

Arbeitsschutz



und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 6–7
NUDGING

Gesundheit und Sicherheit
gelingen mit Anstupsern leichter

SEITE 10
UNTERBRECHUNGEN ...

... sind Belastungen – reduzieren Sie
sie unbedingt



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 Frühling steht für Aufbruch und Bewegung. Die Tage werden heller, und das ist ein guter Zeitpunkt, auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz neue Impulse zu setzen. Veränderung muss dabei nicht laut sein. Oft wirken kleine Anstupsen stärker als große Programme. „Nudging“ heißt der Fachbegriff dafür und meint kluge, gesundheitsförderliche Impulse für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz, z. B. ein Reminder zur Bildschirmpause, für Treppen statt Aufzug etc.

Eine tolle Sache für Sie als Betriebsrat, denn Sie gestalten Rahmenbedingungen mit, in denen gesunde Entscheidungen leichter fallen. Gerade kleine Unterbrechungen können Belastungsspiralen stoppen und für eine wichtige und gute Entlastung sorgen.

Lassen Sie uns den April nutzen: für Aufbruch im Denken und wirksame kleine Anstupsen mit großer Wirkung. Ein kleiner Gesundheitsschubser kommt jetzt unmittelbar: Denken Sie auch an sonnigen Frühlingstagen an Sonnenschutz ... und bleiben Sie gesund! 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:** ADIUVA Redaktion, erstellt mit KI | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

PSA-Kopfschutz: Sicherheit mit Köpfchen. Nutzen Sie die DGVU-Regel 112-193 3

Jetzt handeln: Dauerbrenner Sonnen- und Hitzeschutz – der Sommer kommt bestimmt 4

Sicher mit dem Rad zur Arbeit – das sollte Ihr Arbeitgeber jetzt umsetzen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Nudging: Wie kleine Impulse auf die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Kollegen wirken 6–7

RECHT & URTEILE

Wann der Arbeitgeber Schmerzensgeld zahlen muss – und wann Ihre Kollegen leer ausgehen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

DGE-Empfehlung: Es gibt keine risikoarme Menge für Alkohol 9

Unterbrechungen sorgen für erschöpfte Kollegen – schaffen Sie mehr Fokuszeit 10

IMPULS DES MONATS

Checkliste: Wie ergonomisch sind Ihre Arbeitsstühle? 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Was tun gegen schmerzende Beine und Gelenke?“ 12

DGUV-Regel | Lesezeit 4 Minuten

PSA-Kopfschutz: Sicherheit mit Köpfchen und einem starken Betriebsrat

Schutzhelme sind weit mehr als eine Plastikschaale; sie waren und sind eine Lebensversicherung. Das gilt im Straßenverkehr ebenso wie bei der Arbeit – dennoch wird er schnell „vergessen“. Wichtig ist, dass Ihr Arbeitgeber für die Kollegen den richtigen und passenden Schutzhelm wählt. Tauchen Sie tiefer in ein wichtiges Thema ein, das Ihre Mitbestimmung erfordert, und lernen Sie mehr über die aktuelle Regel der DGUV sowie darüber, wie Sie als Betriebsrat für die beste Ausrüstung sorgen können.

„Wer Hirn hat, der sollte es schützen“ – dieser Satz macht klar: Kopfschutz ist lebenswichtig. Genau für diesen Kopfschutz muss Ihr Arbeitgeber sorgen und eine entsprechende persönliche Schutzausrüstung bereitstellen. Doch damit ist es oft nicht getan!

Als Betriebsrat wissen Sie, dass die Diskussion um die Auswahl der Modelle, die Vorschriften, wann ein Schutzhelm getragen wird, und wie die Reinigung und Wartung vollzogen werden, oft sehr langatmig ist. Daher ist es wichtig, dass Sie sich mit dem Thema auskennen und dafür Sorge tragen, dass Ihre Kollegen nicht die billigste, sondern die sicherste und komfortabelste Lösung auf den Kopf bekommen.

Helm oder Kappe: Was tragen die Kollegen auf dem Kopf?

Der Fachbereich Kopfschutz der DGUV unterscheidet zwischen 2 Arten des Kopfschutzes, die oft verwechselt werden. Hier müssen Sie als Betriebsrat genau hinsehen, was in der Gefährdungsbeurteilung steht:

- **Schutzhelme**, dazu gehören z. B. die Industrieschutzhelme (DIN EN 397), sind für schwere Arbeiten gedacht. Sie schützen vor fallenden Gegenständen, pendelnden Lasten und dem Aufprall auf harte Hindernisse. Ebenso zu den Schutzhelmen gehören elektrisch isolierende Helme für Arbeiten an Nieder- und Mittelspannungsanlagen, Bergsteigerhelme und auch Radhelme.
- **Industrie-Anstoßkappen** (DIN EN 812) schützen lediglich davor, sich den Kopf an feststehenden Gegenständen zu stoßen. Sie bieten keinen Schutz gegen herabfallende Lasten! Oft wünschen sich Mitarbeiter die leichteren Anstoßkappen, weil diese bequemer wirken. Doch wenn die Gefährdungsbeurteilung ein Risiko durch herabfallende Teile ausweist, ist die Kappe rechtlich unzulässig. Achten Sie darauf, dass hier keine Kompromisse zulasten der Sicherheit gemacht werden.

Nicht schick, sondern bequem

Auch beim Kopfschutz gilt, wie bei allen PSA: Je höher der Tragekomfort, desto eher tragen die Kollegen den Helm. Der beste Helm nützt nichts, wenn er im Spind liegt. Die Akzeptanz steht und fällt mit dem Tragekomfort. Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht in Ihrem Amt als Interessenvertretung und fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf, Testmodelle bereitzustellen. Achten Sie auf:

- **Gewicht:** Jedes Gramm weniger entlastet die Nackenmuskulatur.
- **Belüftung:** Einstellbare Belüftungsöffnungen sind im Sommer essenziell.
- **Passform:** Eine 6-Punkt-Gurtband-Innenausstattung bietet meist besseren Halt.
- **Zusatzausrüstung:** Lassen sich Gehörschutz, Visier oder Stirnlampe problemlos anbringen?

Haltbarkeit von Schutzhelmen

Kein Helm hält ewig. Wie lange nutzen Ihre Kollegen ihren Helm schon? Fragen Sie nach! Helme bestehen aus Kunststoffen, und diese altern durch UV-Strahlung, Kälte und chemische Einflüsse. Die DGUV-Regel gibt hier klare Orientierungshilfen, die Sie als Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung verankern können. In der Regel sollten die Helme – je nach Material – nach 4 bis 10 Jahren ausgetauscht werden.

