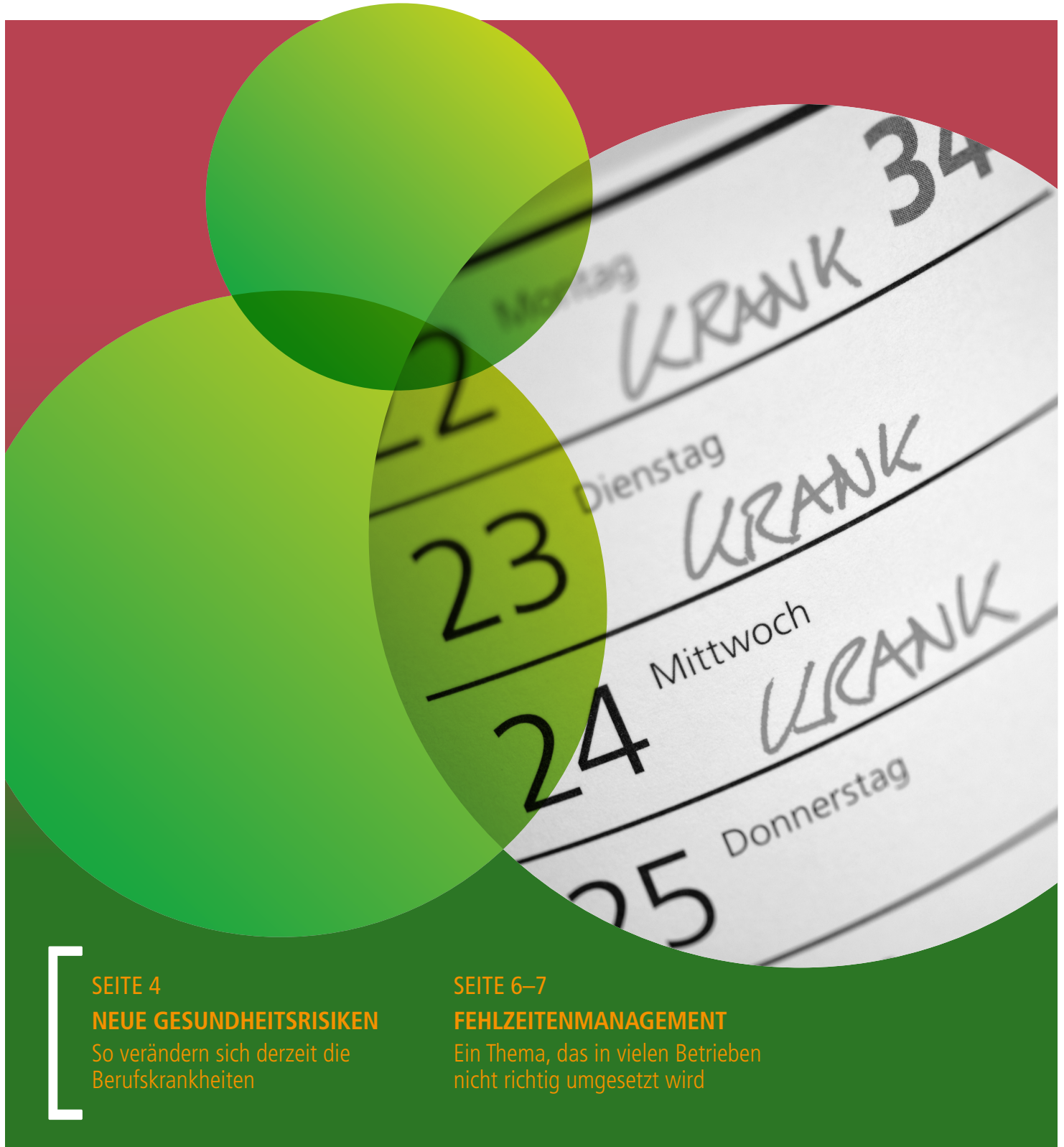


# Arbeitsschutz



und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 4

## NEUE GESUNDHEITSRISIKEN

So verändern sich derzeit die  
Berufskrankheiten

SEITE 6–7

## FEHLZEITENMANAGEMENT

Ein Thema, das in vielen Betrieben  
nicht richtig umgesetzt wird



**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 lacht, die Tage sind lang, hell und warm. Eine wunderbare Zeit! Doch in der Sommeridylle bleibt die Welt herausfordernd und unberechenbar: Krisen, Sorgen und globale Unsicherheiten prägen den Alltag – Ihren und den Ihrer Kollegen.

Trotz all der großen Entscheidungen in der Weltpolitik tragen Sie als Betriebsrat weiterhin Verantwortung für Standardaufgaben wie das Fehlzeitenmanagement, die Bildschirmarbeitsplatzbrille oder die Regelungen für einen erholsamen Urlaub. In schwierigen Zeiten sind Sie der Fels in der Brandung für Ihre Kollegen. Bleiben Sie stark und engagiert, auch wenn die Welt um Sie herum unruhig ist.

Diese sommerliche Ausgabe bietet Ihnen wertvolle Impulse, praktische Tipps und aktuelle Informationen für Ihre tägliche Arbeit als Interessenvertreter.

Genießen Sie die Lektüre und gönnen Sie sich selbst eine verdiente Erholung im Urlaub!

