

Arbeitsschutz



und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 3

CANNABIS

Zwischenbilanz: Vor 2 Jahren wurde Cannabis legalisiert

SEITE 6–7

ARBEITSSCHUTZBESTIMMUNGEN

Große Tabelle mit allen wichtigen Vorgaben für Ihre Arbeit



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,

vielleicht haben auch Sie die Betriebsratswahlen schon hinter sich gebracht! Herzlichen Glückwunsch an alle Gewählten! Mit Ihrem Engagement übernehmen Sie Verantwortung für die Interessen Ihrer Kolleginnen und Kollegen in einer aktuell sehr herausfordernden Zeit. Gerade die Themen Gesundheit und Sicherheit sind und bleiben eine Daueraufgabe: Neue Arbeitsformen, technologische Entwicklungen und steigende Anforderungen bringen ständig neue Aufgaben mit sich. Diese mitzugestalten gehört zu Ihren spannenden Aufgaben.

Als Redaktionsteam werden wir Sie auch in der kommenden Amtsperiode aktiv bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung begleiten. Unser Anspruch ist es, aktuelle Themen verständlich aufzubereiten, Orientierung zu geben und praxisnahe, rechtlich fundierte Tipps für Ihren Arbeitsalltag bereitzustellen.

Wir freuen uns auf den gemeinsamen Weg! Im Namen des Redaktionsteams, 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

2 Jahre Cannabislegalisierung: Was ist dazu in Ihrem Betrieb geschehen? 3

Klare Anweisungen am Arbeitsplatz geben Sicherheit 4

Digitaler Stress: Kollegen vor den Belastungen schützen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Arbeitsschutzbestimmungen, die Sie für Ihre tägliche Arbeit brauchen 6+7

RECHT & URTEILE

Tödlicher Baustellenunfall: Was Betriebsräte über Arbeitsschutz-Verantwortung wissen müssen 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Aktuell: HR-Report 2026 – Leistung fördern statt fordern 9

Wertschätzung ist eine wichtige Basis für ein gutes Betriebsklima 10

IMPULS DES MONATS

Checkliste: Multikultureller Arbeitsschutz – berücksichtigt Ihr Arbeitgeber die Vielfalt in Ihrem Betrieb? 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Sollten wir gute Arbeitsschutzprojekte auszeichnen lassen?“ ... 12

Aktuelles | Lesezeit 4 Minuten

2 Jahre Cannabislegalisierung: Wie hat Ihr Arbeitgeber das Thema geregelt?

Seit 2 Jahren, genau gesagt seit dem 1. April 2024, ist Cannabis in Deutschland unter bestimmten Bedingungen legal. Wie geht Ihr Arbeitgeber mit dem Thema um? Welche Regelungen haben Sie gemeinsam für den Umgang mit Cannabis getroffen? Schließlich kann der Konsum in der Freizeit auch Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz haben. Auch die DGUV hat nach 2 Jahren eine Zwischenbilanz gezogen und kommt u. a. zu dem Schluss, dass der legale Konsum psychoaktiver Substanzen wie Cannabis ein klares Gefährdungsrisiko mit sich bringt.

Ob Cannabis, Alkohol oder andere berauschende Mittel – klar ist, dass kein Kollege sich in einen Zustand versetzen darf, durch den er sich oder andere gefährdet. Auch durch die Legalisierung hat sich hier nichts verändert. Die Studienlage dazu ist gemischt: So zeigen Ergebnisse, dass weniger konsumiert wird, und kommen gleichzeitig zu dem Ergebnis, dass es mehr Behandlungen im Zusammenhang mit Cannabis gab. Für einen guten Umgang im Arbeitsalltag braucht es vor allem eines: Prävention.

Klare Haltung der DGUV

Cannabis hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen. Das ist das klare Statement der Unfallversicherung. Gerade in sicherheitsrelevanten Tätigkeiten, wie etwa im Umgang mit Maschinen, Fahrzeugen oder Gefahrstoffen, kann bereits eine geringe Wahrnehmungsbeeinträchtigung massive Folgen haben. Wenn ein Gabelstaplerfahrer in seiner Mittagspause außerhalb des Betriebsgeländes einen Joint raucht, um sich zu entspannen, und anschließend wieder sein Fahrzeug führt, ist das Risiko für einen Unfall groß.

Führungskräfte haben eine Schlüsselfunktion inne

Der Kollege, der seinen Joint in der Mittagspause raucht, kann nur durch aufmerksame und sensibilisierte Führungskräfte an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert werden. Denn der unmittelbar zuvor erfolgte Cannabiskonsum kann erkannt werden durch

- den typischen Cannabisgeruch an der Kleidung,
- gerötete Augen, einen glasigen Blick und eine verlangsamte Pupillenreaktion,
- eine verlangsamte oder unkoordinierte Motorik.

Die Aufgabe Ihres Arbeitgebers

Für Ihren Arbeitgeber bedeutet das: Insbesondere Führungskräfte, aber auch andere betriebliche Akteure und natürlich Sie als Betriebsrat müssen unbedingt mehr über Cannabis sowie andere Drogen und deren Auswirkungen auf den betrieblichen Arbeitsalltag wissen.



HINWEIS

Online-Präventionskurs Cannabis

Über die Website [Cannabispraevention.de](https://link.adiuva.de/cannabispraevention) gibt es ein kostenloses 4-stündiges Online-Training zum Thema Cannabis mit dem Titel „Wissen, verstehen, handeln“. Nehmen Sie selbst daran teil und geben Sie diesen Impuls an die Ausbildungsverantwortlichen in Ihrem Betrieb weiter: <https://link.adiuva.de/cannabispraevention>

Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Sie als Betriebsrat und aktiver Arbeits- und Gesundheitsschützer können das Thema wieder aufgreifen und vorantreiben. Vor allem hinsichtlich der Suchtmittelprävention können Sie entscheidende Impulse geben.

1. Wirken Sie darauf hin, dass es eine klare **betriebliche Regelung zum Umgang mit Cannabis** gibt. Dazu gehören auch ein eindeutiges Verbot für Risikotätigkeiten sowie klare Konsequenzen bei Verstößen.
2. Regen Sie im ASA eine Überprüfung und **Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung** hinsichtlich Cannabis an, sollte dies noch nicht erfolgt sein. Der Einfluss von Cannabis und auch anderen Drogen muss berücksichtigt werden, insbesondere bei sicherheitskritischen Arbeitsplätzen.
3. Fordern Sie die bereits erwähnten **Schulungen für Führungskräfte** sowie auch für Ausbildungsbeauftragte ein, und natürlich auch Präventionsmaßnahmen für die Kollegen, die über Wirkungen, Risiken und rechtliche Rahmenbedingungen informieren.
4. Bleiben Sie als Betriebsrat am Thema dran und **überwachen Sie kontinuierlich** die Umsetzung sowie auch die Einhaltung. Suchtprävention ist keine Eintagsfliege, sondern wird über Jahre Bestand haben.



