zusammenwirken. Klären Sie mit Ihrem Wissen auf und fordern Sie die richtigen Maßnahmen ein.

ADIUVA IMPULS

Online-Portal: Informationen von überall

Sie sind plötzlich mit einem Ihnen unbekanntem Thema konfrontiert? Mit Smart BR haben Sie jederzeit Zugriff auf die aktuelle Rechtsprechung. Auch bequem von unterwegs:

www.smart-br.net



Mitarbeiterüberwachung | Lesezeit 3 Minuten

Wie Sie als Betriebsrat die Gesundheit Ihrer Kollegen im Fall einer Videoüberwachung schützen

Fühlen sich die Mitarbeiter in Ihrem Betrieb manchmal beobachtet? Die ständige Präsenz von Videokameras zur Mitarbeiterüberwachung ist nicht nur ein Eingriff in die Privatsphäre, sondern kann auch krank machen. Der permanente Stress, unter Beobachtung zu stehen, erzeugt einen enormen psychischen Druck. Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm stärkt Ihnen und den Beschäftigten den Rücken. Es zeigt klar die Grenzen der Videoüberwachung auf und spricht einem Mitarbeiter eine hohe Entschädigung zu (28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24).

Der Fall: Ein Mitarbeiter arbeitet an seiner Maschine in einer riesigen Werkshalle in einem Produktionsbetrieb. Über ihm und in der gesamten Halle, im Lager und sogar in den Büros sind insgesamt 34 Videokameras installiert. Diese Kameras zeichnen 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche alles auf. Die Aufnahmen werden für mindestens 48 Stunden gespeichert.

Obwohl der Mitarbeiter bei seiner Arbeit meist mit dem Rücken zur Kamera stand, wurde er unweigerlich auch von vorn gefilmt, sobald er sich umdrehte oder seinen Arbeitsplatz verließ. Jeder Gang zum Pausenraum oder zum WC wurde von Kameras erfasst. Nur die Pausen-, Umkleide- und Sanitärräume waren ausgenommen.

Der Arbeitgeber rechtfertigte diese massive Überwachung mit verschiedenen Argumenten:

- Schutz vor Diebstahl und Vandalismus
- Aufklärung von Arbeitsunfällen
- Kontrolle der korrekten Materialverladung

Der Mitarbeiter wehrte sich gegen diese permanente Überwachung, doch der Arbeitgeber änderte nichts. Über einen Zeitraum von 22 Monaten war der Kollege diesem Zustand ausgesetzt.

LAG gibt klare Signale zum Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz

Die Entscheidung: ein klares Signal für den Persönlichkeitsschutz. Das LAG Hamm verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldentschädigung von 15.000 €. Die Richter stellten fest, dass die dauerhafte Videoüberwachung eine schwere Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Mitarbeiters darstellte. Das begründete das Gericht im Wesentlichen mit 3 Überlegungen.

1. Es lag keine wirksame Einwilligung vor

Die allgemeine Klausel im Arbeitsvertrag, in der der Mitarbeiter der Verarbeitung seiner Daten zustimmte, war unwirksam. In Maßnahmen der Mitarbeiterüberwachung kann durch den Abschluss des Arbeitsvertrags nicht vorab wirksam eingewilligt werden. Eine solche pauschale Einwilligung, die bei Abschluss des Vertrags quasi erzwungen wird, ist nicht freiwillig und damit nicht gültig.

Außerdem war keine Belehrung erfolgt, dass die Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann. Auch dies machte die Einwilligung unwirksam.