Chefredakteurin

## Inhalt

### ARBEITSSICHERHEIT

**Bildschirmarbeitsplatzbrillen: mehr Klärungsbedarf, als Sie denken!** ..... 3

**Neue Gesundheitsrisiken verändern die Berufskrankheiten von morgen** ..... 4

**Gewitter im Anmarsch: Wissen die Kollegen, was zu tun ist?** ..... 5

### SCHWERPUNKTTHEMA

**Fehlzeitenmanagement: So gestalten Sie es als Betriebsrat aktiv mit** ..... 6+7

### RECHT & URTEILE

**Was Sie zum Thema Gefährdungsbeurteilung und Mutterschutz wissen sollten** ..... 8

### GESUNDHEITSMANAGEMENT

**Klar im Kopf: Was Sie gegen Dauerstress tun können** ..... 9

**Urlaub: Gut zurück und frisch erholt wieder starten** ..... 10

### LESERFRAGEN

**„Ist ein Arbeitsfähigkeitscoaching im BEM sinnvoll?“** ..... 11

**„Darf eine Umkleidekabine zum Abstellraum werden?“** ..... 11

### ZUM SCHLUSS

**Mitmachen: Arbeitsschutz-Blockbuster gesucht** ..... 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, Michael Schrader, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Redakteur:** Heiko Klages, RA, Hamburg | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: nmann77; S. 5: miss irine; S. 9: WesLens – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambruch 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](mailto:service@adiuva.de) | Internet: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

Durchblick | Lesezeit 4 Minuten

# Warum Bildschirmbrillen kein Luxus sind: So setzen Sie die Rechte Ihrer Kollegen durch

Bildschirmarbeit gehört für immer mehr Kollegen zum Arbeitsalltag, und mit ihr kommen oft Sehbeschwerden: Die Informationen können nicht mehr richtig entziffert werden, die Schrift ist zu klein oder verschwommen. Was viele Kollegen und auch Betriebsräte nicht wissen, ist, dass der Arbeitgeber die Kosten für spezielle Sehhilfen tragen muss, wenn diese am Arbeitsplatz nötig sind. Lesen Sie, wie Sie als Betriebsrat diese Rechte durchsetzen und was Sie dafür regeln müssen.

Viele von Ihnen kennen es sicherlich: Ab dem 40. Lebensjahr nimmt die Fähigkeit, in der Nähe scharf zu sehen, tendenziell ab. Plötzlich erscheinen Texte auf Bildschirm oder Dokumenten unscharf, selbst mit einer Alltagsbrille. Genau dafür gibt es Bildschirmbrillen: Sie sind speziell auf die Sehabstände am Arbeitsplatz abgestimmt, etwa 70 bis 100 Zentimeter zum Bildschirm oder 30 bis 40 Zentimeter zu Dokumenten.

## Wann hat ein Kollege Anspruch auf eine Bildschirmbrille?

Der Anspruch besteht, wenn

- die Angebotsvorsorge nach ArbMedVV ergibt, dass eine spezielle Sehhilfe nötig ist,
- die Alltagsbrille nicht ausreicht, um beschwerdefrei am Bildschirm zu arbeiten,
- der Betriebsarzt oder Augenarzt die Indikation stellt.

Die Kosten für die Untersuchung und die Brille trägt der Arbeitgeber. Das gilt auch für individuelle Anpassungen, etwa bei starken Hornhautverkrümmungen. Eine Kostendeckelung für die Gläser ist dabei nicht zulässig, da die Anforderungen je nach Arbeitsplatz variieren können.

## Ihr Arbeitgeber ist in der Pflicht!

Ihr Arbeitgeber muss diese Brillen bezahlen, wenn sie arbeitsbedingt erforderlich sind. Die Grundlage dafür liefert die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Doch nicht nur das Alter ist entscheidend.

Auch jüngere Kollegen können Anspruch auf eine Bildschirmbrille haben, wenn sie trotz Alltagsbrille Beschwerden am Arbeitsplatz haben. Wichtig ist, dass die Sehprobleme durch ergonomische Anpassungen, z. B. eine bessere Bildschirmposition oder Beleuchtung, nicht behoben werden können.



## Übersicht: Welche Kosten trägt der Arbeitgeber?



### Nicht alle Kosten werden und müssen von Ihrem Arbeitgeber getragen werden

| Ihr Arbeitgeber übernimmt die Kosten für                                                                                                                                                        | Kosten werden nicht übernommen für                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• augenärztliche Untersuchung, die i. d. R. der Betriebsarzt vornimmt.</li> <li>• Bildschirmbrille inkl. Standardgläsern und Standardfassung.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine Alltagsbrille (die zahlt der Kollege oder seine Krankenkasse).</li> <li>• Markenbrillen oder höherwertige Fassungen, sofern sie nicht verordnet wurden.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehrstärkengläser, wenn sie für die Arbeit nötig sind (z. B. Officegläser für Bildschirm und Dokumente).</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blaulichtfilter oder Tönungen, da sie für den Arbeitsschutz nicht erforderlich sind.</li> </ul>                                                                         |

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

## Schaffen Sie klare Regeln mit einer BV

Damit Ihre Kollegen ihre Bildschirmbrille erhalten, sollte der Prozess klar geregelt sein – am besten mit einer Betriebsvereinbarung (BV) mit folgenden Punkten:

- regelmäßige Augenkontrolle als Angebotsvorsorge für alle Kollegen an Bildschirmarbeitsplätzen, vor allem ab 40 Jahren
- Feststellung des Bedarfs durch Betriebsarzt oder Augenarzt
- Verordnung der passenden Brille (z. B. Monofokal-, Bifokal- oder Mehrstärkengläser)
- Kostenübernahme durch den Arbeitgeber für Standardgestell und notwendige Gläser

Ein empfohlenes Ablaufschema finden Sie in der DGUV-Information 250–008, die detailliert auf die rechtlichen und technischen Anforderungen eingeht.



## FAZIT

### Handeln statt warten

Ihre Kolleginnen und Kollegen haben ein Recht auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille. Als Betriebsrat können Sie sicherstellen, dass dieses Recht auch tatsächlich umgesetzt wird.

Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber die Angebotsvorsorge durchführt, überarbeiten Sie ggf. Ihre Betriebsvereinbarung und setzen Sie sich für klare Regelungen ein. So vermeiden Sie Konflikte im Betrieb und sorgen dafür, dass alle Kolleginnen und Kollegen beschwerdefrei und sicher arbeiten können.

