

Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte



Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 4

PLÖTZLICHER HERZTOD

Zu viel Stress bei der Arbeit
kann ein Auslöser sein

SEITE 6–7

EMPATHIE

Nutzen Sie als Betriebsrat
diese Fähigkeit richtig im Amt!



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,

die Sonne steht mittlerweile hoch am Himmel, der Sommer ist in vollem Gange und lädt uns dazu ein, innezuhalten, neue Energie zu schöpfen und den wohlverdienten Urlaub zu genießen. Ich wünsche Ihnen erholsame Tage und viele schöne Momente.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz macht nie Urlaub, daher greifen wir auch in dieser Ausgabe wieder praxisnahe und wichtige Themen auf: Wir stellen Ihnen die neuen Möglichkeiten für den Gehörschutz für Kollegen mit Hörgerät vor und zeigen, wie Ihnen die neue Web-App-Anwendung der DGUV zur Erkennung von Muskel-Skelett-Belastungen helfen kann.

Im Mittelpunkt steht das spannende Thema „Empathie in der Betriebsratsarbeit“ – eine wichtige Fähigkeit, die es wert ist, bewusst reflektiert, besser verstanden und weiterentwickelt zu werden.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und einen sonnigen, erholsamen Sommer!

Chefredakteurin

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Neuigkeiten: Gehörschutz für Kollegen mit Hörgerät 3

Plötzlicher Herztod – Stress als Auslöser mitdenken 4

Erstunterweisung: Was kommt bei den neuen Kollegen an? 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Soft Skills: Wie Sie als Betriebsrat Empathie in Ihrer Arbeit richtig einsetzen und weiterentwickeln 6+7

RECHT & URTEILE

Fluchttüren müssen nach außen aufgehen – ohne Wenn und Aber 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesundheitsförderung fördert die Gesundheitskompetenz 9

Arbeitsplatzsituationsanalysen im Betrieb nutzen 10

LESERFRAGEN

„UV-Schutz am Arbeitsplatz: Wann genau muss unser Arbeitgeber aktiv werden?“ 11

Hilfe für Kollegen bei seelischen Problemen nach Arbeitsunfall gesucht 11

ZUM SCHLUSS

Neue DGUV-Anwendung zur Beurteilung von Muskel-Skelett-Belastung 12

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 | **Bilder:** 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

Neues | Lesezeit 4 Minuten

Gehörschutz für alle: So setzen Sie sich für Ihre Kollegen mit Hörminderung ein

Sicherlich arbeiten in Ihrem Betrieb auch Kollegen, die aufgrund einer Hörminderung auf ein Hörgerät angewiesen sind. Das ist im Büro oft schon schwierig, doch an Arbeitsplätzen, die von Lärm geprägt sind, ist der richtige Gehörschutz für Hörgeräteträger wirklich eine Herausforderung. Schließlich muss Ihr Arbeitgeber die Kollegen vor Lärm schützen. Bisher waren teure Komplettsysteme oft die einzige Lösung. Doch inzwischen gibt es auch einfachere Möglichkeiten, das Hörgerät mit dem Gehörschutz zu kombinieren. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) informiert über diese kombinierten Hörsysteme. Dieses Wissen ist für Sie als Betriebsrat hilfreich, um Ihre Kollegen zu schützen und deren Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung schreibt vor, dass in Bereichen mit einem Lärmpegel ab 85 dB(A) Gehörschutz getragen werden muss. Für Kollegen mit Hörminderungen gilt diese Pflicht bereits ab 80 dB(A). Ohne geeigneten Schutz dürfen sie in solchen Bereichen nicht arbeiten. Doch wie wird das in Ihrem Betrieb umgesetzt?

Hörgerät und Gehörschutz: oft ein Problem

Wussten Sie, dass eine klassische Kombination aus Hörgerät und Kapselgehörschutz nicht zulässig ist, da das Hörgerät den Schall zusätzlich verstärken kann? Im schlimmsten Fall droht so eine weitere Schädigung des Gehörs, und das will weder der betroffene Kollege noch der Arbeitgeber.

Doch um betroffene Kollegen trotz Hörgerät weiter am bisherigen Arbeitsplatz zu beschäftigen, braucht es spezielle Hörsysteme, die das Hören ermöglichen und dennoch vor Lärm schützen. Lange Zeit waren nur sogenannte Komplettsysteme zugelassen, bei denen alle Komponenten fest zusammengehören. Diese sind jedoch teuer und in der Auswahl begrenzt.

Neue Hörschutzsysteme helfen betroffenen Kollegen

Mit dem neuen Zulassungsverfahren für kombinierbare Hörsysteme können Hörakustiker nun Hörgerät und Gehörschutz individuell anpassen. Das erhöht die Flexibilität und senkt die Kosten.

Für Sie als Betriebsrat bedeutet das: Machen Sie Ihren Arbeitgeber darauf aufmerksam, dass es mittlerweile praktikablere Lösungen gibt, die sowohl den Schutz als auch die Kommunikation Ihrer Kollegen sicherstellen.

Nutzen Sie den ASA

Bringen Sie die Neuigkeit in die nächste ASA-Sitzung oder suchen Sie direkt das Gespräch mit Ihrer Sifa und auch Ihrem Betriebsarzt. Diese müsste Ihnen als Betriebsrat auch sagen können, wie viele Kollegen ein Hörgerät tragen und einen Gehörschutz brauchen und wie bisher im Betrieb damit umgegangen wurde. Sollte es noch keine Statistik dazu geben, dann regen Sie das als Betriebsrat an. Nur so sehen Sie, wie hoch der Bedarf ist.

Welchen Gehörschutz gibt es überhaupt?

Darüber hinaus sollten Sie sich mit den Gehörschutzangeboten in Ihrem Betrieb vertraut machen. Welche Arten von Gehörschutz gibt es? Oft gibt es nur Ohrstöpsel als Einmalprodukt, Gehörschutzbügel oder Gehörschutzkapseln. Welche tragen die Kollegen gern? Mit welchen ist ein Gespräch gut möglich?



HINWEIS

Gefährdungsbeurteilung prüfen

Wichtig ist, dass Sie als Betriebsrat beim Thema Lärm immer prüfen, ob eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde – gerade wenn Kollegen mit Hörgerät in lauten Bereichen arbeiten. Über die Gefährdungsbeurteilung erfahren Sie, wie hoch der Lärmpegel in den jeweiligen Arbeitsbereichen ist. Dies wird über eine Lärmmessung erhoben. Achten Sie darauf, dass die Lärmmessung nicht nur punktuell, sondern über mehrere Stunden durchgeführt wird, um die Lärmspitze zu erfassen.