PSA-Wirkung sollte nicht ausgehebelt werden

Sicherlich kennen Sie Kollegen, die unter dem Helm eine Mütze oder ein Stirnband tragen, oder Kopfschutz, der durch individuell aufgeklebte Aufkleber auffällt oder sogar angemalt ist. Tatsächlich darf Ihr Arbeitgeber das nicht zulassen, da durch Klebstoffe und Lacke der Kunststoff des Helmes leidet und dadurch die Schutzwirkung verringert wird. Mützen unter dem Helm führen dazu, dass die PSA nicht sicher sitzt und bei einem Aufprall verrutschen kann.



HINWEIS

DGUV-Regel 112-193

Ist in Ihrem Betrieb das Thema Kopfschutz relevant, sollten Sie sich unbedingt die aktualisierte DGUV-Regel 112-193 anschauen. Hier finden Sie alle Detailinformationen über Kopfschutz, die verschiedenen Arten bis hin zu einer Betriebsanweisung zur Nutzung der PSA.

<https://link.adiuva.de/DGUVKopfschutz>



FAZIT

Mit Köpfchen

Neue Materialien und verbesserte Ergonomie bieten heute Möglichkeiten, die vor 10 Jahren noch undenkbar waren. Nutzen Sie Ihre Rechte aus dem BetrVG konsequent. Wenn Sie als Betriebsrat darauf drängen, dass Qualität vor Preis geht, schützen Sie nicht nur die Köpfe Ihrer Kollegen, sondern fördern auch eine positive Sicherheitskultur im gesamten Betrieb.

Klimawandel | Lesezeit 4 Minuten

Saisonaler Dauerbrenner: Sonnen- und Hitzeschutz werden am Arbeitsplatz immer wichtiger

Der Klimawandel macht sommerliche Hitze für Betriebe in Deutschland zu einer wachsenden Sicherheitsaufgabe. Ein Blick nach Österreich zeigt, wie ernst die Regierung dort das Thema nimmt. Dort gilt seit dem 1.1.2026 eine Hitzeschutzverordnung. Klar ist: Durch den Klimawandel werden mehr Hitzetage, steigende Temperaturen und intensivere UV-Strahlung die Kollegen belasten, die draußen arbeiten – ebenso wie diejenigen, die in nicht klimatisierten Gebäuden tätig sind. Fordern Sie Ihren Arbeitgeber zu einem systematischen Vorgehen auf.

Erinnern Sie sich noch an die heißen Tage im letzten Sommer? Die Höchsttemperatur lag bei 39,3 °C in Rheinland-Pfalz. Solche Hitzetage und die intensive Sonnenstrahlung können gesundheitliche Folgen haben: von Dehydrierung über Sonnenstich bis hin zu einem Hitzschlag.

Neben den gesundheitlichen Auswirkungen ist auch die Leistungsfähigkeit der Kollegen an diesen Tagen eingeschränkt, denn hohe Temperaturen wirken sich negativ auf die Konzentration aus. Die Folge: Fehler häufen sich und die Unfallgefahr steigt.

Kollegen im Freien sind besonders betroffen

Kollegen, die in klimatisierten Gebäuden arbeiten, sind hier gut geschützt. Auch in normalen Gebäuden können sich die Kollegen der intensiven Sonnenstrahlung weitgehend entziehen – jedoch nicht in schlecht belüfteten Innenräumen. Besonders betroffen sind die Kollegen, die im Freien arbeiten, ob auf dem Bau, im Handwerk oder in der Logistik, und natürlich auch Kollegen, die in schlecht belüfteten Innenräumen wie in sozialen Einrichtungen oder Verwaltungsbereichen tätig sind.

UV-Schutz bereits im Frühjahr wichtig

Die BAuA weist darauf hin, dass ein UV-Schutz in Deutschland bereits ab einem UV-Index von 3 notwendig ist – und das ist häufig schon im Frühjahr der Fall. Ihr Arbeitgeber sollte daher bei offiziellen Wetterportalen den UV-Index abrufen und entsprechende Schutzmaßnahmen anbieten. Denn UV-Strahlung kann erhebliche Hautschäden bis hin zu Hautkrebs auslösen.

An diese Vorgaben muss sich Ihr Arbeitgeber halten

In Deutschland legt die ArbStättV fest, dass Arbeits- und Sozialräume grundsätzlich bei Lufttemperaturen bis 26 °C als gesundheitlich unbedenklich gelten. Raumtemperaturen darüber hinaus erfordern nach der ArbStättV Maßnahmen Ihres Arbeitgebers.

Konkretisiert wird dies in der ASR A3.5 „Raumtemperatur“ (<https://link.adiuva.de/Raumtemperatur>).

Ab 30 °C muss Ihr Arbeitgeber aktiv werden und Maßnahmen ergreifen: technische (dazu gehören z. B. Lüftungseinrichtungen, Sonnenschutz), organisatorische (beispielsweise Gleitzeit) und personelle (hierunter fällt z. B. die Anpassung von Kleidungsregelungen).

Ab 35 °C darf Ihr Arbeitgeber den Arbeitsraum ohne zusätzliche Schutzmaßnahmen, wie bei Hitzearbeiten, nicht zur Nutzung freigeben.



HINWEIS

Hitzefrei gibt es nicht

An heißen Tagen kommen immer wieder Diskussionen über „Hitzefrei“ auf. Ein automatischer Anspruch besteht jedoch nicht. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass Ihr Arbeitgeber nachhaltige und wirksame Schutzmaßnahmen umsetzt.



Übersicht: Typische Hitzeschutzmaßnahmen

Fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf, rechtzeitig auf die Hitze vorbereitet zu sein

Technische Maßnahmen	Organisatorische Maßnahmen	Personelle Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> Sonnenschutzsysteme an Gebäuden (Jalousien, Beschattungen) bauliche Lösungen (Begrünung, Fassaden-schutz) zur Verringerung der Wärmeeinstrahlung Lüftungs- und Klimakonzepte inklusive Nachtlüftung, Nacht- bzw. Morgenkühlung oder Klimaanlage 	<ul style="list-style-type: none"> flexible Arbeitszeiten vermehrte Schattenpausen Reduktion körperlich schwerer Tätigkeiten ggf. Homeoffice digitale Raumtemperatur-Überwachung und Warnsysteme Bereitstellung von Trinkwasser 	<ul style="list-style-type: none"> UV-Schutzbekleidung UV-Schutz der Augen Sonnenschutzmittel mit ausreichendem Lichtschutzfaktor Getränke / ausreichend Trinkwasser Kleidungsregelungen

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

Unfälle reduzieren | Lesezeit 3 Minuten

Mit dem Rad zur Arbeit: Freiwillige Impulse helfen, den Weg zur Arbeit sicher zu bewältigen

Das Frühjahr ist da – und traditionell beginnt mit dem Frühling auch die Radsaison. Es ist ein Gewinn für alle: Wer morgens aufs Fahrrad oder Pedelec steigt, fördert seine Gesundheit, schont das Klima und – bei den aktuellen Spritpreisen – auch den Geldbeutel. Doch gerade zu Beginn der Saison fehlt nach dem Winter oft die Fahrpraxis, und auch die Räder brauchen einen kleinen Sicherheits-Check. Eine gute Möglichkeit für Sie als Betriebsrat, das Thema bei Ihrem Arbeitgeber im Sinne der Fürsorge und des präventiven Arbeitsschutzes anzusprechen.