Wandel der Berufskrankheiten | Lesezeit 4 Minuten

# Neue Gesundheitsrisiken verändern die Berufskrankheiten

Berufskrankheiten sind immer ein Ergebnis von Arbeitsbedingungen; so waren etwa vor allem Erkrankungen durch chemische Stoffe früher viel häufiger. Doch Berufskrankheiten wandeln sich. Heute sind es Hautkrebs, Langzeitfolgen von Infektionen oder psychische Belastungen. Dieser Wandel zeigt sich auch in der Anpassung der Liste der Berufskrankheiten. Für Sie als Betriebsrat bedeutet dies, die Arbeitsbedingungen der Kollegen nicht nur heute oder in den nächsten 12 Monaten im Blick zu haben, sondern auch an die Langzeitfolgen zu denken und Prävention stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

Wussten Sie, dass es vor etwas mehr als 100 Jahren ursprünglich nur 11 anerkannte Berufskrankheiten gab? Diese waren im Berufskrankheitenrecht festgelegt.

Heute führt die Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) in der Anlage 1 auf der Liste der Berufskrankheiten derzeit 85 Krankheiten auf. Die aktuelle Liste finden Sie hier: <https://link.adiuva.de/bk-liste>

Was wohl in den nächsten 20 oder 30 Jahren an Erkrankungen dazukommen wird, hängt von den heutigen Arbeitsbedingungen ab.

## Viele Kollegen brauchen ein Update

Fragen Sie als Betriebsrat doch bei nächster Gelegenheit Ihre Kollegen, welche Berufskrankheiten in Ihrer Branche typisch sind und welche sie kennen.

Häufig werden Berufskrankheiten noch immer mit Asbest, Staub-lunge oder Vergiftungen in Verbindung gebracht. Diese gehören natürlich auch immer noch dazu, doch durch die neuen Risiken entstehen auch neue Berufskrankheiten, die Ihre Kollegen vielleicht nicht so sehr im Blick haben.

## Welche Berufskrankheiten spielen heute eine Rolle?

Hier eine Auflistung mit beispielhaften Erkrankungen, die zu einer anerkannten Berufskrankheit führen können:

- **Muskel- und Skeletterkrankungen:** Bandscheibenvorfall, Karpaltunnelsyndrom, Schulter-Impingement-Syndrom
- **psychische Belastungen:** Posttraumatische Belastungsstörung, Depressionen bei bestimmten Berufsgruppen
- **Hauterkrankungen:** Berufsekzem, Kontaktdermatitis, allergische Hautreaktionen
- **UV-bedingter Hautkrebs:** besonders der weiße Hautkrebs
- **Infektionskrankheiten:** Hepatitis B, COVID-19, Tuberkulose
- **chronische Belastungsschäden:** Sehnenscheidenentzündung, Lärmschwerhörigkeit, Weißfingerkrankheit

## Kollegen dürfen trotz Erkrankung weiterarbeiten

Früher mussten die Kollegen bei einer Berufskrankheit automatisch die Tätigkeit aufgeben, egal, ob die Krankheit schwerwiegend war oder nicht. 2021 wurde dieser Unterlassungszwang abgeschafft. Das betrifft z. B. Hauterkrankungen oder Erkrankungen des Bewegungsapparats. Auch mit weißem Hautkrebs können die Kollegen ihre Arbeit bei entsprechendem Schutz noch verrichten und müssen den Beruf nicht aufgeben.

Der Wandel bei den Berufskrankheiten zeigt sich auch hier. Heute sollen die Kollegen möglichst lange im Beruf bleiben, und Ihr

Arbeitgeber und auch die Unfallversicherung müssen individuelle Schutzmaßnahmen entwickeln.

## Wie bleiben nun Ihre Kollegen langfristig gesund?

Wer über Berufskrankheiten spricht, muss langfristig und präventiv denken. Genau das sollten Sie als Betriebsrat von Ihrem Arbeitgeber fordern – besonders folgende 4 Aspekte sind dabei wichtig.

1. **gut angepasste und moderne Arbeitsplätze**, insbesondere was Ergonomie und Schutzkleidung betrifft, die sich an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren.
2. **gezielte Gesundheits- und Präventionsangebote für die jeweiligen Zielgruppen.** Dazu gehören z. B. Hautschutzprogramme, Handschuhversorgungen und auch Schulungen. Gerade im Friseurhandwerk konnten dadurch beispielsweise typische Berufskrankheiten der Haut deutlich reduziert werden.
3. **arbeitsmedizinische Vorsorgeangebote**, auch über die Pflichtvorgaben hinaus. Ihre Kollegen sollten sich präventiv durch den Betriebsarzt beraten lassen können, und nicht nur bei der Einstellung oder bei einer Pflichtuntersuchung.
4. **Umsetzung des Arbeitsschutzes, gerade auch im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.** Ihr Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, gesundheitliche Belastungen systematisch zu erfassen und Schutzmaßnahmen abzuleiten. Hier haben Sie als Betriebsrat ein klares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Nutzen Sie es und fordern Sie die Umsetzung.

## → FAZIT

### Die heutigen Arbeitsbedingungen ändern die Berufskrankheit in 10 oder 20 Jahren

Berufskrankheiten sind heute deutlich vielfältiger als noch vor wenigen Jahrzehnten. Neben klassischen Gefährdungen rücken psychische Belastungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und chronische Langzeitfolgen moderner Arbeitsbedingungen immer stärker in den Mittelpunkt. Nutzen Sie Ihren Einfluss als Betriebsrat aktiv, um den Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb zu stärken und voranzubringen. Machen Sie Ihrem Arbeitgeber immer wieder deutlich, wie wichtig Prävention, Gesundheitsangebote und Schutzmaßnahmen sind, um die Kolleginnen und Kollegen langfristig zu schützen.