INFO: Fachinformation

Orientierungshilfe der DGUV

Eine zentrale Unterstützung bietet die DGUV mit ihrer Publikation zur Suchtprävention in der Arbeitswelt. Sie liefert praxisnahe Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Interessenvertretungen und verdeutlicht, dass Prävention systematisch, langfristig und strukturiert angelegt sein muss.

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



FAZIT

Offen darüber reden

Gehen Sie als Betriebsrat das Thema an, auch wenn es in Ihrem Betrieb vermeintlich kein Thema ist. Es ist wichtig, das Thema Suchtprävention gut geklärt zu haben.

Klarheit gibt Sicherheit | Lesezeit 4 Minuten

Ups – war doch nicht klar ... Konkrete Anweisungen schützen Ihre Kollegen vor Unfällen

Ein guter Arbeitsschutzprozess beginnt mit einer eindeutigen Anweisung. In der Theorie ist das allen im Betrieb klar, doch in der Praxis gibt es viele unpräzise Informationen, die dann auch zu Beinaheunfällen oder Arbeitsunfällen führen. Als Betriebsrat geben Sie selbst keine Anweisungen, sondern überwachen Ihren Arbeitgeber, ob er dafür sorgt, dass Ihre Kollegen eindeutig und verständlich informiert sind und die Arbeitsanweisungen verstehen. So tragen Sie als Interessenvertreter mit Ihrer Arbeit dazu bei, dass Risiken am Arbeitsplatz minimiert werden.

Unklare Anweisungen entstehen oft durch unterschiedliche Wissensstände, Zeitdruck oder einfach durch unterschiedliche Annahmen. Nicht jeder Kollege hat das gleiche Bild oder die gleichen Abläufe im Kopf.

Lässt man beispielsweise 5 Kollegen ein Werkzeug malen, kommen 5 verschiedene Varianten heraus. Dieses Beispiel soll aufzeigen, wie wichtig eine klare und präzise Kommunikation für die Sicherheit und Gesundheit der Kollegen ist.

Ihr Einfluss als Betriebsrat macht den Unterschied

Wie wichtig klare Anweisungen sind, zeigt das nebenstehende Beispiel. Sicherlich gibt es auch in Ihrem Betrieb Situationen, in denen mehr Informationen einen Unfall verhindert hätten.

Schreiben Sie sich solche Beispiele auf, wenn Sie welche hören, um dann mit Ihrem Arbeitgeber das Gespräch zu suchen. Als Betriebsrat können Sie durch Ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz Einfluss geltend machen, und das gelingt am besten mit handfesten Beispielen aus dem eigenen Betrieb.



BEISPIEL

„Mach mal“ ... ist einfach nicht genug

Im Wareneingang eines Großhandels kam es zu einem Unfall, weil Anweisungen unklar formuliert waren: Ein Kollege sollte eine Palette zu einer bestimmten Rampe bringen. Es blieb offen, ob die Rampe frei war, wie die Fahrtrichtung sein sollte und ob die Ladung gesichert war. Unter Zeitdruck fuhr der Kollege in einen belegten Rampenbereich, die Palette kippte und er verletzte sich am Bein.

Eine präzisere Anweisung hätte z. B. lauten können: „Ben, bring die Palette 89/24 bitte zu Rampe 5, wenn sie frei ist. Vorwärts fahren, vorher prüfen, ob der Stapel stabil ist, und kurz melden, bevor du in den Rampenbereich fährst.“



Übersicht: 4 Handlungsimpulse für klare Arbeitsanweisungen



Sammeln Sie zu folgenden Punkten Informationen und suchen Sie das Gespräch im ASA

- Arbeitsanweisungen:** Fragen Sie Ihre Kollegen, ob die Arbeitsanweisungen klar, vollständig und verständlich formuliert sind. Hören Sie selbst bei Begehungen genau zu. Achten Sie darauf, dass Arbeitsanweisungen eindeutig Empfänger, Auftrag, Ziel, Mittel, Zeit und Rückmeldung enthalten. Prüfen Sie auch bei Unfällen, ob unklare Vorgaben ein Grund dafür waren.
- Unterweisungen:** Überwachen Sie, ob Ihr Arbeitgeber Unterweisungen nicht nur regelmäßig, sondern auch verständlich und praxisnah vermittelt. So können Ihre Kollegen Risiken besser einschätzen.
- Aufklärung:** Regen Sie als Betriebsrat an, dass alle Kollegen und Führungskräfte um die Bedeutung von klaren Anweisungen und präziser Kommunikation für die Sicherheit am Arbeitsplatz wissen.
- Monitoring:** Sinnvoll ist auch, das Thema statistisch zu erfassen und gerade bei der Unfallanalyse konkret den Aspekt der unklaren Anweisungen aufzunehmen. So kann Ihr Arbeitgeber durch Maßnahmen gegensteuern.

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

→ FAZIT – SICHER DURCH KLARHEIT

Gerade am Arbeitsplatz sind detaillierte Anweisungen wichtig, um das Unfallrisiko gering zu halten. Ein „Pass an der Maschine auf!“ reicht nicht aus, wenn es Probleme gibt. Sie als Betriebsrat überwachen in Sachen Arbeitsschutz Ihren Arbeitgeber. Bringen Sie das Thema im ASA ein. Vielleicht sprechen Sie einen wunden Punkt in Ihrem Arbeitsschutzprozess an, der dringend verbessert werden muss.

Digitaler Stress | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitsschutz im 21. Jahrhundert: Digitale Herausforderung, Stress und der Umgang mit KI

Wo ist die KI bei Ihnen schon eingezogen? Bei den Büroarbeitsplätzen? In der Produktion? Was auf der einen Seite eine große Entlastung für die Kollegen sein soll, ist auf der anderen Seite auch ein massiver Stressfaktor. Jede Erfindung hat 2 Seiten, und oft wird eine davon nicht beachtet: die Belastung der Menschen, die mit dieser Veränderung klarkommen müssen. Der digitale Stress am Arbeitsplatz nimmt zu und stellt Sie als Betriebsrat vor wachsende und sich immer wieder verändernde Herausforderungen. Was heute gilt, ist morgen vielleicht schon veraltet. Stresst Sie das auch?