Radfahrende gehören seit Jahren zu den besonders gefährdeten Verkehrsteilnehmenden. Laut Statistischem Bundesamt gab es 2024 über 90.000 Fahrradunfälle. Ein Teil davon betrifft immer auch Menschen auf dem Weg zur oder von der Arbeit.

Der Arbeitsweg: privat organisiert, aber gut abgesichert

Rechtlich gesehen ist der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte Privatsache der Kollegen. Er liegt außerhalb der betrieblichen Tätigkeit und somit nicht im direkten Verantwortungsbereich Ihres Arbeitgebers. Doch kraft gesetzlicher Anordnung stehen die radelnden Kollegen auf diesem Weg unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Ein Sturz auf dem Weg zur Arbeit gilt als Wegeunfall.

Auch wenn Ihr Arbeitgeber für die Sicherheit auf öffentlichen Wegen nicht verantwortlich ist, hat er ein berechtigtes Interesse daran, dass die Kollegen sicher ankommen. Denn jeder Unfall bedeutet menschliches Leid und für den Betrieb einen schmerzlichen Ausfall von Knowhow und Arbeitskraft.

Machen Sie als Betriebsrat das auch Ihrem Arbeitgeber klar. Er profitiert von mehr Sicherheit bzw. seinem freiwilligen Engagement.

Neue Herausforderungen durch E-Mobilität

Besonders Pedelecs haben den Arbeitsweg verändert. Durch die Motorunterstützung werden oft höhere Geschwindigkeiten erreicht, was Bremswege verlängert und das Kurvenverhalten beeinflusst. Hinzu kommen klassische Risikofaktoren wie schlechte Sichtbarkeit in der Dämmerung oder unzureichende Wartung der Räder. Hier können kleine Impulse hilfreich sein.

Regen Sie als Betriebsrat Sicherheitsimpulse an

Da die Sicherheit auf dem Arbeitsweg eine freiwillige Fürsorgeleistung ist, können Sie sich als Betriebsrat dafür einsetzen, dass Ihr Arbeitgeber attraktive Angebote schafft, um das „Sicherheitsbewusstsein“ zu stärken, z. B. durch

- **Fahrrad-Check-Tage:** Kooperationen mit örtlichen Werkstätten, bei denen Kollegen ihr Rad direkt am Betriebsgelände prüfen lassen können
- **Sichtbarkeit fördern:** Zuschüsse oder Sammelbestellungen für hochwertige Fahrradhelme oder reflektierende Kleidung
- **Fahrsicherheitstrainings:** speziell für Pedelec-Einsteiger, um den Umgang mit dem Motor sicher zu beherrschen
- **sichere Infrastruktur:** Bereitstellung von gut beleuchteten und diebstahlsicheren Abstellmöglichkeiten auf dem Betriebsgelände

Angebote der Berufsgenossenschaften nutzen

Auch wenn Ihr Arbeitgeber auf dem Weg zur Arbeit nicht weisungsbefugt ist, so unterstützen die Berufsgenossenschaften die Prävention von Wegeunfällen massiv. Die BG RCI bietet beispielsweise im Mediencenter hervorragende Materialien für „Sicherheitskurzgespräche über Radsicherheit“ an: <https://link.adiuva.de/Radsicherheit>. Ebenso finden sich bei vielen BG auch Plakate oder Informationsblätter zum Download. Schauen Sie daher bei Ihrer BG vorbei.

Auch die Unfallkasse Baden-Württemberg bietet ein interessantes Angebot: ein Online-Radsicherheitstraining in Form einer 25-minütigen Schulung: <https://link.adiuva.de/Radsicherheitstraining>

→ FAZIT

Sicherheit zahlt sich aus

Der Start der Radsaison im April ist mehr als ein saisonales Thema. Angesichts steigender Unfallzahlen und der wachsenden Verbreitung von Pedelecs ist die Sicherheit im Radverkehr ein absolut relevantes Thema, auch wenn der Arbeitsweg Privatsache ist. Ihr Arbeitgeber und Ihre Kollegen profitieren von diesen einfachen Sicherheitsimpulsen.



Sicher mit dem Rad
jetzt im Frühling

Verhalten lenken | Lesezeit 8 Minuten

„Nudging“ am Arbeitsplatz: Warum Gesundheit und Sicherheit immer wieder „Stupser“ brauchen

In den meisten Betrieben ist sicheres und gesundes Arbeiten ein wichtiges Thema: Alle Kollegen sind geschult und unterwiesen, es gibt Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – und trotzdem werden manchmal Sicherheitsregeln übersehen, Pausen ausgelassen oder Gesundheitsangebote immer nur von den gleichen Beschäftigten genutzt. Genau hier setzt ein Ansatz an, der in den letzten Jahren auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz immer stärker diskutiert wird: Nudging. Gemeint sind kleine „Stupser“, die die Kollegen dabei unterstützen sollen, sich im Alltag leichter für gesundes und sicheres Verhalten zu entscheiden. Für Sie als Betriebsrat und Ihren Arbeitgeber kann das ein guter Ansatz für mehr Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sein.

Stellen Sie sich vor, es ist Mittagspause. In der Kantine riecht es verführerisch nach Currywurst und Pommes. An der Theke gibt es zudem einen knackigen Salatteller. Obwohl wir alle wissen, dass der Salat die gesündere Wahl wäre, entscheiden sich viele für die fettige Wurst.

Warum ist das so? Und warum nützen die besten Sicherheitsschulungen nichts, wenn der Gehörschutz dann doch „aus Versehen“ am Haken hängen bleibt?

Wissen allein reicht oft nicht aus

Grundsätzlich wissen die meisten Kollegen, was gut für ihre Gesundheit und Sicherheit ist, beispielsweise mehr Bewegung, weniger Zucker und Fett oder das konsequente Tragen des Gehörschutzes. Dennoch fällt die konsequente Umsetzung im Alltag oft schwer.