Gewitter | Lesezeit 4 Minuten

# Wenn der Himmel plötzliche Lebensgefahr bedeutet – wissen die Kollegen, was sie dann tun sollen?

Es ist ein typischer Sommertag: Die Sonne brennt, die Luft flimmert und plötzlich verdunkelt sich der Himmel innerhalb von Minuten. Ein Gewitter zieht auf, und gerade für die Kolleginnen und Kollegen im Freien kann dies lebensgefährlich werden. Mehr als genug Kollegen verharmlosen ein Gewitter und denken, dass schon kein Blitz einschlagen wird – doch die Realität sieht anders aus. Als Betriebsrat und Arbeitsschützer sollten Sie jetzt im Sommer die Kollegen aufklären und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber die 5 Sicherheitsregeln bei Gewitter einführen.

Gewitter sind im Sommer keine Seltenheit. Der Klimawandel verstärkt ihre Häufigkeit und Heftigkeit. Für alle, die draußen arbeiten, ob auf Baustellen, in der Landwirtschaft oder bei Veranstaltungen, kann ein plötzliches Unwetter zur tödlichen Bedrohung werden.

Wichtig ist dann, dass die Kollegen sich an Regeln halten und auch verstehen, warum diese wichtig sind. Im besten Fall unterweist Ihr Arbeitgeber die Outdoor-Kollegen jedes Jahr im Frühsommer, zeigt die Gefahren von Gewittern auf und das erforderliche Verhalten.

## Die 5 Sicherheitsregeln bei Gewittern

### 1. Sichere Unterschlüpfe nutzen

Den besten Schutz bietet ein Gebäude mit Blitzschutzanlage oder ein geschlossener Metallaufbau, wie etwa die Kabine eines Baggers. Auch Autos mit Ganzmetallkarosserie sind sicher.

In Hütten ohne Blitzschutz sollte man sich in der Mitte des Raumes aufhalten und sich in Hockstellung begeben.

### 2. Abstand zu Metall und hohen Punkten halten

Blitze schlagen bevorzugt in hohe oder metallische Objekte ein. Berührungsspannung (durch Stromfluss über Metallteile wie Zäune, Masten oder Sicherungsseile) und Schrittspannung (durch Strom, der sich im Boden ausbreitet) sind tödlich. Ihre Kollegen müssen daher

- Metallkonstruktionen meiden (mindestens 3 Meter Abstand),
- nicht der höchste Punkt im Gelände sein,
- ggf. im Wald bleiben, denn Waldränder und einzelne hohe Bäume sind tabu!

### 3. Keine Gruppenbildungen

Wussten Sie, dass Blitze über Körperkontakt überspringen können? Das bedeutet, dass jeder Kollege einzeln Deckung suchen muss und nicht gemeinsam Schutz gesucht werden darf. Sollte es nicht anders möglich sein, dann sollten sich die Kollegen zumindest nicht berühren.

### 4. Wetterwarnungen ernst nehmen

Im Sommer entwickeln sich Gewitter oft plötzlich und lokal begrenzt. Fordern Sie tägliche Wetterchecks (z. B. über die DWD-App) für alle Outdoor-Kollegen. Hier können die Kollegen auch den UV-Index ablesen.

### 5. Regelmäßige Unterweisungen durchführen

Ihr Arbeitgeber ist laut § 12 ArbSchG verpflichtet, Kollegen über Gefahren zu unterweisen. Als Betriebsrat können Sie

- die Thematik im nächsten ASA einbringen,
- Gefährdungsbeurteilungen für Außenarbeitsplätze prüfen und eine Aktualisierung fordern,
- Arbeitgeber dazu auffordern, Aushänge mit den 5 Regeln in Pausenräumen und auf Outdoor-Arbeitsstellen anzubringen.

## Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Der Sommer ist die Hochphase für Gewitter und damit für potenzielle Unfälle. Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 7, § 89 BetrVG) und setzen Sie auf Prävention:

- Prüfen Sie, ob es ausreichend sichere Unterschlüpfe gibt.
- Stellen Sie sicher, dass alle Outdoor-Kollegen unterwiesen sind.
- Erstellen Sie einen Notfallplan, der bei Gewitterwarnung greift.



## FAZIT

### Gewitter warnen nicht

Gewitter kennt jeder, und doch sind Sicherheitsvorkehrungen wichtig. Durch kluge Maßnahmen können Sie als Betriebsrat und Ihr Arbeitgeber Ihre Kollegen schützen. Handeln Sie jetzt, bevor der nächste Sommersturm aufzieht!



**Gewitter  
nicht  
unterschätzen!**

Krankheit und Kosten | Lesezeit 8 Minuten

# Fehlzeitenmanagement: So gestalten Sie es als Betriebsrat aktiv mit

**Sie als Betriebsrat tragen eine große Verantwortung: Sie vertreten die Interessen Ihrer Kollegen und sorgen dafür, dass der Arbeitsplatz fair, sicher und gesund bleibt. Doch was ist, wenn trotz allem Kollegen krank werden? Dann tritt oft Ratlosigkeit ein. Ein wichtiger strategischer Schritt für die kranken und gesunden Kollegen ist das Fehlzeitenmanagement. Doch was verbirgt sich eigentlich hinter diesem Begriff? Welche Bausteine gehören dazu und welche Aufgaben haben Sie als Betriebsrat dabei?**

Je nach Betrachtungsweise sind Fehlzeiten ein Kostenfaktor oder ein Warnsignal für Überlastungen, innere Kündigung oder gesundheitliche Probleme. Klar ist: Krankheitsbedingte Fehlzeiten gehören in gewissem Maß zum Leben dazu – und sind für die jeweiligen Teams oder Abteilungen ein massives Problem, denn die Arbeit muss ja getan werden.

Doch wie geht Ihr Arbeitgeber mit kranken Kollegen um? Welche Strategien hat er? Hat er überhaupt eine oder ist es vielmehr jeweils eine individuelle Entscheidung? Das wirkt sich oft nicht positiv auf das Betriebsklima aus.