2. Die Überwachung war unverhältnismäßig

Das Gericht prüfte alle vom Arbeitgeber genannten Gründe sorgfältig und kam zu dem Schluss, dass keiner die derart umfassende Überwachung rechtfertigte. Im Einzelnen:

- Der Arbeitgeber konnte keine konkreten Diebstähle durch Mitarbeiter in der Vergangenheit nachweisen. Eine abstrakte Gefahr reicht nicht aus. Zudem gäbe es mildere Mittel, wie die Überwachung des Außengeländes oder der Zugänge.
- Die Argumente des Arbeitgebers zum Thema Arbeitssicherheit und Maschinenausfälle waren zu pauschal. Er legte nicht dar, warum eine Dauerüberwachung der gesamten Halle notwendig sei. Eine gezielte Überwachung besonders gefährlicher Maschinenbereiche wäre denkbar gewesen, nicht aber die Überwachung ganzer Hallen und aller Mitarbeiter.
- Das Argument, die Verladung von korrektem Material nachweisen zu wollen, überzeugte das Gericht nicht. Warum sollte dafür der Arbeitsplatz des Klägers überwacht werden? Zudem werden die Aufnahmen nach 48 Stunden gelöscht, was für spätere Streitfälle oft zu kurz ist.

3. Dauerüberwachung macht krank

Das Gericht betonte, dass die 22-monatige Dauerüberwachung einen extrem hohen Anpassungsdruck erzeugt habe. Außerhalb der Sozialräume gab es keine Rückzugsorte vor den Kameras. Dieses ständige Gefühl, beobachtet zu werden, ist eine erhebliche psychische Belastung, die Stress verursacht und krank macht.

4 konkrete Tipps, was Sie als Betriebsrat tun können

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte und prüfen Sie die Maßnahme anhand der folgenden Punkte:

1. **Nehmen Sie pauschale Begründungen** wie „allgemeine Sicherheit“ oder „Diebstahlschutz“ **nicht einfach hin**. Fordern Sie vom Arbeitgeber eine detaillierte und dokumentierte Darlegung der konkreten Gefahren. Gab es in der Vergangenheit Vorfälle, die eine Überwachung rechtfertigen?
2. **Fragen Sie immer: Ist die Kameraüberwachung wirklich notwendig?** Gibt es keine milderen, aber gleich wirksamen Mittel, wie z. B. eine verbesserte Beleuchtung, die Sicherung von Wertgegenständen in verschlossenen Schränken oder eine auf den Außenbereich beschränkte Überwachung?
3. **Eine flächendeckende Dauerüberwachung** von Arbeitsplätzen **ist fast immer unzulässig**. Die Überwachung muss auf das absolut notwendige Minimum beschränkt werden. Kann die Überwachung vielleicht auf die Zeit außerhalb der Arbeitszeiten (z. B. nachts) beschränkt werden, um Einbrüche zu verhindern? Müssen wirklich Arbeitsplätze erfasst werden oder reicht die Überwachung der Türen oder Tore?
4. Weisen Sie darauf hin, dass die **Dauerüberwachung Stress und psychischen Druck erzeugt** und so gesundheitsgefährdend ist. Das muss in die Gefährdungsbeurteilung.

Gemeinsam geht es besser | Lesezeit 3 Minuten

6 Gründe, warum Ausdauertraining für Sie und Ihre Kollegen gesund ist

Hand aufs Herz – wie viel Sport treiben Sie in der Woche? Zu wenig? Den meisten Kollegen dürfte es ähnlich gehen. Auch wenn der Frühling nun lockt, hält uns der innere Schweinehund oft erfolgreich davon ab, regelmäßig aktiv zu werden – leider kommt immer etwas „wirklich Wichtiges“ dazwischen. Erfahren Sie hier, warum Ausdauertraining so gesund ist und warum es im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung unbedingt ein attraktives Angebot geben sollte.

Vielleicht gab es in Ihrem Betrieb bereits eine Laufgruppe oder einen Nordic-Walking-Treff, doch irgendwann sind diese Gruppen „eingeschlafen“. Jetzt, mit dem beginnenden Frühling, ist der perfekte Zeitpunkt, um Outdoor-Sportangebote wieder anzuschieben und gemeinsam den „Hintern hochzukriegen“. Sport stärkt nämlich nicht nur den Körper, sondern auch das Miteinander im Team.