Am Thema „Digitaler Stress“ lässt sich gut zeigen, wie sehr sich der Arbeitsschutz verändert hat. Im 20. Jahrhundert lag der Schwerpunkt des Arbeitsschutzes vor allem auf körperlichen Belastungen und klassischen Gefährdungen. Im 21. Jahrhundert hat sich der Fokus deutlich verschoben: Digitale Belastungen stehen im Mittelpunkt, die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben – ob Informationsflut, ständige Erreichbarkeit, permanente Anpassungsbereitschaft oder der Ersatz der menschlichen Arbeitskraft durch KI. Die „schlau“ Maschinen nehmen uns zwar körperliche Arbeit ab, aber sie fluten unseren Geist mit einer unendlichen Menge an Informationen, unerbittlichen Taktungen und völlig neuen Prozessen, die eine tiefe mentale Erschöpfung hervorrufen können.

Was löst digitalen Stress aus?

Darüber gibt es in der Wissenschaft verschiedene Ansätze. Einer besagt, dass Menschen Stress nicht durch die Technologie an sich, sondern durch die Art der Einführung empfinden. Oft fühlen sich Kollegen von der Geschwindigkeit der Veränderungen überrollt und aufgrund mangelnder Schulungen inkompetent. Ein massiver Auslöser ist zudem die konkrete Angst vor Kontrollverlust und der Entwertung der eigenen Berufserfahrung.



BEISPIEL

Kundenservice und KI-Stress

Stellen Sie sich eine erfahrene Sachbearbeiterin im Kundenservice vor. Bisher hat sie Kundenanfragen mit ihrem Fachwissen eigenständig bearbeitet. Nun wird ein intelligentes Programm eingeführt, das alle Nachrichten vorsortiert, Textbausteine vorschlägt und die Bearbeitungszeiten misst. Die Sachbearbeiterin fühlt sich auf eine reine Kontrollinstanz degradiert. Sie muss jetzt im Akkord die Vorschläge der Maschine abnicken, anstatt selbst kreativ Lösungen zu erarbeiten. Die Software gibt dabei einen unerbittlichen Takt vor, der keine menschlichen Pausen kennt. Jeder Klick wird erfasst und gemessen.

Die ständige Angst, einen Fehler des Programms zu übersehen, und der immense Druck, vorgegebene Quoten zu erfüllen, führen zu Schlaflosigkeit und innerer Unruhe. Aus einer erfüllenden Tätigkeit ist ein fremdgesteuerter Arbeitsalltag geworden, bis hin zur Angst, dass sie als Sachbearbeiterin nicht mehr gebraucht wird, sondern dass künftig ein Chatbot die Kundenanfragen regelt.

Sichtbar machen

„Wer nicht mehr mitkommt, wird aussortiert“ – dieser Satz fällt immer wieder, wenn es um die rasante digitale Entwicklung am Arbeitsplatz geht. Ein Satz, der einen Teil des Problems sichtbar macht.

Digitaler Stress wird oft tabuisiert, da Kollegen fürchten, als wenig leistungsfähig zu gelten. Helfen Sie als Betriebsrat daher, das Thema sichtbar und ansprechbar zu machen.

Handlungsansätze für Sie als Betriebsrat

1. Regen Sie eine **Befragung zum Thema Belastungen durch digitalen Stress** an, z. B. wenn kürzlich eine neue Software eingeführt wurde.
2. Bringen Sie die **Fehlzeiten aufgrund von Krankheit** mit solchen Einführungen in Verbindung und prüfen Sie, ob es in solchen Phasen mehr Arbeitsunfähigkeitszeiten gab.
3. Nutzen Sie Ihre **Mitbestimmungsrechte** bei der Einführung neuer digitaler Systeme konsequent – hier geht es um Kontrolle, Überwachung und Leistungserfassung.
4. Schlagen Sie eine **Betriebsvereinbarung** zum Thema „Einführung von KI und digitalen Systemen“ vor. Darin können Sie auch das Recht auf Nichterreichbarkeit und Leistungskontrollen klar regeln.



Starker Betriebsrat | Lesezeit 8 Minuten

Praktische Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften für Ihre Arbeit als Betriebsrat

Ob neu im Amt oder bereits erfahrener Betriebsrat: Wenn es um die vielfältigen und doch sehr unterschiedlichen Bereiche im Arbeitsschutz geht, ist eine Übersicht über die bestehenden Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften hilfreich. Grundsätzlich ist Ihr Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Kollegen verantwortlich. Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es, darüber zu wachen, ob Ihr Arbeitgeber seinen Pflichten auch nachkommt. Damit Sie diesen Auftrag erfüllen können, müssen Sie mit den Vorgaben vertraut sein.

Welche Gesetze oder Vorgaben zum Arbeitsschutz kennen Sie? Welche setzen Sie in Ihrer Arbeit als Betriebsrat ein? Bei der Vielzahl an geltenden Arbeitsschutzbestimmungen wird nur ein Experte annähernd alle benennen können.

Für Ihre Aufgaben als Betriebsrat reicht es jedoch nicht aus, die Vorgaben zu kennen, Sie müssen diese auch für Ihre Arbeit nutzen können – erst dann werden Sie eine schlagkräftige Interessenvertretung. Ohne dieses Wissen werden Ihre Mühen leider zu oft im Sand verlaufen, und das wäre schade!

Der zweigeteilte Arbeitsschutz in Deutschland

Das komplexe Thema Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit lässt sich durch eine grobe Gliederung einfacher verstehen. Grundsätzlich gibt es in Deutschland den staatlich organisierten Arbeitsschutz und den Arbeitsschutz der Unfallversicherungsträger, wie die DGUV. Diese Zweiteilung hat historische Gründe.

Die 6 Bereiche des Arbeitsschutzes

Sowohl der staatliche Arbeitsschutz als auch die Vorschriften der DGUV können in 6 Bereiche eingeteilt werden. Alle werden im Arbeitsschutzgesetz und auch in der DGUV-Vorschrift 1 thematisiert und in den weiteren Verordnungen vertieft.

1. **Arbeitsstätten** (Vertiefung vor allem in der ArbStättV)
2. **Arbeitsmittel** (Vertiefung u. a. in der Betriebssicherheitsverordnung, DGUV V3)
3. **chemische, biologische oder physikalische Einwirkungen** (Vertiefung u. a. in der Gefahrstoffverordnung, der Biostoffverordnung oder der Lastenhandhabungsverordnung)
4. **Arbeitszeit** (Arbeitszeitgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz)
5. **besondere Berufsgruppen** (Vertiefung u. a. im Mutterschutzgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz)
6. **Organisation** (Vertiefung u. a. in der PSA-Benutzungsverordnung oder auch in der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung oder in der Vorschrift zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)

Die Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung

Zudem werden diese Bereiche der staatlichen Arbeitsschutzvorgaben durch die Vorschriften, Regeln und Informationen der Unfallversicherungsträger ergänzt.