## Nicht aus dem Bauch, sondern mit Plan

Genau hier setzt ein gut strukturiertes Fehlzeitenmanagement an. Es hilft Ihrem Arbeitgeber und Ihnen als Betriebsrat, Ursachen zu erkennen, gezielt mit Maßnahmen gegenzusteuern und so die Gesundheit Ihrer Kollegen zu schützen. Gleichzeitig fördert es die Produktivität, das Betriebsklima und auch das Image Ihres Arbeitgebers. Das macht sich dann bei der Bewerbung von Fachkräften bemerkbar und ist ein wesentlicher Vorteil für Ihren Arbeitgeber.

## Was bedeutet Fehlzeitenmanagement?

Fehlzeitenmanagement ist ein systematischer Ansatz, um krankheitsbedingte Abwesenheiten im Betrieb zu erfassen, zu analysieren und zu reduzieren. Diesen Ansatz gibt es schon seit vielen Jahren, und dennoch haben mittelständische Unternehmen oft nur Teile davon etabliert.

Fragen Sie bei den Betriebsratskollegen aus anderen Betrieben nach: Wer die Krankheitsquote, die betroffenen Abteilungen und auch die Diagnosen kennt, hat die Grundzüge eines betrieblichen Fehlzeitenmanagements etabliert.

## Fehlzeitenmanagement dient nicht zum Abstrafen

Wichtig zum Verständnis, auch Ihrem Arbeitgeber gegenüber, ist, dass es beim Fehlzeitenmanagement nicht darum geht, Krankheitstage zu bestrafen oder Druck auf die Kollegen auszuüben. Vielmehr steht im Mittelpunkt, die betrieblichen und auch privaten Ursachen von Fehlzeiten zu verstehen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Ziel ist es, krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren, kranke Kollegen schnell wieder am Arbeitsplatz zu integrieren, anwesende Kollegen zu entlasten und natürlich auch die Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu senken.

## 4 Bausteine für ein strukturiertes Fehlzeitenmanagement

Prüfen Sie als Betriebsrat anhand der Übersicht, welche Bereiche Ihr Arbeitgeber bereits etabliert hat und welche Sie gemeinsam noch

entwickeln sollten. Eine ausführliche Handlungsempfehlung für Sie als Betriebsrat finden Sie in der Übersicht auf der rechten Seite.

1. **Kennzahlen:** die Erfassung und Auswertung von krankheitsbedingten Fehlzeiten
2. **Analyse:** Erkennen von Mustern, z. B. häufige Kurzerkrankungen nach der Nachtschicht oder bestimmte Abteilungen mit hoher Fehlquote
3. **Maßnahmen:** Das sind im besten Fall präventive Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Arbeitsplatzanpassungen oder auch soziale Unterstützungsangebote wie Kinderbetreuung oder Pflegeunterstützung.
4. **Wiedereingliederung:** Wenn Kollegen nach längerer Krankheit wieder zurückkehren, dann braucht es hier oftmals gezielte Hilfe und ein planvolles Vorgehen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

## ! WICHTIG

### Fehlzeiten sind ein BR-Thema

Ihr Arbeitgeber kommt beim Fehlzeitenmanagement nicht an Ihnen vorbei, und Sie als Betriebsrat sollten Ihre Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG bezüglich Gesundheit und Verhalten unbedingt nutzen.

Das Fehlzeitenmanagement umfasst beide Aspekte. Zudem ist das BEM gesetzlich vorgeschrieben (§ 167 Abs. 2 SGB IX), und Sie als Betriebsrat müssen sicherstellen, dass Ihr Arbeitgeber das BEM umsetzt.

## ➔ FAZIT

### Auch Krankheit braucht Struktur

Fehlzeitenmanagement ist ein zentrales Instrument, um Gesundheit, Produktivität und Arbeitszufriedenheit im Betrieb nachhaltig zu sichern. Machen Sie das Ihrem Arbeitgeber klar.

Für Sie als Betriebsrat ist es wertvoll, um aktiv auf Ursachen von Fehlzeiten einzuwirken und strukturelle Verbesserungen anzustoßen. Entscheidend ist dabei, dass Maßnahmen nicht auf Kontrolle oder Sanktionierung abzielen, sondern auf Prävention und Unterstützung.



# Übersicht: Handlungsempfehlungen Fehlzeitenmanagement



## Bauen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber ein strukturiertes Fehlzeitenmanagement aus

### Kennzahlen und Statistik

Alle Kennzahlen kann Ihnen Ihre Personalabteilung bzw. die Abrechnung liefern. Fordern Sie sie regelmäßig (monatlich) von Ihrem Arbeitgeber ein.

- **Krankheitsquote.** Prüfen Sie, wie diese vom Personal in Ihrem Betrieb berechnet wird. Es sollte die Anzahl der krankheitsbedingten Fehlstunden durch die Soll-Stunden gerechnet werden. Werden ganze Tage für die Rechnung genutzt, dann ist eine Verzerrung durch Teilzeitarbeitsplätze gegeben. In der Produktion liegt die Krankheitsquote oft über 6 %, im Verwaltungsbereich zwischen 3 und 5 %.
- **Krankheitstage pro Kollege:** Gesamtzahl der Krankheitstage durch die Anzahl aller Kollegen. Hier darf in ganzen Tagen gerechnet werden. Dies gibt an, an wie vielen Tagen im Jahr die Kollegen krank waren. Nach dem AOK-Gesundheitsreport waren es 2025 durchschnittlich 23,9 Tage.
- **Häufigkeit:** Interessant ist auch, wie viele Kollegen kurzzeitig krank sind und wie häufig dies vorkommt. Dies kann oft ein wichtiger Hinweis auf psychische Probleme oder Konflikte in Abteilungen sein. Die Zeiten sind zusammengerechnet auch für das BEM wichtig. Ab 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 12 Monaten muss Ihr Arbeitgeber dem betroffenen Kollegen ein BEM anbieten.
- **Diagnose:** Über die Krankenkassen kann Ihr Arbeitgeber – je nach Anzahl der versicherten Kollegen – pro Jahr einen Gesundheitsreport anfordern. So erfahren Sie mehr über die Hauptgründe, warum die Kollegen durch den Arzt krankgeschrieben waren. Dies ist in der Regel, wenn keine anderen betrieblichen Regelungen greifen, am vierten Krankheitstag der Fall. Die Hauptgründe in den letzten Jahren waren Atemwegserkrankungen, psychische Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen.