Was bedeutet Ausdauersport eigentlich?

Im Sport wird unter Ausdauer die Fähigkeit verstanden, eine Leistung über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten, ohne vorzeitig zu ermüden – und sich anschließend schnellstmöglich wieder zu regenerieren.

Es gibt unterschiedliche Arten der Ausdauer. Für Einsteiger und Untrainierte ist vor allem die Grundlagenausdauer bedeutsam. Diese beginnt bereits ab einer 10-minütigen moderaten Belastung. Typische Sportarten sind Walking, Joggen, Radfahren, Schwimmen, Skilanglauf oder Rudern.

6 Gründe, warum Ausdauertraining wichtig ist

Bewegung wirkt wie hoch dosierte Medizin. Hier sind die wichtigsten Gründe, warum Ihre Kollegen (und Sie selbst) davon profitieren:

1. **Fittes Herz:** Das Herz-Kreislauf-System wird trainiert, die Gefäße bleiben elastisch. Ausdauertraining ist die beste Prävention gegen Bluthochdruck, da es langfristig den Ruheblutdruck senkt und die Pulsfrequenz ökonomisiert.
2. **Starke Muskeln:** Beim Training pumpt das Herz schneller und transportiert mehr Blut in die Muskulatur. Die bessere Durchblutung kann Schmerzen durch Muskelverspannungen lindern. Die gestärkte Muskulatur gleicht zudem Fehlbelastungen im Arbeitsalltag besser aus.

3. **Stabile Psyche:** Körperliche Aktivität ist ein Hormon-Booster. Dopamin (der Stimmungsaufheller) wird langsamer abgebaut und Serotonin (das Glückshormon) vermehrt ausgeschüttet. Das hilft dabei, Depressionen zu mildern.
4. **Aktiver Stoffwechsel:** Bewegung regt die Fettverbrennung an und sorgt dafür, dass Zucker schneller in die Muskulatur gelangt. Das kann bei Diabetikern den Insulinbedarf deutlich senken. Ausdauertraining ist daher eine hervorragende Prävention gegen Diabetes mellitus Typ II.
5. **Starkes Immunsystem:** Training vermehrt die Antikörper im Blut. Viren und Bakterien haben so schlechtere Karten. Zudem wird die Lunge durch die tiefere Atmung besser belüftet, was vor Infekten schützt.
6. **Aktive Stressbewältigung:** Beim Ausdauersport können Kollegen „Dampf ablassen“. Der Abbau von Stresshormonen verbessert die Schlafqualität und das allgemeine Wohlbefinden nach Feierabend.

4 Tipps für attraktive Ausdauerangebote im Betrieb

Tipp 1: Gemeinsam geht es leichter

Das ist das Motto jeder Betriebssportgruppe. Rufen Sie als Betriebsrat alte Gruppen wieder ins Leben. Vielleicht sponsert der Arbeitgeber die T-Shirts? Nutzen Sie auch die BV auf Seite 11.

Tipp 2: Das Ziel vor Augen

Gibt es in Ihrer Stadt einen Firmenlauf? Starten Sie gemeinsam die Vorbereitung. Viele Krankenkassen vermitteln zertifizierte Trainer, die solche Vorbereitungen professionell begleiten.

Tipp 3: Schrittzähler-Challenge

Für „Sofa-Helden“ ist ein Schrittzähler der ideale Einstieg. Wer sammelt die meisten Schritte im Team? Das motiviert und bringt Bewegung in den Alltag. Viele Krankenkassen bieten Apps oder Tracker als Unterstützung an.

Tipp 4: Walk & Talk

Bieten Sie als Betriebsrat dreimal pro Woche eine 30-minütige Runde in der Mittagspause an. Im zügigen Gehen lassen sich Themen einfacher besprechen als im stickigen Besprechungsraum.



→ FAZIT

Bewegung ist die beste Medizin

Ausdauertraining ist gut für das Herz, die Psyche und fördert das Miteinander. Nutzen Sie den bevorstehenden Frühling!