Das ist wichtig für Sie als Betriebsrat: Die DGUV-Vorschriften sind für Ihren Arbeitgeber rechtlich ebenso verbindlich wie die staatlichen Vorschriften und das bedeutet für Sie, dass Sie sich auch mit den DGUV-Vorschriften auseinandersetzen müssen.



HINWEIS

Kompetenz Ihrer BG nutzen

Als Betriebsrat können Sie nicht jede branchenspezifische Vorgabe der Unfallversicherung kennen. Nutzen Sie daher die Möglichkeit und fragen Sie bei Ihrer BG nach. Dafür benötigen Sie in der Regel nur die Mitgliedsnummer, unter der Ihr Betrieb bei der Berufsgenossenschaft beziehungsweise Unfallversicherung gemeldet ist.

Arbeitsschutzvorschriften – und wie Sie diese konkret nutzen

Um Ihnen die Arbeit zu erleichtern, finden Sie auf der nächsten Seite eine übersichtliche Tabelle mit den wichtigsten Arbeitsschutzvorschriften. Sie zeigt Ihnen, wie Sie diese Vorschriften gezielt in Ihrer Betriebsratsarbeit einsetzen und so zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Ihrer Kollegen beitragen können.

Nur wenn Sie die relevanten Vorgaben kennen und sicher anwenden, können Sie Ihre Überwachungsaufgabe nach dem BetrVG wirksam wahrnehmen und Ihre Mitbestimmungsrechte gezielt nutzen.



FAZIT

Ohne Wissen geht es nicht

Sie können als Betriebsrat viel Energie in die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz stecken – und doch keine wirklichen Ergebnisse erzielen. Das wird Ihnen nur gelingen, wenn Sie die Arbeitsschutzgesetze, die DGUV-Vorschriften und die Verordnungen kennen.



ADIIVA IMPULS

Nutzen Sie auch aktuelle Urteile

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





Übersicht: Arbeitsschutzbestimmungen in der Praxis



Alles Wichtige für Ihre Arbeit auf einen Blick: Gesetz, Inhalte und der praktische Nutzen

Gesetz/Vorschrift	Inhalte	... in der Praxis
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die DGUV V1	Aufgaben AG, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung etc.	In beiden Bestimmungen werden die Verantwortlichkeiten Ihres Arbeitgebers bzw. die der Kollegen festgelegt. Sie wollen z. B. die Anzahl der Ersthelfer überprüfen? Dann finden Sie in der DGUV V1 die richtigen Informationen.
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sowie die DGUV V2	Betriebsärzte & Fachkräfte für Arbeitssicherheit	Sie als Betriebsrat überwachen, dass ausreichend Stunden für den Betriebsarzt und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind und diese regelmäßig im Betrieb präsent sind.
Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	Arbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten	Durch die Überwachung der Zeitstempelungen können Sie als Betriebsrat schnell erfassen, ob Überstunden oder fehlende Ruhezeiten zunehmen, und dann entsprechende Maßnahmen einfordern.
Jugendarbeitsschutzgesetz (JuSchG)	Regelungen für minderjährige Kollegen	Sie als Betriebsrat können überprüfen, ob junge Kollegen bzw. Auszubildende vor Überforderung geschützt sind und keine unzulässigen Arbeitszeiten oder Belastungen haben.
Mutterschutzgesetz (MuSchG)	Schwangere Kolleginnen	Gibt Ihnen das Recht, sich für Ruheräume und andere individuelle Schutzmaßnahmen für Kolleginnen einzusetzen.
Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)	Regelt die arbeits- medizinische Betreuung durch den Betriebsarzt	Sie als Betriebsrat stellen fest, dass Kollegen in einem stressintensiven Bereich (z. B. Kundenservice) häufig über Bluthochdruck klagen. Sie fordern von Ihrem Arbeitgeber zusätzliche Vorsorgeangebote (z. B. Wunschvorsorge).
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	Anforderungen an Arbeitsplätze, Wege, Pausenräume etc.	In Ihrem Betrieb gibt es zu wenige Rückzugs- und Pausenräume? Sie nutzen die ArbStättV, um geeignete Pausenräume einzufordern, die echte Erholung für Ihre Kollegen ermöglichen.
Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	Sicherheit von Arbeitsmitteln und Anlagen	Kollegen erzählen Ihnen, dass sie durch schlecht gewartete Geräte unter Zeitdruck geraten. Als Betriebsrat können Sie eine Prüfung nach den TRBS fordern und durchsetzen, dass Arbeitsmittel zuverlässig funktionieren – um Stress und Gefährdungen zu reduzieren.
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	Schutz beim Umgang mit gefährlichen Stoffen	In einer Abteilung wird zunehmend mehr geschweißt. Was früher nur hin und wieder vorkam, muss nun regelmäßig erfolgen. Der Schweißrauch, der entsteht, ist in der Gefährdungsbeurteilung nicht berücksichtigt. Als Betriebsrat können Sie geeignete Schutzmaßnahmen fordern.
Biostoffverordnung (BioStoffV)	Schutz vor biologi- schen Arbeitsstoffen	Gerade in Tätigkeitsbereichen wie z. B. der Pflege müssen die Kollegen vor Infektionen geschützt werden. Sie können als Betriebsrat von Ihrem Arbeitgeber klare Hygienepläne und Schulungen fordern, um die Infektionsgefahren zu reduzieren.
Lastenhandhabungsverordnung (LastenhandhabV)	Schutz beim Heben und Tragen	Ins BEM kommen immer mehr Kollegen wegen Rückenbeschwerden. Durch die LastenhandhabV haben Sie als Betriebsrat einen Hebel, um über Ihren Arbeitgeber Hilfsmittel anzuschaffen und Arbeitsabläufe anzupassen. Das entlastet alle Kollegen und reduziert langfristig die Krankheitsquote.
Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutz- verordnung (LärmVibrationsArbSchV)	Schutz vor Lärm und Vibration	In einer lauten Produktionshalle klagen die Kollegen über den Lärm. Als Betriebsrat fordern Sie von Ihrem Arbeitgeber eine Lärmmessung. Aufgrund der Überschreitung der Grenzwerte schafft der Arbeitgeber Gehörschutz und lärmindernde Maßnahmen (Abkapslung von Maschinen) an.
PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)	Einsatz persönlicher Schutzausrüstung	Als Betriebsrat stellen Sie fest, dass PSA zwar vorhanden ist, aber nicht konsequent genutzt wird. Sie fordern eine Schulung und klare Regelungen, damit die Kollegen sich sicher fühlen und nicht unter zusätzlichem Stress durch unsichere Arbeitsbedingungen stehen.