INFO: Zugelassene Produkte

Hörschutz und Hörgeräte, die zusammenpassen

Auf der Internetseite des IFA gibt es eine Liste mit Hörgeräten und Hörschutzprodukten, die nun neu zugelassen sind: <https://link.adiuva.de/ifaempfehlungen>. Auf dieser Seite finden Sie auch noch weitere Informationen, wie etwa den Grundsatz 312-002 „Hörgeräte zur Verwendung mit einer Gehörschutz-Otoplastik für den Einsatz in Lärmbereichen“, der für ein vertieftes Wissen hilfreich ist.



FAZIT

Neuerungen nutzen

Hören ist ein wichtiger Sinn – diesen zu schützen und zu ermöglichen, ist zentral für eine gesunde und sichere Arbeit sowie für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Durch die neuen Möglichkeiten von kombinierbaren Hörsystemen können auch Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber viel bewirken. Nutzen Sie daher den Impuls und fragen Sie auch bei Ihrer Berufsgenossenschaft nach, ob es hier noch weitere branchenspezifische Anpassungen gibt.

Stressfaktoren reduzieren | Lesezeit 4 Minuten

Plötzlicher Herztod im Betrieb: Bedenken Sie auch Stress als Risikofaktor

Der plötzliche Herztod trifft viele Menschen völlig unerwartet – auch mitten im Arbeitsalltag. Neben bekannten medizinischen Ursachen rückt zunehmend ein Faktor in den Vordergrund, der im betrieblichen Kontext lange unterschätzt wurde: Stress und akute Belastungssituationen. Für Arbeitgeber und Sie als Betriebsrat ergibt sich aus dieser Erkenntnis ein klarer Handlungsauftrag. Es geht nicht nur um schnelle Hilfe im Notfall und um die Ausstattung mit Defibrillatoren, sondern vor allem auch darum, Risiken frühzeitig zu erkennen und wirksam zu reduzieren.

Wissen Sie, wie es zu einem plötzlichen Herztod kommt? Medizinisch wird der plötzliche Herztod meist durch lebensbedrohliche Herzrhythmusstörungen ausgelöst, insbesondere durch Herzkammerflimmern. Neben Vorerkrankungen können auch akute Stressreaktionen eine entscheidende Rolle spielen. Situationen mit hohem Zeitdruck, emotionaler Anspannung oder körperlicher Überforderung führen zu einer massiven Aktivierung des Herz-Kreislauf-Systems. Im Extremfall kann dies tödliche Rhythmusstörungen auslösen.

Arbeitsalltag bringt Stress mit sich

Gerade im Arbeitsalltag entstehen solche Belastungsspitzen häufiger, als oft angenommen wird – etwa bei Konflikten mit Kunden, in sicherheitskritischen Situationen oder bei dauerhaft hoher Arbeitsverdichtung. Aktuell spielen sicherlich auch die Sorge um den Arbeitsplatz sowie der Einsatz von künstlicher Intelligenz eine Rolle.

Damit wird deutlich: Arbeitsbedingungen können unmittelbar gesundheitliche Risiken bergen. Als Betriebsrat und Gesundheitsschützer sollten Sie das Thema in Ihrem Betrieb platzieren: Stressmanagement ist kein bloßer Wohlfühlfaktor, sondern auch ein Sicherheitsaspekt.

Praxisbeispiel aus der Rechtsprechung

Wie konkret dieser Zusammenhang ist, zeigt ein Urteil des Sozialgerichts Dortmund (14.10.2025, Az. S 17 U 367/23): Ein 52-jähriger Sicherheitsmitarbeiter griff während seiner Arbeit in eine eskalierende Auseinandersetzung ein. In deren Verlauf wurde er körperlich angegriffen und geriet unter erhebliche Stressbelastung. Kurz darauf brach er zusammen und verstarb am plötzlichen Herztod.

Die zuständige Unfallversicherung lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall zunächst ab. Das Gericht kam jedoch zu einer anderen Bewertung: Es stellte fest, dass die akute Stresssituation im Einsatz wesentlich zum Tod beigetragen hat. Entscheidend war, dass die konkrete Belastung am Arbeitsplatz geeignet war, die tödliche Herzrhythmusstörung auszulösen. Auch eine mögliche Vorerkrankung änderte daran nichts.

Der plötzliche Herztod wurde daher als Arbeitsunfall anerkannt. Für die Hinterbliebenen ergaben sich entsprechende Leistungsansprüche. Dieses Urteil verdeutlicht eindrucksvoll, dass Stress im Arbeitskontext nicht nur gesundheitliche, sondern auch rechtliche Relevanz hat.

Prävention als zentrale Aufgabe im Betrieb

Auch wenn technische Hilfsmittel wie automatisierte externe Defibrillatoren im Notfall Leben retten können, greifen sie doch erst,

wenn es zu einem Vorfall gekommen ist. Der eigentliche Ansatzpunkt, den Sie als Betriebsrat von Ihrem Arbeitgeber einfordern sollten, ist die Prävention. Ziel muss es sein, belastende Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass gesundheitliche Risiken gar nicht erst entstehen.

Ihre Mitbestimmung als Betriebsrat zählt

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Sie auch das Recht dazu, und dieses sollten Sie unbedingt zum Wohle Ihrer Kollegen nutzen. Per Gesetz ist es Ihre Aufgabe als Gremium, auf sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen hinzuwirken und entsprechenden Maßnahmen von Ihrem Arbeitgeber aktiv einzufordern.

Gefährdungsbeurteilung ernst nehmen

Das stärkste Werkzeug dafür ist die Gefährdungsbeurteilung. Diese muss ausdrücklich auch psychische Belastungen umfassen. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass dabei nicht nur formale Anforderungen erfüllt werden, sondern reale Belastungssituationen im Arbeitsalltag erfasst werden.

Hier sollten Sie sich an die Vorgaben der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie halten und dies von Ihrem Arbeitgeber fordern (www.gda-portal.de). Ziel von Arbeitsschutzmaßnahmen muss sein, dass

- Belastungsspitzen gezielt reduziert werden,
- die Arbeitsorganisation gesund gestaltet ist und
- die Kollegen sensibilisiert sind, Warnsignale wie starke Erschöpfung, Brustschmerzen oder Herzrasen ernst zu nehmen und frühzeitig zu reagieren.



FAZIT

Schlechte Arbeitsbedingungen schlagen aufs Herz!