Das liegt meist nicht am fehlenden Wissen, sondern daran, dass wir Menschen viele Entscheidungen im Laufe des Tages aus Gewohnheit, Bequemlichkeit oder unter dem Einfluss unserer Umgebung treffen. So wählen wir mit erstaunlicher Regelmäßigkeit die Currywurst statt des Salats oder übersehen Warnhinweise und Sicherheitsregeln.

Nudging hilft, Handlungen zu überdenken

Der Begriff „Nudge“ stammt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Anstupsen“ oder „Schubs“. Ein Nudge ist kein Verbot und kein Befehl. Es handelt sich vielmehr um eine sanfte Gestaltung der Entscheidungsumgebung, die es den Kollegen leichter macht, sich „richtig“ zu verhalten, ohne sie einzuschränken.

Es geht also um Unterstützung und um kleine Impulse, die das Bewusstsein im Alltag schärfen.

INFO: iga-Report

Report „Nudging im Unternehmen“

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat sich intensiv mit dem Thema Nudging auseinandergesetzt und einen informativen Report veröffentlicht. Darin wird ausführlich beschrieben, wie kleine Impulse das Verhalten der Kollegen positiv beeinflussen können. Zudem finden Sie in dem Report Tipps, Checklisten und Fallbeispiele:

<https://link.adiuva.de/nudgingigareport>



BEISPIEL

Wie kann ein Nudge aussehen?

Viele Kollegen sitzen lange oder bewegen sich im Arbeitsalltag zu wenig. Doch anstatt die Treppe zu nutzen und nicht mit dem Aufzug eine Etage höher zu fahren, wählen wir aus Bequemlichkeit häufig doch den Aufzug.

Ein einfacher Gesundheitsnudge kann hier ein Schild am Aufzug sein: „Es sind nur 22 Treppenstufen bis zum nächsten Stockwerk – willst du wirklich den Aufzug benutzen?“ Dieser kleine Hinweis bringt viele Kollegen zumindest kurz zum Nachdenken und motiviert einige von ihnen, doch den Weg über das Treppenhaus zu wählen. Weitere Beispiele finden Sie in der Übersicht rechts.

Warum Ihr Arbeitgeber Nudging gezielt einsetzen sollte

Schulungen, Gesundheitskurse oder Seminare sind nicht nur kostspielig und zeitintensiv, sondern leider auch nicht immer nachhaltig. Durch kleine Erinnerungen im Arbeitsalltag kann das Gelernte besser verankert werden. Ein Beispiel ist ein kurzer Impuls am Bildschirm nach 90 Minuten: „Steh kurz auf und beweg dich.“ Oder ein humorvoller Sicherheitshinweis wie: „Wer Hirn hat, sollte es schützen – trag deine PSA.“

Klar ist: Ein Nudge kann niemals eine Sicherheitsunterweisung ersetzen. Er kann jedoch eine sinnvolle und nachhaltige Unterstützung sein, damit Beschäftigte das Gelernte auch im Alltag regelmäßig anwenden.

Regen Sie als Betriebsrat Ihren Arbeitgeber daher an, gezielt Nudges im Betrieb einzusetzen. Dadurch lassen sich langfristig mehrere positive Effekte erzielen:

- Fehlzeiten können sinken, denn wenn gesunde Entscheidungen zur Gewohnheit werden, verbessert sich auch der Gesundheitszustand der Kollegen.
- Die Qualität kann steigen, denn regelmäßige Pausen oder ausreichendes Trinken fördern Konzentration und Leistungsfähigkeit. Fehler passieren seltener.
- Die Zahl der Unfälle kann sinken, weil regelmäßige Sicherheitsimpulse das Sicherheitsbewusstsein im Alltag stärken.

Weitere Vorteile von Nudges

Mit kleinen und oft sehr einfachen Impulsen erreicht Ihr Arbeitgeber auch die Kollegen, die sonst selten oder gar nicht an Gesundheitsmaßnahmen teilnehmen. Ein kurzer und wiederkehrender Bewegungsimpuls kann beispielsweise dazu führen, dass ein sonst eher passiver Kollege doch einmal aufsteht und sich ein Glas Wasser holt.

Genau darin liegt die Stärke von Nudging: Die Impulse wirken unaufdringlich und erreichen viele Kollegen gleichzeitig. Jeder kann sich angesprochen fühlen, und zwar ganz ohne Druck.

→ FAZIT

Ein tolles Instrument

Nudging ist kein Allheilmittel, aber ein extrem wirkungsvoller Baustein in einem modernen Arbeitsschutz-System und im Rahmen des BGM. Regen Sie als Betriebsrat an, Sicherheit und Gesundheit auch durch Nudges anzuregen und solche kleinen Impulse immer mitzudenken.



Übersicht: Beispiele für Gesundheits- und Sicherheitsnudges



Hier finden Sie weitere Beispiele für Nudges, die Sie in Ihrem Betrieb einsetzen können

Beispiele	Erklärung
Treppenaufkleber: „Gut fürs Herz“	Fördern die Motivation, die Treppe zu nutzen, und machen klar, dass mit Bewegung das Herz-Kreislauf-System aktiviert wird.
Fußspurenaufkleber zum Treppenhaus	Anstatt eines Plakats am Aufzug helfen auch Fußspuren, die zum Treppenhaus führen.
Wasserspender und Wasserkannen	Sind Wasserflaschen und ein Wasserspender einfach zugänglich, trinken die Kollegen eher Wasser, als sich am Getränkeautomaten ein Süßgetränk auszuwählen.
Aushang: „Wussten Sie, dass 85 % die jährliche Vorsorgeuntersuchung nutzen?“ oder „Wussten Sie, dass 8 von 10 Kollegen ihre PSA regelmäßig tragen?“	Anonymisierte Aushänge zu Gesundheits- oder Sicherheitsdaten motivieren die Kollegen, die erwähnten Handlungen auszuführen. Wir Menschen orientieren uns gerne an Mehrheiten.
Werkzeug- und Materialmarkierungen	Aufbewahrungsorte für Werkzeuge werden mit farbigen Markierungen oder festen Umrissen an Werkbänken gekennzeichnet. Fehlt ein Werkzeug, fällt dies sofort auf. Gleichzeitig wird Ordnung gefördert, was Stolper- und Unfallrisiken reduziert.
Erinnerungen alle 90 Min. (z. B. digital oder als Signalton)	Digitale Hinweise oder akustische Signale erinnern Kollegen daran, kurze Pausen einzulegen. Gerade bei konzentrierten Tätigkeiten können solche Impulse helfen, Übermüdung und Fehlhandlungen zu vermeiden.
einfache Hinweise	Gut platzierte Hinweisschilder oder Bodenmarkierungen am Eingang zu Produktionsbereichen erinnern Beschäftigte daran, ihre persönliche Schutzausrüstung anzulegen. Ein einfacher Hinweis wie „Helm auf? Sicherheit zuerst!“ kann bereits ausreichen, um die Aufmerksamkeit zu erhöhen.
Obstkörbe	Auch ein Obstkorb kann ein Nudge sein. Stellt Ihr Arbeitgeber einen Obstkorb zur Verfügung, so wählt ein Kollege eher den Apfel als einen Schokoriegel.
humorvolle Essenshinweise: „Currywurst: 90 km Radtour, Salat: 10 km Radtour – welche Tour spricht dich heute an?“	Solche Informationen in der Kantine, z. B. zum Kalorienumfang und -verbrauch, helfen den Kollegen, sich bewusst zu entscheiden und nicht nur aus Gewohnheit ein Essen zu wählen.