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

Haftung | Lesezeit 3 Minuten

Tödlicher Baustellenunfall: Was Betriebsräte über Arbeitsschutz-Verantwortung wissen müssen

Leider kommt es immer wieder zu schweren Arbeitsunfällen, im Extremfall sogar mit Todesfolge. Schnell steht dann der Vorwurf fahrlässige Körperverletzung oder fahrlässige Tötung im Raum. Die strafrechtlichen Folgen treffen nicht nur Vorgesetzte, sondern auch andere Mitarbeiter, wie sich aus einer aktuellen Entscheidung ergibt (Arbeitsgericht Steinfurt, 26.1.2026, Az. 23 Ds 63/25).

Der Fall: Auf einer Baustelle kam es zu einem tödlichen Arbeitsunfall. Ein Auszubildender im dritten Lehrjahr sollte im dritten Obergeschoss eine Wand und einen Türsturz wegstemmen. Direkt neben der Wand befand sich ein offener Aufzugsschacht. Die Öffnung des Schachts war nur mit einem zweiteiligen Seitenschutz gesichert, dessen Oberkante bei 1,70 m lag. Im Schacht selbst gab es keine weitere Absicherung (kein Fanggerüst, keine Netze o. Ä.).

Auszubildender und Vorarbeiter errichteten neben dem Schacht ein Bockgerüst mit 1,27 m Standhöhe. So blieb – bezogen auf den Standplatz des Auszubildenden – nur noch ein Seitenschutz von 43 cm Höhe vor der offenen Schachtkante. Der Auszubildende führte die Stemmarbeiten allein von diesem Bockgerüst aus. Dabei stürzte er in den Aufzugsschacht – 14 Meter tief. Trotz schneller Rettung und Notoperation verstarb er an einer Hirnblutung.

Intern war der Geschäftsführer für den Arbeitsschutz zuständig. Eine Übertragung dieser Arbeitsschutz-Verantwortung auf den Vorarbeiter gab es aber weder schriftlich noch mündlich.

Die Entscheidung: Das Gericht verurteilte den Vorarbeiter wegen fahrlässiger Tötung (§ 222 Strafgesetzbuch (StGB)) und den Geschäftsführer wegen fahrlässiger Tötung durch Unterlassen (§§ 222, 13 StGB).

Was hat der Vorarbeiter falsch gemacht?

Der Vorarbeiter war einer der erfahrensten und zuverlässigsten Mitarbeiter der Firma. Er wies dem Auszubildenden diese gefährliche Arbeit unmittelbar am Aufzugsschacht zu und half beim Aufbau des Bockgerüsts. Doch die Absturzsicherung war objektiv unzureichend, da nur 43 cm hoch. Erforderlich gewesen wäre eine Umwehrung mit einer Höhe von 1 m. Bei Beachtung der „im Verkehr erforderlichen Sorgfalt“ hätten die Arbeiten erst nach ausreichender Sicherung des Arbeitsplatzes begonnen werden dürfen. Außerdem hätte der Vorarbeiter dem Auszubildenden diese Arbeiten in dieser Situation nicht zuweisen dürfen.

Der Vorarbeiter hat dadurch den Tatbestand der fahrlässigen Tötung nach § 222 StGB erfüllt – er hat eine objektiv gefährliche Arbeitssituation geschaffen bzw. zugelassen, obwohl er die Gefahr erkennen musste und einfache Maßnahmen (höhere Umwehrung) zu deren Vermeidung möglich gewesen wären.

Auszubildender war nicht „selbst schuld“

Das Gericht lehnte es ab, den Unfall als „eigenverantwortliche Selbstgefährdung“ zu werten. Für Auszubildende gelten besondere Schutzvorschriften. Auch „erfahrene“ Auszubildende sind in ihrem Tatendrang zu bremsen, wenn Gefahren drohen. Wenn ein Azubi bereitwillig gefährliche Arbeiten übernimmt, kann das gerade Anlass sein, Arbeitsschutzregeln noch einmal zu wiederholen – nicht, sich darauf zurückzuziehen, dass er es „ja wollte“.

Warum wurde der Geschäftsführer verurteilt?

Der Geschäftsführer war im Unternehmen für den Arbeitsschutz verantwortlich. Er war verpflichtet, für die Sicherheit auf den Baustellen zu sorgen – einschließlich der laufenden Kontrolle, ob sich Gefahrenlagen ändern oder verschärfen. Von dieser Verantwortung hätte er sich nur befreien können, wenn er die Arbeitsschutzpflichten wirksam nach § 13 Abs. 2 ArbSchG übertragen hätte – etwa auf den Vorarbeiter. Genau das war aber nicht der Fall.

Delegation von Arbeitsschutzpflichten: nur mit Einverständnis und klarer Zuweisung

Eine Übertragung der Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz auf einen Arbeitnehmer kann nicht ohne dessen Einverständnis erfolgen. Wer diese Aufgaben übernimmt, übernimmt faktisch Arbeitgeberaufgaben und wird dadurch ggf. selbst bußgeld- (§ 9 Ordnungswidrigkeitengesetz) oder strafrechtlich (§ 14 StGB) haftbar. Das setzt voraus, dass der Betroffene weiß, welche Aufgaben und welche Verantwortung er übernimmt – und dem zustimmt.

Was bedeutet das für Ihre Arbeit im Betriebsrat?

Auch wenn es sich um ein Strafurteil handelt, lassen sich daraus sehr konkrete Hinweise für Betriebsräte ableiten – gerade für diejenigen von Ihnen, die Arbeitsschutz als Zuständigkeitsbereich übernommen haben.

Sie sollten wissen:

- Wer ist im Unternehmen offiziell für den Arbeitsschutz verantwortlich?
- Gibt es eine klare interne Aufgabenverteilung auf Geschäftsleitungsebene?
- Wer kontrolliert konkret die Arbeitsplätze regelmäßig?

Fragen Sie gezielt nach.

Keine Delegation ohne Dokumentation

Je unklarer die Zuständigkeiten, desto höher das Risiko – auch strafrechtlich. Eine „angelegte“ Delegation, die nirgends richtig nachvollziehbar ist, reicht nicht. Schulungen allein machen aus einem Vorarbeiter noch keinen Verantwortlichen im Sinne des ArbSchG.