Der plötzliche Herztod ist kein rein medizinisches Ereignis, sondern kann eng mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Für Sie als Betriebsrat ergibt sich daraus eine klare Verantwortung: Die Belastungen Ihrer Kollegen müssen sichtbar gemacht, Risiken reduziert und Schutzmaßnahmen konsequent umgesetzt werden.

Prävention und Notfallvorsorge gehören dabei untrennbar zusammen. Denn letztlich gilt: Gute Arbeitsbedingungen sind nicht nur eine Frage der Organisation – sie können im entscheidenden Moment Leben retten.

Erstunterweisung: Darauf kommt es für neue Kolleginnen und Kollegen an

Als Betriebsrat sind Sie sicher schon lange in Ihrem Unternehmen tätig. Erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitstag? Inzwischen hat sich beim Thema Sicherheit vieles verändert. Heute ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, neue Beschäftigte zu unterweisen, bevor sie ihre Tätigkeit aufnehmen. Doch wird das in der Praxis immer konsequent umgesetzt? Im Folgenden erfahren Sie, welche Inhalte eine Erstunterweisung umfassen sollte.

Der Einstieg in den Job ist für viele mit Spannung verbunden. Umso wichtiger ist es, neuen Kolleginnen und Kollegen, Praktikanten oder Auszubildenden von Anfang an Orientierung zu geben.

Sie kennen weder die betrieblichen Abläufe noch die konkreten Gefährdungen. Gerade für Berufsanfänger sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz oft noch ungewohnt. Deshalb ist es entscheidend, die Grundlagen verständlich und praxisnah zu vermitteln.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Achten Sie darauf, welche Inhalte in der Erstunterweisung behandelt werden und ob alle relevanten Aspekte berücksichtigt sind. Neben allgemeinen Informationen müssen – abhängig von der jeweiligen Tätigkeit – auch spezifische Themen vermittelt werden.



Checkliste: Erstunterweisungen



Befragen Sie die Kollegen zu folgenden Punkten

Nr.	Inhalt
1	Kennst du die betrieblichen Akteure für Sicherheit und Gesundheit (Sifa, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer) und weißt du, wie du sie erreichst?
2	Kennst du das richtige Verhalten im Notfall (Brand, Unfall ...)?
3	Weißt du, wo die Erste-Hilfe-Kästen im Betrieb sind und wie der Erste-Hilfe-Prozess ist (Alarmierungsprozess und Notrufnummern)?
4	Weißt du, wo die Feuerlöscher stehen und was das richtige Verhalten im Brandfall ist?
5	Kennst du die Notausgänge und Fluchtwege in deinem Bereich?
6	Was ist alles ein Arbeits-/Wegeunfall und welche Berufsgenossenschaft ist zuständig?
7	Weißt du, dass du Verletzungen und Unfälle beim Vorgesetzten melden musst?
8	Weißt du, dass du kleine Verletzungen ins Verbandbuch eintragen musst?
11	Weißt du, dass du Sicherheitsmängel beim Vorgesetzten melden musst?
12	Weißt du, wann und wo Schutzausrüstung vorgeschrieben ist?
13	Weißt du, welche Arbeitsmittel, Maschinen und Geräte du nur nach ausdrücklicher Aufforderung benutzen darfst?
14	Kennst du die allgemeinen Regeln im Betrieb, z. B. für Raucherplätze, Parkplätze, Gehwege, Sicherheitsverhalten auf dem Gelände usw.?
15	Weißt du, welche arbeitsmedizinischen Vorsorgen dir zustehen?

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

Spezifische Anforderungen beachten

Je nach Arbeitsplatz, ob in der Produktion oder in der Verwaltung, kommen zu den allgemeinen Informationen auch noch weitere wichtige Inhalte im Rahmen der Erstunterweisung hinzu. Diese ergeben sich aus den Gefährdungsbeurteilungen, die Ihr Arbeitgeber für jeden Tätigkeitsbereich erstellen muss (§ 5 ArbSchG). Dazu gehört zum Beispiel:

- Schutz vor Lärm
- Ergonomie beim Heben und Tragen von Lasten
- Bildschirmarbeit
- innerbetriebliche Transportvorgänge und Verkehrswege
- Umgang mit Maschinen
- Umgang mit Gefahrstoffen
- Hautschutz, Hautreinigung und Hautpflege
- Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz



WICHTIG

Informationsrecht nutzen

Wenn Sie als Betriebsrat sich nicht sicher sind, welche Gefahren und Risiken bei einzelnen Bereichen eine Rolle spielen, dann lassen Sie sich die Dokumentationen der Gefährdungsbeurteilungen zeigen. Greifen Sie hier auf Ihr Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zurück.



Soft Skills | Lesezeit 8 Minuten

Empathie in der Betriebsratsarbeit: Nutzen Sie diese Fähigkeit gezielt in Ihrem Amt

Als Betriebsrat wissen Sie: Empathie ist ein zentrales Werkzeug und eine unverzichtbare Fähigkeit, um die Sorgen Ihrer Kolleginnen und Kollegen zu verstehen. Doch wenn Sie zu tief in die Probleme eintauchen, verlieren Sie schnell den Überblick – und am Ende vielleicht sogar sich selbst. Zu viel Empathie kann zu emotionaler Belastung führen. Wie finden Sie die Balance zwischen Verstehen und Handeln? Wo liegt die Grenze zwischen menschlicher Nähe und professioneller Distanz? Und wie schützen Sie sich vor Erschöpfung, ohne die Verbindung zur Belegschaft zu verlieren? In diesem Artikel erfahren Sie, wie Sie Empathie gezielt in Ihrem Amt einsetzen.

Wie empathisch sind Sie und Ihr Betriebsratsteam? Schätzen Sie sich auf einer Skala von 0 bis 10 ein (10 ist der maximale Wert). Sicherlich gibt es zwischen den einzelnen Mitgliedern kleinere oder größere Unterschiede – doch woran machen Sie das genau fest?

Wir alle nutzen den Begriff Empathie, doch selten können wir konkrete Faktoren benennen, die sie ausmachen.

Was ist Empathie?

Empathie bezeichnet die Fähigkeit, sich in die Gedanken, Gefühle und Motive anderer Menschen einzufühlen und diese nachzuvollziehen.

Die 3 Dimensionen von Empathie

In der Arbeitspsychologie werden dabei 3 Dimensionen unterschieden:

1. Kognitive Empathie

Kognitive Empathie ist die Fähigkeit, die Perspektive eines anderen zu verstehen und nachzuvollziehen, wie jemand eine Situation wahrnimmt. Beispiel: Sie können verstehen, warum ein Kollege mit einer Umstrukturierung unzufrieden ist, weil Sie seine Argumente rational nachvollziehen können.