### Analyse

Nach der Erhebung der Kennzahlen kommt die Analyse. Sie können die Kennzahlen nutzen und ...

- **Vergleiche anstellen:** Gibt es Abweichungen zu den Vormonaten, dem Vorjahr oder seit Beginn eines Projekts? Gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Abteilungen, trotz gleicher Arbeitstätigkeit? Das kann ein Hinweis auf Führungsprobleme sein.
- **Ursachen benennen:** Bei auffälligen Arbeitsbereichen sollten Sie gezielt als Betriebsrat und auch Vertrauensperson bei den Kollegen nachfragen: Ist die Arbeit zu monoton? Ist die Arbeitslast zu groß? Müssen viele Überstunden gemacht werden? Spielt die Führungskraft eine Rolle, oder Konflikte im Team? Sind viele Teilzeiteltern in den Bereichen beschäftigt, die durch die Doppelbelastung von Beruf und Familie mehr Unterstützung im Alltag benötigen?

### Maßnahmen

Prävention kostet Geld, Krankheit auch. Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber genau damit und zeigen Sie auf, dass Sie das Geld für Maßnahmen nicht mit der Gießkanne verteilen, sondern gezielt einsetzen. Hier einige Beispiele.

- **Gesundheitsmaßnahmen:** Kurzimpulse zu Stress und Entspannung, Resilienz-Workshops, Bewegungsangebote direkt am Arbeitsplatz, Impulse zur psychischen Fitness in den Teambesprechungen, Ausbildung von Gesundheitslotsen in Abteilungen mit hohen Krankenständen, Schulung der Führungskräfte etc. Natürlich kann Ihr Arbeitgeber auch präventiv in die Gesundheit investieren und Gesundheitsangebote wie E-Gym-Wellpass oder Hansefitness anbieten. Damit stärkt er dann vorwiegend seine Arbeitgeberattraktivität.
- **Unterstützungsmaßnahmen:** Arbeiten viele Kollegen bei Ihnen, die sich um einen zu pflegenden Angehörigen kümmern müssen? Dann sind Angebote und Informationen über Pflege und Arbeit hilfreich. Arbeiten viele Eltern mit Kindern in Ihrem Betrieb, so braucht es ggf. hier mehr Unterstützung – ob Ferienbetreuung, Homeoffice oder Hausaufgabentreff.

### Wiedereingliederung

Das BEM ist gesetzlich verankert und muss von Ihrem Arbeitgeber angeboten werden. Ihnen als Betriebsrat kommt dabei eine wichtige Kontrollaufgabe zu und eine Mitgestaltung beim BEM-Prozess. Nur auf Wunsch der Kollegen nehmen Sie auch an den BEM-Gesprächen teil.

- **Betroffene Kollegen identifizieren:** Ihr Arbeitgeber muss den Kollegen, die innerhalb von 12 Monaten 6 Wochen am Stück oder gestückelt krank waren, ein BEM anbieten.
- **BEM-Gespräche:** Das Ziel von BEM-Gesprächen ist es, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wie ein Kollege wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann und was es dafür braucht. Das kann eine Umstellung der Arbeitszeit, eine andere Aufgabe oder ein ergonomisches Hilfsmittel sein.

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

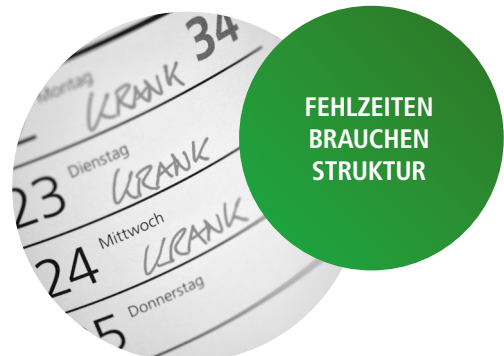


**ADIUVA IMPULS**

**24-Stunden-Antwortservice auf Ihre Praxisfragen**

Sie benötigen eine zweite Meinung zu Ihren Betriebsratsanfragen? Oder haben eine dringende Anfrage?

Mit „Smart BR“ garantieren wir einen 24-Stunden-Antwortservice auf Ihre Praxisfragen. Probieren Sie es direkt aus.



Mutterschutz | Lesezeit 3 Minuten

# Was Sie zum Thema Gefährdungsbeurteilung und Mutterschutz wissen sollten

**Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) sieht in bestimmten Fällen ein Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen vor. Das ist gut und richtig. Es ist allerdings kein Freifahrtschein, um während der Schwangerschaft bzw. des Stillens nicht arbeiten zu müssen. Erstellt der Arbeitgeber eine ausreichende Gefährdungsbeurteilung und setzt die Maßnahmen um, besteht kein Anlass für ein Beschäftigungsverbot (Arbeitsgericht Karlsruhe, 30.9.2025, Az. 5 Ca 95/25).**

**Der Fall:** Eine angestellte Zahnärztin stillte ihr Kind und forderte von ihrer Praxis ein vollständiges betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG, plus Gehaltsfortzahlung. Sie begründete dies mit Gefährdungen, die mit ihrer Tätigkeit einhergehen, z. B. Quecksilber aus Amalgam, mögliche Infektionen (Hepatitis, HIV) und allgemeinem Zeit- und Leistungsdruck. Die Zahnarztpraxis führte als Arbeitgeber zwei mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilungen durch und setzte die daraus abgeleiteten Schutzmaßnahmen um. Sie ließ diese von der zuständigen Behörde prüfen. Ergebnis: Die Maßnahmen sind ausreichend und realistisch. Die Beschäftigung galt als unbedenklich. Die Zahnärztin versuchte, gerichtlich ein Beschäftigungsverbot durchzusetzen.