Ihre Ansatzpunkte als Betriebsrat

- Verlangen Sie Einsicht in Delegationsschreiben oder -vereinbarungen für Arbeitsschutzaufgaben.
- Wenn es nur mündliche Regelungen gibt, sollten Sie darauf drängen, diese schriftlich zu konkretisieren.
- Machen Sie gegenüber der Geschäftsleitung deutlich: Unklare Delegation gefährdet nicht nur Beschäftigte, sondern auch die Verantwortlichen persönlich.

Gesundes Betriebsklima | Lesezeit 3 Minuten

HR-Report 2026 zeigt: Stress fördert schlechte Leistung – wichtig sind gute Arbeitsbedingungen

Die Ergebnisse des HR-Reports 2026 zeigen deutlich: Leistung entsteht nicht durch Druck, sondern durch gute Arbeitsbedingungen. Für Sie als Betriebsrat heißt das, den Fokus noch stärker auf eine gesunde Arbeitsorganisation und eine funktionierende Unternehmenskultur zu legen. Denn genau hier liegen die größten Stellhebel. Dieser Artikel gibt Ihnen einen Überblick über die Ergebnisse des HR-Reports 2026 sowie Handlungsempfehlungen, die auch Ihren Arbeitgeber interessieren werden.

Sicherlich erleben viele Ihrer Kollegen, dass Leistung zwar erwartet wird, die notwendigen Rahmenbedingungen, die Leistung fördern würden, jedoch fehlen. Gleichzeitig nehmen Belastung und Stress spürbar zu. Das ist nicht nur ein Gesundheitsrisiko, sondern gefährdet auch die Leistungsfähigkeit – ein spannendes Thema, mit dem sich der aktuelle HR-Report auseinandersetzt.

Den Hays HR-Report 2026 finden Sie unter diesem Link: <https://link.adiuva.de/hrreport2026>

Leistung ermöglichen statt einfordern

Der Report macht klar: Leistung hängt maßgeblich davon ab, ob Ihre Kollegen unter den gegebenen Bedingungen überhaupt leistungsfähig sein können. Neben der Qualifikation spielen auch Punkte wie Arbeitsorganisation, Führung und Betriebsklima eine entscheidende Rolle.

Fragen Sie als Betriebsrat nach

Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es daher, genau hier anzusetzen. Fragen Sie im ASA, in Gesprächen oder Besprechungen, bei denen es um das Thema Leistung der Kollegen geht, immer wieder gezielt nach:

- Gibt es realistische Arbeitsmengen?
- Sind Prozesse klar geregelt?
- Werden Kollegen ausreichend durch die Führungskraft unterstützt?
- Erleben die Kollegen Wertschätzung?

Wenn Leistung dauerhaft nur durch Mehrarbeit oder Druck erreicht wird, sollten Sie eingreifen. Hier einige Ansatzpunkte:

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Ein zentrales Risiko für Leistungsfähigkeit und Gesundheit ist dauerhafter Stress. Hohe Arbeitsdichte, schlechte Führung oder unklare Zuständigkeiten führen schnell zu Überforderung.



Nutzen Sie als Betriebsrat die Gefährdungsbeurteilung konsequent und fordern Sie deren Umsetzung ein. Dieses Recht haben Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Achten Sie besonders darauf, dass psychische Belastungen wirklich erfasst werden. Fordern Sie konkrete Maßnahmen ein, dazu gehören etwa eine bessere Personalausstattung, eine klare Aufgabenverteilung oder verbindliche Pausenregelungen.

Gutes Klima, gute Leistungsfähigkeit

Ein Ergebnis des Reports ist, dass ein gutes Betriebsklima, Wertschätzung und Work-Life-Balance zentrale Faktoren für Leistung sind. Werden diese Aspekte in Ihrem Betrieb berücksichtigt? Dafür können Sie durch Ihre Mitbestimmung sorgen.

Setzen Sie sich als Betriebsrat für transparente Kommunikation, Beteiligungsmöglichkeiten und faire Führungsgrundsätze ein. Achten Sie darauf, dass Feedback ernst genommen wird und nicht im Sand verläuft.

Führung in die Pflicht nehmen

Jeder kennt es: Schlechte Führung verstärkt Stress, gute Führung kann ihn deutlich reduzieren. Führungskräfte haben großen Einfluss auf Motivation und Belastung. Bestehen Sie darauf, dass Führung nicht nur an Kennzahlen gemessen wird, sondern auch am Umgang mit Kollegen, z. B. durch ein Mitarbeiterfeedback.

Unterstützen Sie Maßnahmen wie Führungskräftebildungen oder klare Leitlinien für gesundes Führen.

Arbeitsorganisation konkret verbessern

Flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit und planbare Erholungsphasen sind heute entscheidend. Gleichzeitig müssen Arbeitszeiten begrenzt und Ruhezeiten eingehalten werden. Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte, um tragfähige Regelungen zu schaffen. Ziel muss sein, dass Arbeit leistbar bleibt und nicht dauerhaft zu Überlastung führt.

→ FAZIT

Neue Erkenntnisse nutzen

Der HR-Report 2026 zeigt eindeutig: Gute Arbeit ist die Grundlage für Leistung. Für Sie als Betriebsrat bedeutet das, aktiv zu gestalten, statt nur zu reagieren – ein guter Ansatz, gerade jetzt zu Beginn der neuen Amtszeit. Nutzen Sie den Report daher auch als Motivation für Ihre eigene Arbeit und setzen Sie auf gesunde Arbeitsbedingungen und eine wohlwollende Unternehmenskultur.

Gesunder Umgang | Lesezeit 4 Minuten

MehrWERT: Wie Sie als Betriebsrat Wertschätzung vermitteln können

Immer wieder kommen Kolleginnen und Kollegen auf Sie zu und schildern ein ähnliches Gefühl: Sie fühlen sich nicht gesehen, nicht ernst genommen oder schlicht nicht wertgeschätzt von ihren Vorgesetzten oder sogar ihrem Arbeitgeber. Wertschätzung hat viele Facetten. Es ist nicht nur ein Lob, sondern beginnt banal bereits mit einer Begrüßung und hat positive Auswirkungen auf das soziale Miteinander und die psychische Gesundheit! Wie gut funktioniert die Wertschätzung in Ihrem Betrieb? Was wissen Sie als Betriebsrat über dieses alltägliche, unterschätzte und wichtige Thema?