2. Emotionale Empathie

Emotionale Empathie bedeutet, die Emotionen anderer mitzufühlen – also ein echtes Einfühlen in Freude, Sorge, Wut oder Angst des Gegenübers. Beispiel: Als Betriebsrat spüren Sie die Verzweiflung einer Kollegin, die sich überlastet fühlt, und reagieren mit Mitgefühl.

3. Mitfühlende Empathie

Mitfühlende Empathie geht über das reine Verstehen und Fühlen hinaus: Hier steht der Wunsch im Vordergrund, konstruktiv zu helfen und Unterstützung anzubieten. Beispiel: Nach einem Gespräch über Mobbing mit einem Kollegen suchen Sie gezielt das Gespräch mit dem Arbeitgeber, um eine Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz zu erreichen.

Sympathie vs. Empathie: Ein entscheidender Unterschied

Als Betriebsrat sind Sie oft nah an Ihren Kollegen dran, kennen sie gut und können viele von ihnen gut leiden. Genau in solchen Situationen gilt es, besonders aufmerksam zu sein. Hier handeln Sie sonst schnell aufgrund von Sympathie und weniger aufgrund von Empathie.

- **Sympathie** bedeutet, dass Sie die Gefühle oder Meinungen Ihrer Kollegen teilen oder gutheißen, z. B. mit dem Satz: „Das finde ich auch unfair!“
- **Empathie** bedeutet, die Perspektive und Emotionen der Kollegen nachzuvollziehen, ohne sie zu bewerten, z. B. mit dem Satz: „Ich verstehe, warum du das so empfindest.“



HINWEIS

Warum kognitive Empathie für Betriebsräte zentral ist

Um Ihre Arbeit als Betriebsrat professionell zu gestalten und zwischen Gefühl und Haltung zu trennen, ist die kognitive Empathie besonders wichtig. Sie hilft Ihnen, Interessenkonflikte zu verstehen, ohne dabei auf eine Seite gezogen zu werden, nicht als Anwalt einzelner Kollegen aufzutreten, sich selbst nicht aufzureiben oder vorschnell zu handeln. Die Reflexion der eigenen Haltung und Handlungen ist eine wichtige Grundlage für Ihre Arbeit.

Nutzen und trainieren Sie als Betriebsrat Empathie gezielt

Empathie ist ein zentraler Bestandteil Ihrer Arbeit, das gilt es anzuerkennen. Entscheidend ist, sie bewusst einzusetzen, ohne sich von den eigenen oft unbewussten Emotionen leiten zu lassen. Mit folgenden Übungen können Sie Empathie gezielt für Ihre Arbeit nutzen.

Trainieren Sie sich im „aktiven Zuhören“

Hören Sie aktiv zu, stellen Sie klärende Fragen und spiegeln Sie das Gehörte zurück („Habe ich Sie richtig verstanden, dass ...?“). So schaffen Sie Vertrauen und insbesondere Klarheit. Achten Sie gleichzeitig darauf, nicht jede Emotion zu verinnerlichen. Ihr Ziel muss es sein, Ihr Gegenüber zu verstehen, aber nicht, sich mitreißen zu lassen.

Machen Sie Ihre Rolle klar

Machen Sie transparent, wofür Sie als Betriebsrat zuständig sind und wo Ihre Grenzen liegen. Bei Anzeichen stärkerer psychischer Belastung (z. B. anhaltende Überforderung oder Rückzug) verweisen Sie frühzeitig an Fachstellen wie den Betriebsarzt oder externe Beratungsangebote. Trotz aller Empathie können Sie manche Themen nicht lösen.

Schaffen Sie verlässliche Strukturen

Schaffen Sie klare Anlaufpunkte: feste Sprechstunden, eindeutige Zuständigkeiten im Gremium und regelmäßige Präsenz in den Abteilungen. Legen Sie einfache Abläufe für sich im Gremium fest, wie Beratungsgespräche mit Kollegen ablaufen sollen (z. B. Erstgespräch, Klärung, weiteres Vorgehen), damit Anliegen strukturiert bearbeitet werden.

Nehmen Sie Ihre eigenen Grenzen wahr!

Achten Sie bei Ihren Betriebsratskollegen und natürlich bei sich selbst auch auf Warnsignale wie Erschöpfung, Gereiztheit oder das Gefühl, Fälle „mit nach Hause zu nehmen“. Sprechen Sie dies offen an und verteilen Sie Aufgaben oder Verantwortlichkeiten, gerade bei fordernden Kollegen, neu, wenn es erforderlich ist.

7 Fragen für professionelles, empathisches Handeln

Nachfolgende Fragen unterstützen Sie als Betriebsrat dabei, empathisch zu handeln und gleichzeitig professionell zu bleiben. Nutzen Sie sie – zur Vorbereitung von Gesprächen, im Austausch im Gremium oder zur kurzen Selbstreflexion nach belastenden Fällen. So behalten Sie sowohl die Anliegen der Kollegen als auch Ihre eigenen Grenzen im Blick.



Übersicht: Fragenkatalog Empathie



Mit diesen Fragen begleiten Sie Ihre Kollegen empathisch und professionell

1. Höre ich meinem Gegenüber aktiv zu?

Ich höre aufmerksam im Gespräch zu, lasse mich nicht durch Handy usw. ablenken, stelle klärende Fragen und fasse das Anliegen immer wieder kurz zusammen.

2. Habe ich die richtige Distanz und Klarheit, was Gefühle bei mir machen?

Ich nehme die Gefühle meines Gegenübers wahr, übernehme sie aber nicht ungefiltert, damit ich nicht unüberlegte Handlungen ausführe (z. B. eine E-Mail schreiben).

3. Mache ich meine professionelle Haltung klar?

Ich mache deutlich, dass ich als Betriebsrat Interessen vertrete und nicht therapeutisch arbeite. Ist mir selbst das klar?

4. Arbeite ich bzw. arbeiten wir als Gremium strukturiert?

Ich halte mich an klare Abläufe, die mir mein professionelles Handeln, auch in hitzigen Momenten, erleichtern (Erstgespräch, Klärung, nächster Schritt), damit ich nicht überstürzt handle.

5. Verweise ich auf Hilfsangebote?

Ich spreche bei erkennbarer Überlastung oder psychischen Problemen passende Unterstützungsangebote an, und versuche, im Rahmen meine Kompetenzen für die Kollegen da zu sein.