Selbstfürsorge | Lesezeit 4 Minuten

5 Tipps für mehr Entspannung und Gelassenheit an den Wahltagen

Der Countdown läuft – in den nächsten Wochen stehen auch in Ihrem Betrieb die Betriebsratswahlen an. Ein Ereignis, das mit hoher Verantwortung und auch Druck für Sie als amtierende Interessenvertretung einhergeht. Neben rechtlichen Vorgaben, organisatorischem Aufwand und Zeitdruck berichten Betriebsräte rückblickend immer wieder über die nicht unerhebliche innere Anspannung, die sie zunächst unterschätzt hatten. Gehen Sie das bei der Wahl 2026 anders an: Reduzieren Sie mit unseren 5 Tipps die Belastungen der Betriebsratswahl und fördern Sie damit Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden.

Die Organisation und die Durchführung der BR-Wahl sind keine Kleinigkeit, auch wenn dies neben der „normalen“ Arbeit gestemmt werden muss. Das ganze Wahlprozedere muss korrekt, fair und transparent umgesetzt werden.

Wie geht es Ihnen damit? Verfolgt Sie nachts manchmal eine Liste oder eine Frist? Haben Sie Sorgen, dass Sie etwas übersehen haben? So geht es vielen Betriebsratskollegen – nehmen Sie diese Anzeichen ernst und betreiben Sie Selbstfürsorge in dieser herausfordernden Zeit.

Organisation ist eine Herausforderung

Die Vorbereitung der BR-Wahl erfordert Konzentration, Genauigkeit und Durchhaltevermögen. Wählerlisten müssen geprüft, Fristen eingehalten, Unterlagen erstellt und Fragen der Kollegen beantwortet werden. Zudem kommen vielleicht noch Konflikte im Gremium hinzu. Das Gefühl, nichts übersehen zu dürfen, führt zu mentaler Daueranspannung.

Das zeigt sich durch verschiedene Symptome, wie zum Beispiel:

- **Innere Anspannung:** Die Wahl ist eine besondere Zeit – als Betriebsrat stehen Sie im Fokus der Kolleginnen und Kollegen. Das Gehirn bewertet diese Situation als vermeintliche Gefahr und schaltet in den Alarmzustand.
- **Schlafprobleme:** Gerade am Abend, wenn der Körper zur Ruhe kommt, kreisen die Gedanken. An Schlaf ist nicht zu denken oder er ist kurz, unruhig und nicht erholsam.
- **Verspannungen:** Durch die Belastungen vor der Wahl und auch an einem objektiv ruhigen Wahltag sind viele Betriebsräte körperlich angespannt. So entstehen Verspannungen im Schulter-Nacken-Bereich, im Rücken oder auch im Kiefergelenk, die Kopfschmerzen hervorrufen können.

Diese Symptome sind keine Schwäche, sondern ein Hinweis darauf, dass die BR-Wahl eine anstrengende Zeit ist und Sie Ihre Belastungsgrenze erreicht haben.

Ein bewusster Umgang ist entscheidend

Das Gute an der BR-Wahl ist, dass sie einen Anfang und ein Ende hat. Während dieser Zeit stellen jedoch viele Betriebsräte die eigenen Bedürfnisse zurück.

Da vieles von der Organisation bereits hinter Ihnen liegt, ist nun das Thema Selbstfürsorge wichtig, um die Wahl bis zum Ende verantwortungsvoll zu begleiten. Schließlich sollten Sie nicht erschöpft und ausgelaugt in die neue Amtsperiode starten, sondern noch genügend Energie zur Verfügung haben.