**Die Entscheidung:** Sie war auf ganzer Linie erfolglos.

## Kein generelles Beschäftigungsverbot für Stillende

Das Gericht stellte zunächst fest, dass es kein absolutes Beschäftigungsverbot für stillende Zahnärztinnen oder andere stillende Beschäftigte gibt. Ein betriebliches Beschäftigungsverbot wird nur als letztes Mittel eingesetzt, es ist eine „Ultima Ratio“: Es setzt eine unverantwortbare Gefährdung voraus, die sich nicht durch Schutzmaßnahmen oder Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausschließen lässt.

## Gefährdungsbeurteilung als Dreh- und Angelpunkt

Nach § 10 MuSchG muss der Arbeitgeber für jede Tätigkeit Gefährdungen für Schwangere und Stillende beurteilen und Schutzmaßnahmen festlegen. Auf dieser Grundlage entscheidet er über folgende Möglichkeiten:

1. Arbeitsbedingungen anpassen
2. Umsetzung auf andere Tätigkeit
3. erst dann: Beschäftigungsverbot

## „Unverantwortbare Gefährdung“ ist kein Null-Risiko

Bei der Bewertung kommt es auf die Kombination aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere des möglichen Schadens an. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn das Risiko in dieser Abwägung nicht mehr hinnehmbar ist.

Wenn der Arbeitgeber alle Schutzvorgaben einhält, gilt eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen.

## Regeln des Ausschusses für Mutterschutz (AfMu)

Die einschlägige AfMu-Regel MuSchR 10.1.01 zur Gefährdungsbeurteilung ist empfohlen, aber nicht exklusiv verpflichtend. Wer sie einhält, profitiert von einer Vermutungswirkung. Aber auch mit anderen fachlich anerkannten Arbeitshilfen kann eine ordnungsgemäße Gefährdungsbeurteilung erstellt werden.

Aus der Entscheidung lassen sich konkrete Handlungsempfehlungen für Betriebsräte ableiten:

### 1. Fordern und prüfen Sie die Gefährdungsbeurteilungen

Bestehen Sie darauf, dass es mutterschutzspezifische Gefährdungsbeurteilungen für alle relevanten Tätigkeiten gibt. Diese sollen Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beschreiben und konkrete, realistische Schutzmaßnahmen enthalten. Lassen Sie sich die Beurteilungen vorlegen und vergleichen Sie sie mit branchenspezifischen Arbeitshilfen (z. B. Fachgruppe Mutterschutz) und/oder Mutterschutz-Regeln (AfMu).

### 2. Kontrollieren Sie die Umsetzung der Schutzmaßnahmen im Alltag

Führen Sie Zwischengespräche mit betroffenen Beschäftigten, um zu klären, ob die Gefährdungsbeurteilung umgesetzt wird. Wenn Maßnahmen nur auf dem Papier bestehen, sprechen Sie das klar an – intern und bei Bedarf gegenüber der Aufsichtsbehörde.

### 3. Beschäftigungsverbot nur als letzte Stufe – aber dann konsequent nutzen

Unterstützen Sie Beschäftigte zunächst bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen und der Umsetzung auf andere Tätigkeiten. Erst wenn trotz Schutzmaßnahmen eine unverantwortbare Gefährdung bleibt, drängen Sie auf eine erneute, sorgfältige Gefährdungsbeurteilung. Ziehen Sie den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin und bei Bedarf die Aufsichtsbehörde hinzu. Unterstützen Sie die Beschäftigten beim Antrag auf ein Beschäftigungsverbot.



## FAZIT

### Nutzen Sie Ihre Rechte

Mutterschutz heißt nicht automatisch „Freistellung“, sondern Gefährdungsbeurteilung plus wirksame Schutzmaßnahmen. Sie sind als Betriebsrat nicht nur „Zuschauer“, sondern wichtige Gestalter: beim Einfordern von Gefährdungsbeurteilungen, bei der Kontrolle der Umsetzung, in der Kommunikation mit den Beschäftigten und – wo nötig – in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Wenn Sie diese Rolle aktiv wahrnehmen, tragen Sie dazu bei, dass stillende oder schwangere Beschäftigte nicht zwischen übertriebenem Sicherheitsbedürfnis und wirtschaftlichem Druck zerrieben werden, sondern einen wirklich verantwortbaren und fairen Schutz ihrer Gesundheit und der Gesundheit ihrer Kinder erhalten.



Klar im Kopf | Lesezeit 4 Minuten

# Stress am Arbeitsplatz: Wie Sie als Betriebsrat frühzeitig handeln und Ihre Kollegen schützen

Stress ist für die meisten Kollegen ein beständiger Alltagsbegleiter geworden. Doch ab wann wird aus einer normalen Belastung oder einer kurzzeitigen Drucksituation ein Problem, das Sie als Betriebsrat und auch Ihr Arbeitgeber nicht ignorieren dürfen? Dieser Artikel zeigt Ihnen, wie Sie frühzeitig erkennen, wann Stress für Ihre Kollegen zur Gesundheitsgefahr wird, und wie Sie gezielt gegensteuern können.

Bei Stress gilt wie bei so vielem im Leben: Die Dosis macht das Gift. Ein Leben ohne Stress ist fade, und zu viel davon ist eine Belastung. Kurzfristige Stresssituationen geben uns Menschen viel Energie; doch dauern diese Situationen viele Wochen und Monate an, wird der Dauerstress zur Belastung für Körper und Geist.

## Wann wird Stress zum Risiko?

Als Betriebsrat sind Sie gefordert, hier genau hinzuschauen. Typische Warnsignale sind häufige Krankmeldungen, sinkende Motivation oder vermehrte Konflikte im Team. Doch oft beginnt es schon früher: häufige Überstunden, zusätzliche Schichten am Wochenende oder sogar eine Belastungsanzeige.