6. Holen wir uns Unterstützung im Gremium?

Wir tauschen uns im Gremium regelmäßig über belastende Gespräche/Fälle aus und klären gemeinsam die richtige Haltung. Wir sind offen und unterstützen uns gegenseitig.

7. Prüfe ich meine eigene Belastungsgrenze?

Ich kenne meine Belastungsgrenze und habe klare „Symptome“ dafür (z. B. Gedankenkarussell, Arbeit nach Hause nehmen), damit ich gut handeln kann. In solchen Fällen nehme ich Supervision in Anspruch oder bitte meine Betriebsratskollegen um Unterstützung.

Zu finden unter [adiuva.de](https://www.adiuva.de) unter der Eingabe des Titels im Suchfeld

INFO: Empathie testen



Gießener Empathie-Test (GET)

Wollen Sie sich bzw. Ihre Empathiefähigkeit einschätzen? Dann nutzen Sie z. B. den Gießener Empathie-Test, den Sie kostenlos auf der Seite www.managementkompetenzen.de durchführen können. Sie erhalten eine umfangreiche Auswertung. Unter dem Link <https://link.adiuva.de/empathietest> warten 35 Fragen, für die Sie ca. 10–15 Min. Zeit benötigen. Die Auswertung erhalten Sie direkt im Anschluss!



FAZIT

Empathie: Die richtige Dosis zählt

Empathie ist eine zentrale Ressource für eine wirksame Betriebsratsarbeit. Machen Sie sich das in Ihrem Amt immer wieder bewusst. Sie ermöglicht Vertrauen, bessere Konfliktlösung und frühzeitiges Erkennen von Problemen. Achten Sie gleichzeitig darauf, Ihre Empathie professionell zu dosieren, um die eigene Handlungsfähigkeit zu erhalten, Befangenheit zu vermeiden und den gesetzlichen Auftrag der Gesamtinteressenvertretung nicht aus den Augen zu verlieren.



ADIUVA IMPULS

Wissensstunde

Mit dieser Webinarreihe (6 Live-Webinare pro Jahr) bekommen Sie wertvolle Impulse zu Soft Skills, Arbeitsschutz oder arbeitsrechtlichen Themen.



Fluchtwege | Lesezeit 3 Minuten

Fluchttüren müssen nach außen aufgehen – ohne Wenn und Aber

Notausgangstüren spielen eine wesentliche Rolle für die Sicherheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Nicht immer sind diese Türen leicht in ein Gebäude zu integrieren. So können z. B. Denkmalschutz-Aspekte dies verbieten. Was das für Ihren Arbeitgeber einerseits und die Sicherheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen andererseits bedeutet, ergibt sich aus einem neuen Urteil des Verwaltungsgerichts (VG) Köln (4.2.2026, Az. 1 K 321/23).

Der Fall: In Köln betreibt eine Trägerin eine Kindertagesstätte in einem denkmalgeschützten Gebäude. Die Stadt hatte 2018 eine Baugenehmigung für die Umnutzung vom Büro zur Kita erteilt. Das Problem war, dass 2 Türen – am Haupt- und am Hintereingang – als Notausgänge im Fluchtweg vorgesehen sind, sich aber nach innen öffnen. Das verstößt eindeutig gegen den Anhang Ziff. 2.3 Abs. 2 S. 2 des § 3 ArbStättV und gegen ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“: Beide Regelungen bestimmen, dass Türen in Notausgängen in Fluchtrichtung aufschlagen müssen.

Gleichzeitig stehen diese historischen Türen unter Denkmalschutz. Das Denkmalamt hatte auf eine informelle Anfrage hin signalisiert, eine Erlaubnis zur Änderung der Öffnungsrichtung sei eher nicht zu erwarten. Einen formellen Antrag stellte die Kita-Betreiberin aber nie. Stattdessen beantragte sie beim Land (Arbeitsschutzbehörde) eine Ausnahme nach § 3a Abs. 3 ArbStättV. Zunächst berief sie sich auf „ebenso wirksame Maßnahmen“ (Belehrungen, Übungen etc.), später auf einen „Härtefall“, weil der Denkmalschutz die technische Lösung verhindere. Die Behörde lehnte ab.

Die Entscheidung: Das VG Köln hat diese Entscheidung bestätigt.

Organisatorische Maßnahmen reichen nicht

Das Gericht stellt klar, dass es bei den Bestimmungen darum geht, Staus vor der Tür im Gefahrenfall zu verhindern. Belehrungen und Evakuierungsübungen können Staus nur weniger wahrscheinlich machen. Sie können eine Staubildung aber nicht zuverlässig ausschließen. Damit sind sie nicht „ebenso wirksam“ wie die vorgeschriebene technische Lösung. Eine Ausnahme nach § 3a Abs. 3 S. 1 Nr. 1 ArbStättV kommt daher nicht in Betracht.

Kein Härtefall wegen Denkmalschutz

Das Gericht prüfte § 3a Abs. 3 S. 1 Nr. 2 ArbStättV („unverhältnismäßige Härte“), lehnte aber auch diese Ausnahme ab. Härtefälle können technisch (Umsetzung praktisch unmöglich) oder wirtschaftlich (Kosten im deutlichen Missverhältnis) begründet sein.

Die Betreiberin argumentierte, ein technischer Härtefall liege vor, weil das Denkmalschutzrecht eine Änderung der Öffnungsrichtung verbiete. Das überzeugte das Gericht nicht. Es gibt kein Wahlrecht: Man kann nicht frei entscheiden, ob man lieber im Denkmalschutzrecht oder im Arbeitsschutzrecht eine Ausnahme beantragt.

Selbst wenn die Denkmalschutzbehörde eine Erlaubnis rechtlich nicht erteilen dürfte, wäre das kein Härtefall im Sinne der ArbStättV. Klar gesagt: Die Kollision mit dem Denkmalschutz macht die ArbStättV nicht „weicher“.

Die Pflicht, dass sich Notausgangstüren nach außen öffnen, steht nicht zufällig in der ArbStättV. Sie setzt europarechtliche Mindestvorgaben um (Anhang I Nr. 4.4 der RL 89/654/EWG).

Die Richtlinie enthält keine Härtefallklausel. Gebäude, die den europäischen Mindestanforderungen im Arbeitsschutz nicht entsprechen, sind daher schlicht nicht als Arbeitsstätte geeignet – auch wenn sie denkmalgeschützt sind.

Das bedeutet das Urteil für Sie als Betriebsrat

Für Betriebsräte, die sich um Arbeitsschutz und Gesundheit kümmern, stecken einige deutliche Botschaften in dieser Entscheidung.