5 Tipps für einen entspannteren Umgang mit der Wahl

1. **Ritual für die Wahlzeit:** Gestalten Sie für sich ein tägliches Mini-Ritual bis zur Wahl. Das kann z. B. morgens eine dreiminütige Phase der Stille sein oder ein Parkplatz ganz hinten auf dem Gelände, um bewusst mehr Schritte zu gehen. Wichtig ist es, mit einer Kleinigkeit diese besondere Zeit bewusst wahrzunehmen und innezuhalten, anstatt nur durch den Tag zu hetzen.
2. **Pausen bewusst einplanen:** Ein Leistungssportler kann seine volle Leistungsfähigkeit nur dann dauerhaft halten, wenn er zur richtigen Zeit Pausen einlegt. Kurze Unterbrechungen helfen auch Ihnen, den Stresspegel zu senken. Verlassen Sie zwischendurch bewusst den Arbeitsplatz, bewegen Sie sich und schaffen Sie mentale Distanz – z. B. durch den Blick aus dem Fenster oder auf ein schönes Urlaubsfoto.
3. **Körperwahrnehmung zulassen:** Nehmen Sie Warnzeichen wie Kopfschmerzen, Kieferspannung oder Schlafprobleme ernst. Kurze Entspannungsübungen, bewusste Atmung oder Dehnübungen können bereits spürbare Entlastung bringen. Die TK bietet Ihnen verschiedene Entspannungsübungen zum Download an: <https://link.adiuva.de/tk-entspannung>.
4. **Ausgewogene Ernährung:** Bei Stress greifen wir gern zum Schokoladenriegel. Achten Sie in diesen Tagen auf sich, machen Sie eine Mittagspause und versuchen Sie, sich ausgewogen zu ernähren. Denken Sie auch ans Trinken: Stellen Sie sich am besten eine 1,5-Liter-Wasserflasche an den Schreibtisch, die am Abend leer sein sollte.
5. **Unterstützung annehmen:** Tauschen Sie sich im Gremium aus, holen Sie sich bei Unsicherheiten rechtzeitig fachliche Beratung und sprechen Sie offen über Belastungen. Zu hören, dass es anderen ähnlich geht, wirkt entlastend.

→ FAZIT

Besondere Zeit als solche anerkennen

Die Betriebsratswahl ist nicht nur eine organisatorische, sondern auch eine emotionale Herausforderung. Das sollten Sie als Betriebsrat nicht unter den Tisch kehren. Wer Belastungen ernst nimmt, frühzeitig gegensteuert und gut für sich sorgt, bleibt handlungsfähig und gesund. Ein entspannter Betriebsrat ist am Wahltag und darüber hinaus eine wichtige Ressource für die Kollegen.

Vereinbarung | Lesezeit 4 Minuten

Betriebssportgruppen – regeln Sie die Unterstützung und die Unfallversicherung



Muster-Vorlage: Betriebssportgruppen

Haben Sie eine BV für Ihre Betriebssportgruppen? Falls nicht, wird es Zeit!

Stellen Sie als Betriebsrat gerade Ihren Betriebssport nach den Jahren der Pandemie neu auf und möchten mit Ihrem Arbeitgeber eine Regelung vereinbaren? Dann nutzen Sie diese Vorlage einer Betriebsvereinbarung.



Sie möchten den Betriebssport regeln? Nutzen Sie diese Vorlage

Betriebsvereinbarung

zwischen dem Betrieb XY, vertreten durch den/die Vorsitzende/-n der Geschäftsleitung, und dem Betriebsrat XY, vertreten durch den/die Vorsitzende/-n, über den Betriebssport

Präambel

Mit der Einführung und Durchführung von Betriebssport wollen der Betrieb und der Betriebsrat folgende Ziele erreichen:

- die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter erhalten und verbessern,
- Belastungen durch die berufliche Tätigkeit ausgleichen (Ausgleichscharakter),
- das Gesundheitsbewusstsein und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit stärken,
- das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit der Firma stärken und ausbauen sowie
- Fehlzeiten reduzieren.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter des Betriebs und für die Auszubildenden.