Ein nicht ungewöhnliches Ergebnis aus einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist, dass sich Kollegen nicht gesehen bzw. nicht wertgeschätzt fühlen. Beschäftigte äußern dann oft Folgendes:

- „Ich bin nur eine Zahl an einer Maschine.“
- „Nur wenn die Maschine steht, kommt mein Meister zu mir und redet mit mir, aber dann nicht nett.“
- „Mein Engagement wird hingenommen, aber wenn ich einen Fehler mache, gibt es immer Ärger.“

Solche Aussagen treffen Kollegen, die wenig oder keine Wertschätzung erfahren – oft einheitlich in den Abteilungen. Gibt es solche Aussagen auch in Ihrem Betrieb?

Wertschätzung ist Gesundheitsschutz

Wertschätzung ist kein „weiches Thema“, sondern ein zentraler Faktor für die psychische Gesundheit. Studien zeigen klar: Fehlende Anerkennung steht in direktem Zusammenhang mit steigenden psychischen Belastungen und höheren Fehlzeiten.

Setzen Sie sich für mehr Wertschätzung ein

Für Sie als Betriebsrat bedeutet das: Wenn Sie Wertschätzung fördern und das Thema bei Ihrem Arbeitgeber platzieren, leisten Sie aktiven Gesundheitsschutz für Ihre Kollegen.

Es geht darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich Ihre Kollegen nicht nur über ihre Leistung definieren müssen, sondern auch als Mensch wahrgenommen werden.

Hier können Sie als Betriebsrat gezielt gegensteuern, indem Sie diese Perspektive sichtbar machen – und das sowohl in Gesprächen mit Führungskräften und Ihrem Arbeitgeber als auch in der täglichen Gremienarbeit.

Der entscheidende Unterschied: Lob vs. Wertschätzung

In Gesprächen mit Führungskräften hören Sie als Betriebsrat möglicherweise: „Ich lobe meine Mitarbeitenden doch regelmäßig.“ Hier lohnt es sich, genauer hinzusehen und auch den Unterschied zu erklären:

- **Lob** ist meist leistungsbezogen, kurzfristig und hierarchisch geprägt. Beispiele: „Super Stückzahl gestern!“ oder „Alles richtig gemacht“.
- **Wertschätzung** hingegen richtet sich an den Menschen selbst, unabhängig von der aktuellen Leistung. Beispiele: „Ich schätze dich im Team für deine ruhige Art“ oder „Auf deine Erfahrung ist immer Verlass“.

Konkrete Ansatzpunkte für Ihre Arbeit als Betriebsrat

Um Wertschätzung im Betrieb aktiv zu fördern, können Sie sich an diesen 4 Ansätzen orientieren:

1. Anerkennung gezielt aussprechen

Machen Sie Stärken sichtbar. Sprechen Sie konkret an, was Sie an einer Person schätzen – etwa Ausdauer, Erfahrung oder Verlässlichkeit. Beginnen Sie direkt bei Ihrem Arbeitgeber und ermutigen Sie auch Führungskräfte, solche Stärken anzusprechen, anstatt pauschal zu loben.

2. Echte Aufmerksamkeit schenken

In Gesprächen zählt ungeteilte Präsenz. Nehmen Sie sich bewusst Zeit, hören Sie aktiv zu und signalisieren Sie: „Ihr Anliegen ist wichtig.“ Geben Sie diesen Impuls auch in die Führungsebene weiter. Ein Blick auf das Handy, die Smartwatch oder auf den Rechner während des Gesprächs zeigt kein wirkliches Interesse.

3. Kleine Gesten nutzen

Oft sind es die unscheinbaren Dinge, die Wirkung zeigen: ein kurzer Gruß, eine Nachfrage nach ein paar Krankheitstagen oder nach den Kindern, ein kleines Zeichen der Aufmerksamkeit. Solche Gesten signalisieren: „Ich nehme dich als Person wahr – du bist nicht nur eine Nummer.“

4. Körpersprache bewusst einsetzen

Wertschätzung zeigt sich nicht nur in Worten. Eine offene Haltung, Blickkontakt und zugewandte Kommunikation machen einen großen Unterschied, auch in Sitzungen oder Gesprächen mit Führungskräften. Gerade Führungskräfte unterschätzen oft ihre Körpersprache.

→ FAZIT

Ihr Einfluss zählt

Fehlende Wertschätzung ist kein Randthema; sie betrifft die Arbeitszufriedenheit, die Gesundheit und letztlich die Leistungsfähigkeit im gesamten Betrieb. Nutzen Sie Ihre Position im Betriebsrat, um dieses Thema aktiv zu platzieren. Sprechen Sie es an, geben Sie Impulse und gehen Sie selbst mit gutem Beispiel voran.

Denn am Ende gilt: Jede Kollegin und jeder Kollege im Betrieb hat es verdient, nicht nur für die Leistung, sondern als Person gesehen und respektiert zu werden.

Checkliste | Lesezeit 4 Minuten

Multikultureller Arbeitsschutz – berücksichtigt Ihr Arbeitgeber die Vielfalt in Ihrem Betrieb?

Die zunehmende Vielfalt in der Belegschaft stellt den Arbeits- und Gesundheitsschutz in allen Betrieben vor neue Herausforderungen. Unterschiedliche Sprachen, kulturelle Prägungen und religiöse Hintergründe beeinflussen das Sicherheitsverständnis, das Verhalten am Arbeitsplatz sowie die Wahrnehmung von Risiken. Aufgrund von Sprachbarrieren, unterschiedlichen Bildungsniveaus sowie eines unterschiedlichen Sicherheitsverständnisses kommen klassische Arbeitsschutzmaßnahmen nicht bei allen Kollegen gleichermaßen an. Für Sie als Betriebsrat ergibt sich daraus eine klare Aufgabe: Arbeitsschutz muss inklusiv gedacht werden. Die folgende Checkliste verschafft Ihnen einen guten Überblick und bietet Ansatzpunkte für Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber.

Gehen Sie die Checkliste durch. Aus jedem „Nein“ können Sie Handlungsbedarf im ASA ableiten und diesen gemeinsam mit den Experten diskutieren sowie Maßnahmen festlegen. Bei über 20 % „Nein“-Antworten suchen Sie das Gespräch mit Ihrer Fachkraft

für Arbeitssicherheit. Diese kann sicher weitere Themen erkennen. Drängen Sie im ASA darauf, einen Maßnahmenplan zu entwickeln, der die Vielfalt Ihrer Belegschaft berücksichtigt und so zu mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beiträgt.



Checkliste: Multikultureller Arbeitsschutz



Verstehen ist die Grundlage für Sicherheit am Arbeitsplatz. Gehen Sie die Fragen gern auch mit verschiedenen Kollegen durch.