Die wichtigste Botschaft: Sicherheit geht vor Denkmalschutz – und vor „schönen“ Gebäuden. Wenn ein Gebäude aufgrund von Denkmalschutz nicht so umgebaut werden darf, dass die arbeitsstättenrechtlichen Vorgaben erfüllt sind, dann ist die Konsequenz nicht: „Dann machen wir halt eine Ausnahme.“ Sondern unter Umständen: „Dann ist dieses Gebäude als Arbeitsstätte nicht geeignet.“ Für Sie heißt das: Prüfen Sie kritisch, ob alle Fluchtwege und Notausgänge den Vorgaben der ArbStättV/ASR entsprechen – insbesondere die Öffnungsrichtung der Türen.

Organisatorische Maßnahmen nur als Ergänzung

Unterweisungen, Räumungsübungen, Fluchtwegpläne – all das ist wichtig. Aber wenn die technische Anforderung (z. B. Tür öffnet nach außen) aus der ArbStättV kommt und europäisches Mindestrecht abbildet, reicht Organisation allein nicht.

So tragen Sie zur Sicherheit bei

Fragen Sie bei Brandschutz- und Gefährdungsbeurteilungen konkret nach: „Was ist hier die technische Grundmaßnahme, was sind nur organisatorische Ergänzungen?“

- Wenn technische Mindeststandards nicht eingehalten sind, machen Sie deutlich, dass dies nicht verhandelbar ist.
- Seien Sie wachsam, wenn der Arbeitgeber versucht, über Ausnahmen oder „besondere Umstände“ die technischen Mindestanforderungen zu relativieren.
- Wo Europa Mindeststandards setzt, dürfen Ausnahmen nicht zu einer Verschlechterung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes führen.

→ FAZIT

Arbeitsschutz ist kein Wunschkonzert

Arbeitsschutz – insbesondere bei Fluchtwegen und Notausgängen – ist kein „Wünsch dir was“. Auch schöne, historische Gebäude und organisatorisch gut gemeinte Lösungen ändern daran nichts. Als Betriebsrat haben Sie die Aufgabe und das Recht, genau an dieser Stelle hartnäckig zu bleiben.

Befragung | Lesezeit 4 Minuten

Gesundheitskompetenz: Warum Gesundheitsförderung im Betrieb stattfinden muss

Gesundheit ist Privatsache, Gesundheitsbildung hingegen nicht. Auch am Arbeitsplatz sollte die Gesundheitskompetenz der Kollegen aufgebaut werden, immerhin kostet Krankheit den Arbeitgeber und den Sozialstaat jedes Jahr viel Geld. Ein Ansatz ist hier die Gesundheitsförderung. Angesichts der neuen Veröffentlichung des Robert Koch-Instituts (RKI) wird deutlich, wie wichtig strukturierte Gesundheitsförderung ist: Mehr als 4 von 5 Beschäftigten in Deutschland haben Schwierigkeiten, Gesundheitsinformationen richtig zu nutzen. Für den betrieblichen Alltag ist das eine zentrale Erkenntnis: Gesundheitsförderung funktioniert nur dann, wenn Informationen auch tatsächlich verstanden und angewendet werden können.

Laut Panel „Gesundheit in Deutschland“ 2024 des RKI verfügen über 80 % der Bevölkerung über eine geringe Gesundheitskompetenz, konkret 81,3 % der Frauen und 81 % der Männer. In einer Zeit, in der Gesundheitsinformationen im Netz überall abrufbar sind, ist das kaum zu glauben.

Wenn Informationen nicht ankommen, entsteht Risiko

Im Arbeitsalltag erleben wir immer wieder die Folgen einer geringen Gesundheitskompetenz. Sicherheitsanweisungen werden missverstanden, Schutzhandschuhe werden nicht getragen, Hinweise zu Belastungen nicht richtig eingeordnet oder Angebote des BGM bleiben ungenutzt. Das führt nicht nur zu individuellen Nachteilen, sondern erhöht auch das Risiko für Fehler, Unfälle und krankheitsbedingte Ausfälle.

Woher kommt die niedrige Gesundheitskompetenz?

Die Ursache liegt nicht allein bei den Kollegen. Das Robert Koch-Institut macht deutlich, dass vor allem die Rahmenbedingungen eine Rolle spielen. Komplexe Informationen und Sprache, unübersichtliche Prozesse und fehlende Zugänglichkeit erschweren gesundheitsgerechtes Verhalten erheblich. Die Daten zeigen außerdem, dass Gesundheitskompetenz ungleich verteilt ist. Besonders betroffen sind Kollegen mit geringerer Qualifikation, sprachlichen Hürden oder hoher Arbeitsbelastung. Ohne gezielte Unterstützung verstärken sich diese Unterschiede im Betrieb.

Gesundheitsförderung ist auch eine Frage der Fairness

Diese Ungleichheit erleben Sie als Betriebsrat jeden Tag in Ihrem Betrieb. Lassen Sie diese Erkenntnis in die Gesundheitsförderungsangebote einfließen. Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass sie alle Kollegen – sprachlich und kognitiv – erreichen und nicht nur diejenigen, die ohnehin gut mit Informationen umgehen können, wie es häufig in der Verwaltung der Fall ist.

3 Punkte, die Sie als Betriebsrat einfordern sollten

1. Einfache Sprache

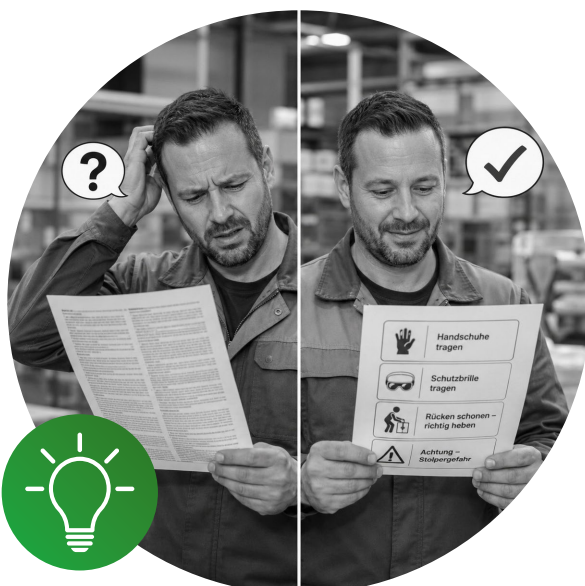
Ein zentraler Ansatzpunkt ist eine bessere Kommunikation. Informationen zu Arbeitsschutz und Gesundheit müssen verständlich, klar und praxisnah formuliert sein. Einfache Sprache, visuelle Darstellungen und bei Bedarf mehrsprachige Angebote helfen Ihren Kollegen, Inhalte zu verstehen. Ein guter Tipp ist die Nutzung eines Übersetzers für Einfache Sprache: www.leichte-sprache-uebersetzer.de

2. Unkomplizierte Angebote

Überprüfen Sie die Gesundheitsangebote auch selbst. Angebote, die zeitlich oder organisatorisch schwer erreichbar sind, etwa ein Kurs um 16:00 Uhr, obwohl die Schicht um 14:30 Uhr endet, verfehlen ihre Wirkung. Der Leitsatz lautet hier: Gesundheit muss so einfach wie möglich gemacht werden.