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



ADIUVA IMPULS

24-Stunden-Antwortservice für Ihre Praxisfragen

Sie benötigen eine zweite Meinung zu Ihren Betriebsratsanfragen? Oder haben eine dringende Frage? Mit „Smart BR“ garantieren wir einen 24-Stunden-Antwortservice für Ihre Praxisfragen. Probieren Sie es direkt aus.



KLEINE IMPULSE,
GROSSE WIRKUNG



Arbeitsunfall | Lesezeit 3 Minuten

Wann der Arbeitgeber Schmerzensgeld zahlen muss – und wann Ihre Kollegen leer ausgehen

Wann muss der Arbeitgeber nach einem Arbeitsunfall Schmerzensgeld zahlen? Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz liefert dazu spannende und wichtige Einblicke, gerade wenn es um unvorhersehbare Ereignisse geht (16.12.2025, Az. 4 SLa 243/24).

Was war passiert? Feuer im Linienbus

Ein Busfahrer ist auf seiner planmäßigen Tour unterwegs. In seinem Bus sind, wie während der Corona-Pandemie üblich, Desinfektionsmittelpender angebracht. Plötzlich kommt es zu einem schockierenden Vorfall: Mehrere Jugendliche sammeln das Desinfektionsmittel, zünden es an und verursachen einen Brand im Fahrzeug. Ein couragierter Passant kann das Feuer glücklicherweise mit einem Pulverlöschgerät ersticken.

Der Busfahrer gab an, durch den Vorfall Rauch und Löschpulver eingeatmet und dadurch einen dauerhaften Stimmverlust erlitten zu haben. Die BG erkannte das Ereignis zwar als Arbeitsunfall an, doch der Fahrer wollte mehr. Er verklagte seine Arbeitgeberin auf ein Schmerzensgeld von mindestens 50.000 €.

Seine Argumentation: Die Arbeitgeberin habe durch das Anbringen der leicht entzündlichen Desinfektionsmittelpender eine Gefahr geschaffen und die Möglichkeit zum Vandalismus und damit seine Verletzung billigend in Kauf genommen.

Das LAG wies – wie schon die Vorinstanz – die Klage des Busfahrers ab. Die Begründung ist für Ihre Betriebsratsarbeit von großer Bedeutung und stützt sich auf mehrere Säulen.

Haftungsprivileg schützt Arbeitgeber und -nehmer

Zunächst erinnerte das Gericht an einen Grundsatz im deutschen Arbeitsrecht: Nach einem Arbeitsunfall springt in der Regel die gesetzliche Unfallversicherung (also die BG) ein. Sie übernimmt die Kosten für Behandlung und Rehabilitation und zahlt unter Umständen eine Verletztenrente. Im Gegenzug ist der Arbeitgeber von einer persönlichen Haftung für Personenschäden – und damit auch von Schmerzensgeldforderungen – weitgehend befreit.

Diese Regelung (§ 104 SGB VII) soll den Betriebsfrieden schützen und eine schnelle, unbürokratische Versorgung des Verletzten sicherstellen. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Und genau hier liegt die Hürde extrem hoch.

Die Suche nach dem Vorsatz – eine fast unmögliche Mission

Das Gericht stellte klar, dass für eine Haftung des Arbeitgebers ein „doppelter Vorsatz“ vorliegen muss. Der Arbeitgeber muss also nicht nur eine Pflichtverletzung (z. B. gegen Arbeitsschutzvorschriften) vorsätzlich begangen haben. Er muss darüber hinaus auch den konkreten Verletzungserfolg (also die Gesundheitsschädigung des Mitarbeiters) gewollt oder zumindest billigend in Kauf genommen haben. Beides konnte das Gericht hier nicht einmal im Ansatz erkennen; dafür sprachen im Wesentlichen 3 Gründe:

1. Das Anbringen der Desinfektionsmittelpender war eine arbeitsschutzrechtliche Pflicht, die sich aus den SARS-CoV-2-

Arbeitsschutzregeln ergab. Die Arbeitgeberin hat also nicht pflichtwidrig, sondern pflichtgemäß gehandelt.

2. Außerdem machte das Gericht deutlich, dass man das kriminelle Verhalten der Jugendlichen nicht der Arbeitgeberin anlasten kann. Kein Arbeitgeber muss damit rechnen, dass bereitgestellte Schutzmaßnahmen missbraucht und zur Brandstiftung genutzt werden. Das war eine unglückliche Verkettung von Zufällen, kein in Kauf genommenes Risiko.
3. Selbst wenn man theoretisch eine Haftung der Arbeitgeberin angenommen hätte, wäre der Kläger laut Gericht wohl leer ausgegangen. Die Videoaufzeichnungen aus dem Bus zeigten, dass der Busfahrer keine Atemschutzmaske trug. Die Arbeitgeberin hatte jedoch Masken zur Verfügung gestellt.

Das Gericht argumentierte, dass das Tragen einer Maske in dieser Situation aus 2 Gründen naheliegend gewesen wäre: erstens zum Schutz vor Infektionen beim Kontakt mit anderen Personen und zweitens als Schutz vor dem Einatmen von Rauch und Löschpulver. Indem der Fahrer die bereitgestellte Schutzausrüstung nicht nutzte, setzte er sich der Gefahr selbst in erheblichem Maße aus. Dieses Mitverschulden hätte einen eventuellen Anspruch deutlich gemindert, wenn nicht sogar komplett ausgeschlossen.

Was können Sie als Betriebsrat tun?

Aus diesem Urteil können Sie als Betriebsrat im Betrieb mehrere Schlüsse für Ihre Arbeit ziehen:

Machen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen immer wieder klar:

Nach einem Arbeitsunfall ist die BG der erste und in den allermeisten Fällen auch der einzige Ansprechpartner für finanzielle Leistungen. Die Zahlung von Schmerzensgeld durch den Arbeitgeber erfordert den Nachweis von Vorsatz – eine extrem hohe Hürde. Dieser Hinweis steuert die Erwartungen und vermeidet Enttäuschungen.