§ 2 Bildung eines Gesundheits- und Sportausschusses

1. Zur Durchführung des Betriebssports wird ein Gesundheits- und Sportausschuss gebildet. Er setzt sich paritätisch zusammen und besteht aus ... Mitgliedern, die von Betriebsrat und Betrieb gemeinsam benannt werden.
2. Der Vorsitz des Gesundheits- und Sportausschusses wechselt jährlich zwischen Betriebsrat und Betrieb. Die Seite, die nicht den Vorsitzenden stellt, stellt den stellvertretenden Vorsitzenden. Die Einzelheiten zur Geschäftsführung des Gesundheits- und Sportausschusses werden in einer gesonderten Geschäftsordnung geregelt.

§ 3 Sportangebote

1. Alle Sportangebote können nur während der arbeitsfreien Zeit des jeweiligen Mitarbeiters genutzt werden.
2. Der Betrieb und der Betriebsrat einigen sich zunächst auf folgende regelmäßig stattfindende Sportangebote, die nach Abstimmung zwischen den Betriebsparteien jederzeit ausgeweitet werden können. Beispiele: Lauftreff, Nordic-Walking-Gruppen, Ballsportgruppen, Gymnastikgruppen ... Alle als Betriebssportgruppen offiziell gekennzeichneten Angebote sind über die Berufsgenossenschaft versichert, wenn sie präventiv ausgerichtet sind.

§ 4 Überprüfung der Sportangebote

Die unter § 3 aufgeführten Angebote sind als Einstiegsangebote zu sehen und können ausgeweitet werden, sofern sich mindestens ... Mitarbeiter auf einer gemeinsamen Liste als Interessenten für ein neues Angebot zusammenfinden.

Der Gesundheits- und Sportausschuss überprüft (x-mal jährlich), ob die einzelnen Sportangebote aufrechterhalten bleiben sollen. Hierbei sind vor allem die finanziellen Belastungen des Betriebs und der dabei auftretende Verwaltungsaufwand zu berücksichtigen. Angebote werden nur dann aufrechterhalten, wenn mindestens ... Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt an der jeweiligen Sportart teilnehmen.

Im Einzelfall kann eine Sportart auch unterjährig aus dem Angebot genommen werden, sofern die Teilnehmerzahl dauerhaft unter ... sinkt und eine Fortführung des Angebots nur unter erheblichem zusätzlichem finanziellem Aufwand erfolgen kann.

Der Gesundheits- und Sportausschuss führt (x-mal jährlich) eine Befragung in der Belegschaft durch, ob die angebotenen Sportarten noch das Interesse der Mitarbeiter finden und ob gegebenenfalls eine Ausweitung oder Reduzierung des Sportangebots erfolgen soll.

§ 5 Zuschuss des Betriebs

Der Betrieb zahlt an jeden Mitarbeiter, der mindestens an einem Sportangebot teilnimmt, einen Zuschuss in Höhe von ... € pro Monat. Dieser Zuschuss wird auch bei Teilnahme an mehreren Kursen nur 1-mal geleistet. Der Zuschuss ist an die Teilnahme am Sportangebot dieser Betriebsvereinbarung gebunden und nicht übertragbar.

Für Familienmitglieder, Lebensgefährten oder Freunde der Mitarbeiter wird kein Zuschuss gezahlt. Die besonderen Konditionen für die Teilnahme an den Kursen des Fitness-Centers ... (Name des Fitnessstudios) gelten ausschließlich für Mitarbeiter und sind nicht übertragbar.

§ 6 Kleidung

Die Mitarbeiter stellen die für die jeweilige Sportart erforderliche Kleidung und Sportausrüstung selbst. Für öffentliche gemeinsame Sportevents, z. B. einen Stadtlauf, stellt der Arbeitgeber ein Firmentrikot.

§ 7 Anmeldung

Die Teilnahme am Betriebssport ist freiwillig. Arbeitnehmer haben keine arbeitsrechtlichen Sanktionen zu fürchten, wenn sie nicht teilnehmen wollen.