3. Richtige Haltung

Gesundheitsförderung ist Teil der Fürsorgepflicht und eng mit dem Arbeitsschutz verbunden. Unverständliche Informationen können zu konkreten Gefährdungen führen. Daraus ergibt sich eine klare Verantwortung für Ihren Arbeitgeber, Angebote, Schulungen und Unterweisungen so zu gestalten, dass sie für alle Kollegen nutzbar sind.



→ FAZIT

Gesundheitsförderung neu denken

Die Ergebnisse des RKI machen deutlich, dass ein Umdenken in der Arbeitswelt dringend erforderlich ist. Es reicht nicht, Angebote nur bereitzustellen. Entscheidend ist, ob sie die Kollegen tatsächlich erreichen und im Alltag wirksam werden. Dazu können Sie als Betriebsrat einen aktiven Beitrag leisten, denn Sie gestalten die betriebliche Gesundheitsförderung mit. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber über diese Erkenntnis.

Beteiligung | Lesezeit 4 Minuten

Arbeitsplatzsituationsanalyse: ein wertvolles Tool für Ihren Betrieb

Suchen Sie als Betriebsrat eine strukturierte Möglichkeit, Belastungen zu reduzieren, Kollegen zu beteiligen und gleichzeitig Ressourcen sichtbar zu machen? Dann ist die Arbeitsplatzsituationsanalyse (ASITA) ein wirkungsvolles und zugleich pragmatisches Instrument. Gerade in Zeiten von Transformation und Digitalisierung geraten Abläufe, Zusammenarbeit und Arbeitsbedingungen häufig aus dem Gleichgewicht. Nutzen Sie die ASITA – ohne großen organisatorischen Aufwand.

Kennen Sie diese zähen Gruppengespräche oder aufwendigen Befragungen ohne wirkliche Ergebnisse? Hier ist die ASITA eine wertvolle Hilfe. Sie unterstützt Ihren Arbeitgeber bei seinen Pflichten aus dem ArbSchG, § 3, und kann zugleich als Baustein der psychischen Gefährdungsbeurteilung dienen.

Geben Sie als Betriebsrat daher den Impuls unbedingt weiter!

Wie funktioniert eine ASITA?

In einem moderierten Workshop erarbeitet eine Gruppe von ca. 8–12 Kollegen aus einem Bereich in ca. 2 Stunden folgende Themen:

- Zentrale Belastungsfaktoren – was belastet uns?
- Vorhandene Ressourcen – was soll so bleiben?
- Konkrete Verbesserungsvorschläge – welche konkreten Ideen haben wir?

Die Moderation, die oft extern ist, sorgt für Struktur und Ergebnisorientierung. Das Verfahren ist praxisbewährt und wissenschaftlich fundiert.



Übersicht: Ablaufschema ASITA in 120 Min.



In diesen Phasen läuft eine ASITA in der Regel ab

Phase	Inhalt	Dauer ca.
Einstieg	Begrüßung, Regeln, Zielsetzung	10 Min.
Stärken analysieren	Was läuft gut in unserer Abteilung?	15 Min.
Belastungen klären	Was belastet uns in der Abteilung?	15 Min.
Themenfelder festlegen	Welche 3 Themen wollen wir bearbeiten?	5 Min.
Probleme und Lösungen	Probleme priorisieren, Lösungen entwickeln	60 Min.
Zusammenfassen	Ergebnisse bündeln	10 Min.
Abschluss	Nächste Schritte und Verabschiedung	5 Min.

Zu finden unter [adiuva.de](https://link.adiuva.de) unter der Eingabe des Titels im Suchfeld

→ FAZIT

Pilot durchführen

Die Arbeitsplatzsituationsanalyse ist ein einfaches, wirksames Instrument, das Beteiligung schafft und schnell zu konkreten Verbesserungen führt. Schlagen Sie dieses Instrument Ihrem Arbeitgeber vor – es bietet eine fundierte Grundlage, um Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten.



HINWEIS

Gelungene Broschüre

Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe hat eine umfassende Broschüre veröffentlicht, in der Sie noch weitere Informationen über die Umsetzung und die Ziele der ASITA erhalten. Aufrufbar unter diesem Link: <https://link.adiuva.de/Asita>

Emil, 56, Salzgitter | Lesezeit 1 Minute

„UV-Schutz am Arbeitsplatz: Wann genau muss unser Arbeitgeber aktiv werden?“

Frage: „In unserem Betrieb arbeiten viele Kollegen im Freien. Ab welchem UV-Index müssen wir als Betriebsrat darauf bestehen, dass unser Arbeitgeber Schutzmaßnahmen ergreift? Und was genau ist dann zu tun – haben Sie hier vielleicht einen Tipp für uns?“

Antwort: Der UV-Index sollte, gerade jetzt im Sommer, nicht unterschätzt werden. Er ist ein internationales Maß für die sonnenbrandwirksame UV-Strahlung und das wichtigste Werkzeug zur Vorbeugung von Hautkrebs.

Die BAuA gibt Ihnen und auch Ihrem Arbeitgeber klare Handlungsempfehlungen an die Hand: Ab einem UV-Index von 3 besteht akuter Handlungsbedarf.

Wetterlage checken

Den UV-Index erfahren Sie über jede Wetter-App. Ihr Arbeitgeber ist je nach Höhe des UV-Index verpflichtet, Schutzmaßnahmen festzulegen: sei es durch organisatorische Anpassungen wie das Verlegen von Tätigkeiten in kühlere Tageszeiten oder durch das

Bereitstellen von Schattenplätzen. Ebenfalls sollten Sie als Betriebsrat auch persönliche Schutzausrüstung wie UV-Schutzkleidung, Kopfbedeckungen oder Sonnencreme fordern, falls dies noch nicht vorhanden ist.