Begleiten Sie Gefährdungsbeurteilungen realistisch: Das hier vorgestellte Urteil zeigt, dass nicht jedes denkbare Risiko in einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden muss. Konzentrieren Sie sich auf die realistischen und arbeitsplatzspezifischen Gefahren. Die kriminelle Energie Dritter gehört in der Regel nicht dazu, es sei denn, es gibt konkrete Anhaltspunkte für eine solche Gefährdung.

Appellieren Sie an die Belegschaft, die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu nutzen. Kommunizieren Sie klar: Wer Schutzmaßnahmen verweigert, gefährdet nicht nur seine Gesundheit, sondern auch seine Ansprüche im Schadensfall.

Stellen Sie als Betriebsrat sicher, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten regelmäßig über die Notwendigkeit und die korrekte Anwendung von PSA unterweist.

Alkoholkonsum | Lesezeit 4 Minuten

Neues DGE-Positionspapier: Alkohol ist schädlich – auch in kleinen Mengen!

Lange galt das tägliche Gläschen Wein, besonders Rotwein, als gesundheitsförderlich. Doch das ist inzwischen nicht mehr so. Die Wissenschaft hat mittlerweile eine klare Haltung zu Alkohol: Eine gesundheitlich risikofreie Menge Alkohol gibt es nicht. Selbst kleine Mengen können das Risiko für verschiedene Erkrankungen erhöhen. Dazu zählen unter anderem bestimmte Krebsarten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Leberprobleme. Doch Alkohol ist eine gesellschaftlich anerkannte Droge und kaum aus dem Leben vieler Kolleginnen und Kollegen wegzudenken. Gerade deswegen ist es wichtig, dass im Betrieb darüber gesprochen wird.

Die Tage werden länger, die Temperaturen steigen und die Grillsaison beginnt. Für viele Menschen gehört hierzu ganz selbstverständlich ein Glas Bier oder ein Glas Wein dazu.

Doch vergessen darf man dabei nicht, dass Alkohol eine berauschende Substanz ist. Aber wie viel Alkohol ist denn noch verträglich? Ein Bier? Ein Radler? Ein Glas Wein?

Neue Einschätzung der Wissenschaft

Ein aktuelles Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) bewertet den Alkoholkonsum nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und kommt zu einer klaren Botschaft: Es gibt keine gesundheitlich risikofreie Menge Alkohol. Selbst kleine Mengen können das Risiko für verschiedene Erkrankungen erhöhen.

Klare Empfehlung der Experten

Die DGE empfiehlt deshalb grundsätzlich einen möglichst zurückhaltenden Umgang mit Alkohol. Wer Alkohol trinkt, sollte dies nur selten tun und die Menge deutlich begrenzen. Diese neue wissenschaftliche Bewertung zeigt, wie wichtig es ist, auch im betrieblichen Umfeld über Alkohol und seine Auswirkungen zu sprechen.

Wie wirkt sich Alkohol auf unseren Körper aus?

Alkohol wirkt direkt auf das zentrale Nervensystem. Es ist ein Nerven- und Zellgift. Bereits geringe Mengen können Konzentration, Aufmerksamkeit und Reaktionsfähigkeit beeinträchtigen. Genau diese Fähigkeiten sind besonders im Arbeitsalltag gefragt – gerade dann, wenn Kolleginnen und Kollegen Maschinen bedienen oder Fahrzeuge bewegen.

Selbst Restalkohol kann noch Auswirkungen haben. Müdigkeit, verlangsamte Reaktionen oder eingeschränkte Wahrnehmung erhöhen das Unfallrisiko deutlich. Deshalb gilt in vielen Betrieben während der Arbeitszeit ein klares Alkoholverbot.

Was können Sie als Betriebsrat tun?

Alkohol ist ein sensibles Thema. Viele Menschen verbinden damit gesellige Momente und persönliche Gewohnheiten. Moralische Appelle oder erhobene Zeigefinger führen deshalb selten zum gewünschten Erfolg.

2 aktuelle Gesundheitsimpulse

Trinkverhalten reflektieren

Laden Sie jemanden von der Suchtberatungsstelle aus Ihrem Landkreis ein und regen Sie so eine Diskussion über den Alkoholkonsum an, z. B. in der Mittagspause als Kurzvortrag. Darüber hinaus können Sie im Rahmen dieser Veranstaltung die Kollegen einladen, die App „Trinktagebuch“ zu nutzen und dort ihren Alkoholkonsum zu dokumentieren. So wird dem einen oder anderen vielleicht bewusst, dass er doch mehr trinkt als gedacht.

Die App „Trinktagebuch“ wird von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e. V. kosten- und werbefrei zur Verfügung gestellt. <https://link.adiuva.de/trinktagebuchAPP>

Aktionswoche Alkohol vom 13. bis 21. Juni 2026

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen veranstaltet gemeinsam mit verschiedenen Partnern im Juni die Aktionswoche „Alkohol – weniger ist besser“. Dafür wird eine große Auswahl an kostenlosen Informationsmaterialien und Give-aways angeboten, die Sie beziehungsweise Ihr Arbeitgeber ab April 2026 kostenfrei bestellen können. www.aktionswoche-alkohol.de



→ FAZIT

Offen für Veränderungen

Alkohol gehört für viele Menschen zum gesellschaftlichen Leben dazu. Gleichzeitig zeigen aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse immer deutlicher, dass selbst kleine Mengen gesundheitliche Risiken bergen können.

Der Arbeitsplatz ist ein guter Ort, um Gesundheitsinformationen zu vermitteln, und braucht auch klare Regelungen im Umgang mit Alkohol. Setzen Sie sich als Betriebsrat dafür ein.

Psychische Belastungen | Lesezeit 4 Minuten

Unterbrechungen: eine oft übersehene Belastung für die Kollegen

Kennen Sie das Gefühl, nach einem Arbeitstag erschöpft nach Hause zu kommen und trotzdem das Gefühl zu haben, nichts wirklich erledigt zu haben? Vielmehr sind noch mehr Punkte auf die Aufgabenliste gekommen, was dann für zusätzliche Unruhe sorgt. „Wie soll ich das schaffen?“ ist eine Frage, die den Geist bewegt. Ein Grund für diesen Teufelskreis sind die vielen Unterbrechungen. In einer zunehmend informationsintensiven Arbeitswelt steigt die Zahl dieser Störungen kontinuierlich. Damit wird das Thema für Sie als Betriebsrat immer wichtiger, denn Sie haben die Aufgabe, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen mit Ihrem Arbeitgeber mitzugestalten.