Nr.	Frage	Ja	Nein
1	Werden Unterweisungen in Ihrem Betrieb in verständlicher, einfacher Sprache durchgeführt?		
2	Gibt es sicherheitsrelevante Unterlagen in mehreren Sprachen, wie z. B. Erste Hilfe, Umgang mit Gefahrstoffen oder Verhalten im Brandfall?		
3	Werden visuelle Hilfsmittel (Bilder, Videos, z. B. Napo) bei Schulungen systematisch eingesetzt, um das Verständnis zu fördern?		
4	Gibt es in Ihrem Betrieb definierte Ansprechpartner oder Sprachmentoren für verschiedene Sprachen, die bei Unklarheiten weiterhelfen können?		
5	Werden kulturelle Unterschiede im Sicherheitsverhalten, wie die Nutzung von Schutzausrüstung oder auch das Lesen von rechts nach links im arabischen Raum, aktiv thematisiert (z. B. in Schulungen)?		
6	Gibt es grundlegende interkulturelle Trainings für Führungskräfte und Kollegen, um das Verständnis füreinander zu fördern?		
7	Gibt es Regelungen für besondere Phasen, z. B. Ramadan, hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und bzgl. Pausenregelungen?		
8	Werden grundlegende religiöse Feiertage bei der Arbeitsplanung der Kollegen berücksichtigt?		
9	Gibt es spezielle Schulungskonzepte für Kollegen mit geringen Deutschkenntnissen?		
10	Gibt es eine Verständnisprüfung nach Unterweisungen, um zu erkennen, wie viel von den Inhalten bei den Kollegen angekommen ist, z. B. durch Rückfragen?		
11	Erhebt Ihr Arbeitgeber Daten zur Zusammensetzung der Belegschaft hinsichtlich Nationalitäten und Sprache?		
12	Liegen Ihnen als Betriebsrat diese Daten auch regelmäßig vor?		
13	Gibt es eine Auswertung über das Sprachniveau der Kollegen (A1 bis C2), um die Sprachkenntnisse systematisch zu erfassen?		
14	Hat Ihr ASA das Thema multikulturelle Belegschaft und die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb auf der Agenda stehen?		
15	Gibt es Sicherheitsbeauftragte – gerade in Bereichen, wo viele Kollegen unterschiedlicher Nationalitäten zusammenarbeiten –, die verschiedene Sprachen sprechen und somit Unklarheiten im Alltag schnell auflösen können?		
16	Gibt es Deutschkurse, um die Sprachkenntnisse der Kollegen zu verbessern?		
17	Werden Gefährdungsbeurteilungen gezielt unter Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Unterschiede durchgeführt (z. B. bei der Bewertung von Fehlbedienungsrisiken)?		
18	Werden Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle gezielt daraufhin ausgewertet, ob sprachliche oder kulturelle Faktoren eine Rolle gespielt haben?		
19	Gibt es systematische Feedbackmöglichkeiten für Kollegen mit Migrationshintergrund, um Probleme im Arbeitsschutz anonym oder niedrigschwellig zu melden, z. B. wenn ein Beinaheunfall geschehen oder ein nicht meldepflichtiger Unfall vorgefallen ist?		

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

Izmir, 47, Hof | Lesezeit 1 Minute

Gute Arbeitsschutzprojekte auszeichnen lassen?

Frage: Wir als Betriebsrat haben uns das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz für die nächsten 2 Jahre als Schwerpunkt gesetzt und wollen gemeinsam mit unserem Arbeitgeber verschiedene Maßnahmen umsetzen. Ein Projekt finden wir so gut, dass wir uns als Gremium auch vorstellen könnten, hier an einer Ausschreibung teilzunehmen. Unser Arbeitgeber ist allerdings sehr zurückhaltend und will den Aufwand nicht auf sich nehmen. Er meint, wir seien mit 120 Beschäftigten zu klein dafür. Wie können wir ihn überzeugen und das Thema sinnvoll platzieren?

Antwort: Ihr Engagement als Betriebsrat ist großartig. Kleine und mittlere Unternehmen können sich im Jahr 2027 um den Deutschen Arbeitsschutzpreis bewerben, der alle 2 Jahre praxistaugliche Lösungen für Sicherheit und Gesundheit auszeichnet.

Nutzen Sie den ASA

Eine gute Möglichkeit, um Ihre Idee zu platzieren, ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA). Hier finden Sie sicherlich Unterstützung. Gehen Sie gut vorbereitet in den Termin und stellen Sie kurz Projekte aus den letzten Jahren vor. Diese zeigen, dass praxisnahe

und konkrete Lösungen ausgezeichnet werden. Typische Ansätze waren in den vergangenen Runden technische Verbesserungen, organisatorische Maßnahmen, gelebte Sicherheitskultur oder einfache, selbst entwickelte Hilfsmittel – und das unabhängig von der Betriebsgröße.

So überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber

- Stellen Sie im ASA konkrete Praxisbeispiele vor.
- Zeigen Sie die Übertragbarkeit auf Ihren Betrieb.
- Betonen Sie Imagegewinn und Außenwirkung.

Bewerbung

Informieren Sie sich auf der Website des Deutschen Arbeitsschutzpreises unter www.deutscher-arbeitsschutzpreis.de. Bis zum **30. Juni 2026** können Sie Ihr Projekt einreichen – und vielleicht zu den Preisträgern 2027 gehören. Das gibt Ihnen noch etwas Zeit, um Ihren Arbeitgeber zu überzeugen.

Nutzen Sie den Arbeitsschutzpreis als Impulsgeber im ASA. Bringen Sie ein bestehendes Projekt ein, diskutieren Sie die Weiterentwicklung und prüfen Sie gemeinsam die Teilnahme. Denn oft sind gute Lösungen bereits vorhanden, sie müssen nur sichtbar gemacht werden.



Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

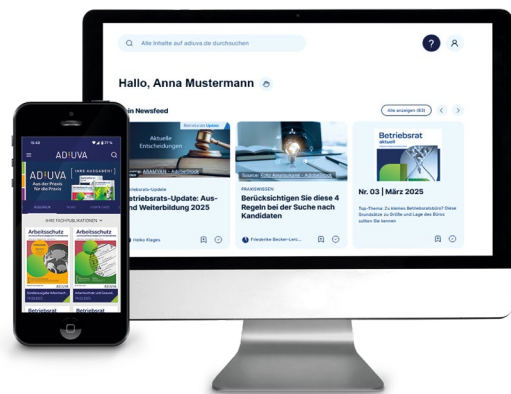
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

Der Onlinebereich

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

Die ADIUVA App

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



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

GESUNDHEITSSCHUTZ
Plötzlicher Herztod

EMPATHIE
Chancen und Grenzen

GESUNDHEITSKOMPETENZ
Neue Erkenntnis: zu wenig
Wissen vorhanden