Wenn es nicht mehr geht

Besonders kritisch wird es ab UV-Index 8: Hier sind zusätzliche Maßnahmen nötig, etwa eine strikte Begrenzung der Aufenthaltsdauer in der Sonne oder technische Abschirmungen.

Neu: Memo-Card der BAuA

Die neue Memo-Card der BAuA im Kreditkartenformat fasst diese Schwellenwerte übersichtlich zusammen und eignet sich als praktische Handlungsanleitung für jeden Kollegen. Als Betriebsrat können Sie die Karte in der nächsten ASA-Sitzung thematisieren und auf eine verbindliche Umsetzung drängen.

Am besten laden Sie sich die Memo-Card gleich herunter und verteilen sie, nach Absprache mit Ihrem Arbeitgeber, im Betrieb. Rufen Sie dazu diese Internetseite auf: <https://link.adiuva.de/uvindex>

Elfi, 43, Augsburg | Lesezeit 2 Minuten

„Kollege braucht Hilfe bei seelischen Problemen nach einem Arbeitsunfall“

Frage: „Bei uns gab es im letzten Jahr einen schlimmen Arbeitsunfall. Zwei Kollegen sind dabei gestorben. Ein Kollege hat den schweren Unfall miterlebt und wirkt seitdem sehr angespannt. Er kam nun zu uns und hat in einem vertraulichen Gespräch berichtet, dass er nachts schlecht schläft und immer wieder die Szene durchlebt. Was können wir als Betriebsrat tun, um sicherzustellen, dass er die nötige Unterstützung erhält?“

Antwort: Wichtig ist zunächst für Sie als Betriebsrat, zu wissen, dass auch seelische Verletzungen über die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt sind und dass Ihnen klar ist, dass es diese gibt.

Sensibilisieren Sie Ihren Arbeitgeber und die Führungskräfte dafür. Seelische Verletzungen sollten nicht stigmatisiert werden.

Wichtig ist: Vorfälle immer melden

Voraussetzung dafür ist natürlich, dass das Ereignis der Unfallversicherung (UV) gemeldet wird. Oft unterschätzen Betroffene die psychischen Folgen oder scheuen sich, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Als Betriebsrat sollten Sie daher präventiv handeln und darauf achten, dass jeder Vorfall, der meldepflichtig ist, auch gemeldet wird. Sprechen Sie unbedingt im ASA darüber und greifen Sie Un-

fälle, Gewaltvorfälle und belastende Situationen wie Erste-Hilfe-Einsätze auf. Überprüfen Sie auch, wie zuverlässig Ihr Arbeitgeber diese Meldungen abgibt.

Nutzen Sie das Netzwerk der DGUV

Die DGUV bietet ein spezialisiertes Psychotherapeuten-Netzwerk mit rund 900 Therapeuten, die Betroffene meist innerhalb einer Woche behandeln können. 2024 wurden so über 9.550 psychotherapeutische Behandlungen abgeschlossen; bei jedem zweiten Betroffenen reichten bereits bis zu 5 Sitzungen.

Es ist eine schnelle und unkomplizierte Hilfe und weit weg von einer langandauernden Therapie. Das können Sie dem einen oder anderen Kollegen auch als Hinweis geben. Mehr Informationen zum Psychotherapeuten-Verfahren finden Sie auf der Homepage der DGUV: <https://link.adiuva.de/psychotherapeuten>

Praktischer Tipp: Wer notiert, erhält Hilfe

Übrigens: Wenn Betroffene zunächst betonen, es sei „nicht so schlimm“, sollte doch zumindest ein Eintrag ins Verbandbuch erfolgen, z. B. „war als Ersthelfer am Unfallort“. So ist das Ereignis dokumentiert, und der Zugang zu Versicherungsleistungen bleibt später möglich. Regen Sie an, sich von Ihrer Berufsgenossenschaft hinsichtlich eines digitalen Verbandbuchs beraten zu lassen, das dann auch als Dokumentationsgrundlage anerkannt wird.

Neues | Lesezeit 1 Minute

DGUV stellt neue Web-App für Muskel-Skelett-Belastungen vor

Heben, Tragen, einseitige Bewegungen – körperliche Belastungen am Arbeitsplatz sind eine der häufigsten Ursachen für Berufskrankheiten. Die DGUV hat nun ihre bewährte Checkliste zur orientierenden Gefährdungsbeurteilung von Muskel-Skelett-Belastungen (MSB) als interaktive Web-App veröffentlicht.

Schritt für Schritt leitet Sie die Web-App durch mögliche Belastungssituationen am Arbeitsplatz: von Heben, Drehen und Halten bis zu Zwangshaltungen. In der App geben Sie die Daten ein und erhalten direkt im Anschluss eine automatische Einschätzung. Anschließend können Sie die Ergebnisse als PDF speichern. Sie sehen: Die App ist für den unkomplizierten Einsatz im Betrieb konzipiert und richtet sich an alle Arbeitsschützer in Ihrem Betrieb.

Ausprobieren

Probieren Sie das neue Angebot der DGUV gleich exemplarisch für Ihren Arbeitsplatz aus. Über Ihren PC können Sie direkt mit diesem Link beginnen und sich einen ersten Überblick verschaffen: <https://link.adiuva.de/dguvmsb>. Natürlich berücksichtigt die Anwendung Barrierefreiheitsstandards und klärt über die Verarbeitung der Daten auf.

Empfehlung der DGUV

Die Web-App MSB ist eingebunden in ein dreistufiges Gefährdungsbeurteilungssystem:

- Stufe 1: Orientierende Beurteilung (z. B. mit der Web-App)
- Stufe 2: Vertiefende Analyse (z. B. Leitmerkmalmethoden)
- Stufe 3: Expertenbewertung (z. B. CUELA-Messverfahren)

Für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Schwangere oder Personen mit Vorerkrankungen) sind jedoch individuelle Beurteilungen nötig. Das sollten Sie als Betriebsrat im Blick behalten.

Fazit: sehr hilfreich

Die Web-App ist ein nützliches Tool, das Ihnen als Betriebsrat und Ihrem Arbeitgeber hilft, körperliche Belastungen der Kollegen am Arbeitsplatz früh zu erkennen und Maßnahmen abzuleiten.



Service-Tipp: Expertensprechstunde



Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Brigitte Ganzmann steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Mitbestimmung im Arbeitsschutz zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach
per E-Mail an ganzmann@adiuva.de.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

KLAR IM KOPF ...
... trotz Stress!?

FEHLZEITMANAGEMENT
Welche Faktoren sind hier
wichtig?

URLAUB
So kann Erholung gelingen