Arbeitsunterbrechungen entstehen, wenn Sie bzw. Ihre Kollegen Ihre aktuelle Tätigkeit stoppen müssen, um eine andere Aufgabe zu erledigen oder auf eine Störung zu reagieren. Sie arbeiten z. B. an einer Sitzungsvorlage und dann kommt ein Telefonanruf oder ein Kollege schaut vorbei.

Die BAuA beschreibt in einem Report, dass solche Situationen häufig eng mit Multitasking verbunden sind. Kollegen müssen mehrere Aufgaben parallel bearbeiten oder ständig zwischen verschiedenen Tätigkeiten wechseln. Das ist erschöpfend. Daher sind Unterbrechungen mittlerweile auch eine der häufigsten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.



BEISPIEL

So viele Unterbrechungen gibt es am Tag

Folgende beispielhafte Rechnung zeigt, wie häufig Unterbrechungen am Tag sind. Bei einem 8-Stunden-Tag stehen den Kollegen 480 Min. zur Verfügung. Nach Abzug von 2 Besprechungen mit jeweils 60 Min. bleiben noch 360 Min. übrig.

Dazu kommen nun noch 10 Anrufe, 20 E-Mails, 10 Teams-Nachrichten, 10 Fragen/Gespräche mit den Kollegen, 10x Lärmeinwirkung, wie z. B. ein lautes Lachen, ein Gespräch etc., 10 Erinnerungs-Pop-up-Fenster, 10 Blicke auf das private Handy. In Summe sind das 80 Unterbrechungen und das bedeutet, dass die Kollegen alle 4–5 Min. eine Unterbrechung erleben.

Auswirkungen auf Leistung und Gesundheit

Die Forschung zeigt eindeutig, dass häufige Unterbrechungen negative Folgen haben können. Zum einen sinkt die Arbeitsleistung. Nach jeder Störung müssen die Kollegen sich erneut in die ursprüngliche Aufgabe einarbeiten, was Zeit kostet und Fehler begünstigt.

Zum anderen erhöhen Unterbrechungen die psychische Belastung. Studien der BAuA zeigen, dass mit steigender Anzahl von Unterbrechungen auch das persönliche Stresserleben zunimmt. Kollegen sind häufiger erschöpft und haben Konzentrationsprobleme. Besonders problematisch ist, dass diese Belastung nicht nur während der Arbeitszeit wirkt. Häufig wirkt sie bis in die Freizeit hinein, da die Kollegen sich gedanklich weiterhin mit unerledigten Aufgaben beschäftigen.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Gerade über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kommt immer auch das Ergebnis „häufige Unterbrechungen“ heraus. Arbeitsunterbrechungen sind Teil der Arbeitsorganisation und damit ein Thema, bei dem Sie in Ihrer Rolle als Interessenvertretung mitbestimmen.

Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber können Sie dann Maßnahmen entwickeln, um unnötige Störungen zu reduzieren und konzentriertes Arbeiten auch über 20–30 Minuten möglich zu machen.



Übersicht: 4 Tipps für weniger Unterbrechungen

Regen Sie folgende Tipps zur Umsetzung an

Maßnahmen

- 1. Grundeinstellung PC:** E-Mail-Pop-ups und Desktop-Benachrichtigungen sollten als Grundeinstellung deaktiviert werden.
- 2. Störungsfreie Arbeitszeiten ermöglichen:** Für konzentrierte Tätigkeiten können feste Zeitfenster ohne Telefonate oder Besprechungen eingerichtet werden.
- 3. Kommunikationsabsprachen treffen:** Treffen Sie Regelungen, bis wann E-Mails oder andere interne Messages beantwortet werden müssen. So können die Kollegen sich Zeiten festlegen, in denen sie „nur“ Mails beantworten.
- 4. Teamabsprachen fördern:** Regelmäßige Absprachen im Team helfen, Aufgaben zu koordinieren und unnötige Unterbrechungen zu vermeiden. So übernimmt ein Kollege für 4 Stunden das Telefon der gesamten Abteilung und arbeitet dafür an einem anderen Tag in Ruhe.

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



FAZIT

Unterbrechungen reduzieren

Die digitale Arbeitswelt ermöglicht es, viele Informationen zu versenden und zu empfangen. Doch für den menschlichen Geist ist dies nur in gewissem Maß gesund. Regen Sie als Betriebsrat das Gespräch über Unterbrechungen an – und über eine Arbeitsgestaltung, die sowohl produktiv als auch gesundheitsförderlich ist.

Ergonomie | Lesezeit 4 Minuten

Checkliste: Wie gesundheitsgerecht sind die Arbeitsstühle Ihrer Kollegen?

„Ob der Philipp heute still wohl bei Tische sitzen will?“ Dieses alte Struwwelpeter-Ideal vom stillen, geraden Sitzen ist längst überholt. Moderne Arbeitswissenschaft empfiehlt heute etwas anderes: dynamisches Sitzen. Wer einen großen Teil seines Arbeitstags am Schreibtisch oder in einer sitzenden Position verbringt, sollte seine Sitzhaltung regelmäßig verändern. Dazu braucht es jedoch einen Arbeitsstuhl, der Bewegungen zulässt und den Körper gleichzeitig dort unterstützt, wo es notwendig ist – insbesondere im Rückenbereich. Ein ergonomischer Arbeitsstuhl ist damit ein zentrales Arbeitsmittel für gesundes Arbeiten, ob im Büro oder in der Montage. Für Sie als Betriebsrat lohnt sich daher ein genauer Blick auf die Ausstattung der Arbeitsplätze. Die folgende Checkliste hilft Ihnen dabei, sich einen Überblick zu verschaffen: Entsprechen die Arbeitsstühle im Betrieb den ergonomischen Anforderungen?

Groß, klein, leicht, schwer, schmal oder kräftig gebaut: Die Kollegen in Ihrem Betrieb unterscheiden sich deutlich in ihren körperlichen Eigenheiten. Trotzdem setzen viele Unternehmen auf einheitliche Standardstühle. Ein „Einheitsstuhl“ kann jedoch selten allen ergonomischen Anforderungen gerecht werden.

Gute Stühle müssen sich an unterschiedliche Körpergrößen und Arbeitsweisen anpassen lassen. Prüfen Sie daher als Betriebsrat regelmäßig, ob die vorhandenen Stühle wirklich geeignet sind – schließlich gehören sie zu den wichtigsten Arbeitsmitteln Ihrer Kollegen.