Diese Betriebsvereinbarung wird durch Aushang bekannt gegeben. Dabei werden auch die konkreten Anmeldemodalitäten sowie die Ansprechpartner der jeweiligen Betriebssportart mitgeteilt.

Mindestens ... Interessenten müssen sich anmelden, damit ein Sportangebot durchgeführt werden kann.

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der beiderseitigen Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von ... Monaten schriftlich gekündigt werden.

(Ort / Datum)

Für die Geschäftsleitung _____

Für den Betriebsrat _____

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

Neustart | Lesezeit 1 Minute

Frühjahrsputz im Betriebsratsbüro

Der Frühling ist da – und mit ihm die Lust auf Ordnung, frische Luft und einen Neustart. Während im Betrieb Maschinen gewartet werden, ist für Sie als Betriebsräte nun die ideale Zeit, das eigene Büro in den Blick zu nehmen. Denn auch hier sammeln sich über die Jahre Dinge an, die Platz wegnehmen und den Blick fürs Wesentliche verstellen.

Alte Aktenordner, Gesetzestexte von vorgestern, Protokolle ohne Relevanz, veraltete Schulungsunterlagen. Werfen Sie einen Blick in Ihr Büro – haben Sie auch vieles „nur für den Fall“ aufbewahrt?

Ordnung ist gesund

Ordnung wirkt dabei nicht nur nach außen, sondern auch nach innen. Ein aufgeräumter Arbeitsplatz reduziert visuelle Reizüberflutung, senkt das Stressempfinden und erleichtert konzentriertes Arbeiten. Wer nicht ständig sucht, umsortiert oder sich über wachsende Papierstapel ärgert, spart Zeit und schont die Nerven. Das ist ein nicht zu unterschätzender Beitrag zur eigenen Gesundheit im oft dichten Betriebsratsalltag.

Analog wie digital ausmisten

Dabei geht es nicht nur um Papier. Auch digitale Ablagen, E-Mail-Postfächer oder gemeinsam genutzte Laufwerke gehören dazu. Was brauche ich wirklich noch? Was ist doppelt? Ordnung spart

Energie – und genau diese Energie können Sie für Gespräche, Konfliktlösungen und Mitbestimmung dringend gebrauchen.

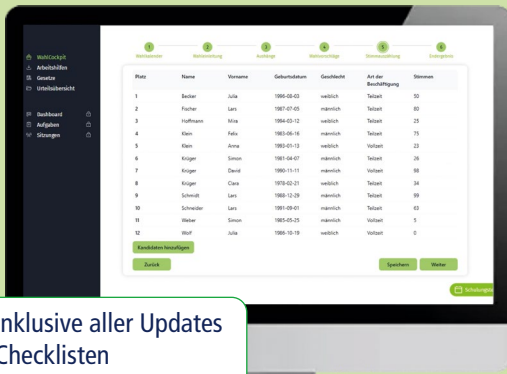
Platz für Neues schaffen

Gleichzeitig schafft Aufräumen Platz für Neues: aktuelle Themen, neue Projekte, frische Ideen. Ein strukturiertes und einladendes Betriebsratsbüro wirkt zudem positiv auf die Kollegen.

3 Empfehlungen für den BR-Frühjahrsputz

1. **Akten konsequent prüfen:** alles aussortieren, was rechtlich nicht mehr aufbewahrungspflichtig ist und keine aktuelle Relevanz hat – analog wie digital
2. **Strukturen vereinfachen:** klare Ordner- und Dateistrukturen schaffen, Zuständigkeiten im Gremium festlegen, Ablagen einheitlich gestalten
3. **Alte Themen abschließen:** erledigte Themen sauber dokumentieren, abschließen und nicht unnötig „mitschleppen“

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit



- 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>

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

ARBEITSMEDIZIN
Das können Sie als BR erwarten

WECHSELJAHRE
Arbeit und Hormone verstehen

GESUNDHEITS-
MANAGEMENT

Digitale Transformation