Checkliste: Anforderungen an einen Arbeitsstuhl



Prüfen Sie, ob die Arbeitsstühle der Kollegen folgende Anforderungen erfüllen

Nr.	Anforderung	Ja	Nein
1	Hat der Stuhl eine wartungsfreie Sicherheitsgasfeder nach DIN 4550?		
2	Lässt sich die Sitzhöhe leicht einstellen?		
3	Ist die Rückenlehne gegen ungewolltes Zurückschnellen gesichert?		
4	Unterstützt die Rückenlehne den Lendenwirbelbereich (Lordosenstütze)?		
5	Kann die Rückenlehne in der Höhe verstellt werden?		
6	Bietet der Stuhl einen großen Öffnungswinkel zwischen Sitzfläche und Rückenlehne für dynamisches Sitzen?		
7	Ist die Sitzfläche ausreichend groß (Sitztiefe mind. ca. 38 cm)?		
8	Ist die Polsterung atmungsaktiv, sodass kein Schwitzgefühl entsteht?		
9	Verfügt der Stuhl über Armlehnen?		
10	Sind die Armlehnen in Höhe, Breite und Tiefe verstellbar?		
11	Lässt sich der Gegendruck der Rückenlehne an das Körpergewicht anpassen?		
12	Sind die Stühle nummeriert, damit defekte Stühle schneller erkannt werden können?		
13	Haben Ihre Kollegen eine Einweisung zur Einstellung des Stuhls erhalten?		
14	Gibt es eine verständliche Gebrauchsanleitung oder ein Lernvideo?		
15	Haben die Stühle ein GS-Zeichen oder weitere Prüfsiegel wie „Ergonomie geprüft“?		
16	Hat der Stuhl eine stabile Fünffußbasis für sicheren Stand?		
17	Sind die Rollen für den jeweiligen Bodenbelag geeignet (harte oder weiche Böden)?		
18	Lässt sich die Sitztiefe an unterschiedliche Beinlängen anpassen?		
19	Kann die Sitzfläche leicht nach vorne geneigt werden (Sitzneigeverstellung)?		
20	Ist die Vorderkante der Sitzfläche abgerundet, um Druck auf die Oberschenkel zu vermeiden?		
21	Ist der Bezug robust und leicht zu reinigen?		

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

Auswertung: Ja oder Nein?

Können Sie überwiegend „Ja“ ankreuzen, dann haben Ihre Kollegen bereits gute ergonomische Arbeitsstühle. Haben Sie jedoch mehrmals „Nein“ festgestellt, sollten Sie das Thema in die nächste ASA-Sitzung einbringen. Gerade bei Neuanschaffungen lässt sich so frühzeitig Einfluss auf die Auswahl geeigneter Stühle neh-

men. Auch einzelne „Nein“-Antworten können Anlass sein, genauer hinzuschauen. Fehlen beispielsweise Armlehnen, kann das arbeitsorganisatorische Gründe haben – etwa wenn sie bestimmte Tätigkeiten behindern würden. In anderen Fällen liegt das Problem eher an fehlender Information: Viele Kollegen wissen nicht, wie sie ihren Stuhl richtig einstellen können.

Umut, 53, Krefeld | Lesezeit 1 Minute

„Was tun gegen schmerzende Beine und Gelenke?“

Frage: „Unsere Kollegen in der Produktion, gerade an den Spritzgussmaschinen, beklagen sich bei uns Betriebsräten immer wieder über Schmerzen in den Füßen, geschwollene Beine oder Rückenbeschwerden. Eigentlich ist das Thema seit Jahren präsent, aber niemand hat einen guten Ansatzpunkt, was wir hier verbessern könnten. Wir wollten daher als Gremium diese Möglichkeit nutzen und Sie nach Ihren Ideen fragen, die wir vielleicht unserem Arbeitgeber vorschlagen können.“

Antwort: Vielen Dank für Ihre Frage. Tatsächlich sind dies die typischen Belastungserscheinungen von Steharbeitsplätzen.

„Anti-Ermüdungsbeläge“ helfen

Wenn solche Arbeitsplätze wegen der Art der Tätigkeit nicht in Sitz- oder Steh-Sitz-Arbeitsplätze umgestaltet werden können, können Sie als Betriebsrat vorschlagen, dass Ihr Arbeitgeber spezielle trittelastische Bodenmatten nutzt, um so den Beschwerden Ihrer Kollegen wirkungsvoll vorzubeugen.

Solche weicheren Bodenmatten können die Ermüdungserscheinungen der Kollegen über den Tagesverlauf wirksam verringern.

Außerdem bewirken sie durch die nun notwendigen Ausgleichsbewegungen mehr Bewegung am Steharbeitsplatz. Denn auf den nachgiebigen ca. 7–14 mm dicken Unterlagen sind Füße und Beine automatisch gezwungen, immer wieder nach neuem Halt zu suchen. So bleiben sie ständig in wohltuender Bewegung.

Berücksichtigen Sie diese Auswahlkriterien

Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber beim Kauf solcher Matten nicht gleich zu den erstbesten (oder gar den billigsten) greift. Nutzen Sie Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nummer 7 BetrVG und legen Sie Kriterien in einer Betriebsvereinbarung fest, wie z. B.:

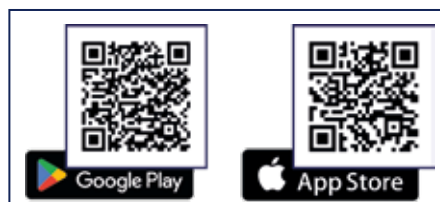
- Arbeiten die Kollegen an den Arbeitsplätzen mit elektrischer **Hochspannung**? Dann brauchen sie dafür spezielle Isoliermatten.
- Wird mit **Chemikalien** gearbeitet? Dann bieten sich spezielle Produkte mit einer säure- und chemikalienbeständigen Schutzschicht an.
- Für Steh-Arbeitsplätze in Krankenhäusern oder Laboratorien gibt es besondere **Reinraum-Matten**, die aus bis zu 30 einzelnen Lagen mit starker Haftbeschichtung (auf Wunsch auch zusätzlich mit antibakterieller Wirkung) bestehen.

Service-Tipp: ADIUVA App

Ihr mobiler Schnelzugriff auf Fachwissen

- Ihre Fachzeitschrift als E-Paper
- Volltextsuche
- Push-Benachrichtigungen für aktuelle Topthemen
- Vorlesefunktion
- Ihre persönliche Bibliothek

Jetzt **downloaden** und mit Ihrer Kundennummer alle Inhalte freischalten.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

DIGITALER STRESS
Wie gelingt entspanntes
Arbeiten mit KI?

MULTIKULTI IM ARBEITSSCHUTZ
Mehrsprachigkeit immer mitdenken

WERTSCHÄTZUNG
5 Sprachen der Anerkennung