## Fordern Sie die Zahlen ein!

Fordern Sie als Betriebsrat von Ihrem Arbeitgeber eine monatliche Auflistung von Krankmeldungen und geleisteten Überstunden an, ebenso von nicht genommenem Urlaub. Sprechen Sie dann mit Kollegen aus den belasteten Abteilungen – so wissen Sie, wann der Stress zum Risiko wird.

## Entlastung der Kollegen beginnt im Kopf

Dauerstress belastet alle Vorgänge, die im Kopf stattfinden. Daher brauchen Ihre Kollegen Freiräume, um abschalten zu können. Dazu gehören

- klare Arbeitszeiten und keine permanenten Überstunden,
- wertvolle Pausen, die echte Erholung ermöglichen und nicht durch Anrufe immer wieder unterbrochen werden,
- Urlaube ohne E-Mails oder Anrufe.

Als Betriebsrat können Sie im Rahmen einer Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber darauf hinwirken, dass solche Freiräume geschaffen und eingehalten werden.



## Ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten

Gegen Dauerstress am Arbeitsplatz müssen Sie als Interessenvertreter vorgehen. Auch der Gesetzgeber hat dies 2013 so entschieden und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB Psych) in § 5 ArbSchG verankert.



## Übersicht: Dauerstress stoppen

### Mit diesen 5 Schritten bremsen Sie den Dauerstress

| Nr. | Vorgehen                                                                                                                                                                                         |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | <b>Kennzahlen als Warnsignale nutzen:</b> Analysieren Sie regelmäßige Krankmeldungen, Überstunden und den Urlaubsstand.                                                                          |
| 2   | <b>Fragen Sie die Kollegen</b> aus den betroffenen Abteilungen, ob und wodurch sie sich belastet fühlen.                                                                                         |
| 3   | <b>GB Psych aktualisieren:</b> Fordern Sie als Betriebsrat Ihren Arbeitgeber auf, die GB Psych zu aktualisieren und die Kollegen dabei konkret an der Lösungssuche zu beteiligen.                |
| 4   | <b>Maßnahmen gegen Stress:</b> Setzen Sie sich für die Umsetzung von Maßnahmen konsequent ein!                                                                                                   |
| 5   | <b>Gesundheitskompetenz stärken:</b> Kollegen leiden unterschiedlich unter Dauerstress – daher ist es wichtig, dass Ihr Arbeitgeber auch individuelle Angebote macht, wie z. B. für Entspannung. |

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

## → FAZIT

### Belastung aktiv reduzieren

Stress am Arbeitsplatz ist ein bekanntes Thema, das Sie als Betriebsrat unbedingt aktiv gestalten sollten. Nutzen Sie Ihre Rechte, um die Gesundheit Ihrer Kollegen zu schützen und damit auch die Produktivität Ihres Unternehmens zu sichern.

## ADIUVA IMPULS

### Kostenfreie Webinaraufzeichnung

Am 18.6. fand unser Webinar „Dauerstress im Job“ statt. Die Aufzeichnung und die Unterlagen stehen Ihnen im ADIUVA-Onlinenebereich zur Verfügung.



Entspannter Urlaub | Lesezeit 4 Minuten

# Gut erholt aus dem Urlaub zurück: So gelingt Ihnen und auch Ihren Kollegen echte Entspannung

Der Arbeitsalltag ist durch die vielen Aufgaben, Projekte, Abstimmungen und Gespräche oft sehr anstrengend – für Sie als Betriebsrat in Ihrer Doppelbelastung und auch für Ihre Kollegen. Nun ist die Urlaubszeit da und soll die wichtige und nötige Erholung bringen. Doch oft schleicht sich selbst im Urlaub das Gefühl innerer Unruhe ein. Warum fällt es so schwer, im Urlaub wirklich abzuschalten? Folgende Informationen helfen Ihnen und auch Ihren Kollegen, gestärkt und mit neuer Energie aus dem Urlaub zurückzukehren.

Wussten Sie, dass unser Gehirn unerledigte Aufgaben besonders gut abspeichert? Dies ist auch als Zeigarnik-Effekt bekannt. Unser Gehirn denkt auch dann, wenn wir nicht am Arbeitsplatz und eigentlich im Urlaub sind, an offene Projekte, ungelöste Konflikte oder anstehende Entscheidungen. Vielleicht kennen Sie das Gefühl – oder hören es von Kollegen, dass einige selbst im Urlaub das Gefühl haben, nicht richtig abschalten zu können, weil die Gedanken um das kreisen, was noch zu tun ist.



## HINWEIS

### Achten Sie auf sich

Für Sie als Interessenvertretung ist das besonders relevant: Ihre Arbeit ist oft mit langfristigen Prozessen verbunden, die nicht einfach „abgeschlossen“ werden können. Doch genau das macht echte Erholung so wichtig – für Sie und für Ihr Team. Denn nur wenn alle mental abschalten, können sie neue Energie tanken.

Es ist wichtig, dass Sie sich diesen Zusammenhang bewusst machen.

## Eine gute Vorbereitung hilft für einen entspannten Urlaub

Damit der Zeigarnik-Effekt weder Sie noch Ihre Kollegen im Urlaub einholt, hilft eine gute Vorbereitung. Nehmen Sie sich vor der Abreise Zeit, um gemeinsam mit Ihren Kollegen folgende Punkte zu klären:

### 1. Offene Aufgaben delegieren oder dokumentieren

Klären Sie, wer in Ihrer Abwesenheit Ansprechpartner für dringende Angelegenheiten ist. Notieren Sie den Stand wichtiger Projekte, damit Sie nach dem Urlaub nahtlos weitermachen können.

### 2. Klare Absprachen treffen

Informieren Sie Ihre Kollegen und die Geschäftsführung über Ihre Erreichbarkeit – oder besser: über Ihre Nichterreichbarkeit. Ein klares „Ich bin im Urlaub und nicht verfügbar“ signalisiert auch dem eigenen Gehirn: Jetzt ist Pause. Dafür gibt es auch den Abwesenheitsassistenten im E-Mail-Programm.

### 3. Eine „To-do-Liste für danach“ erstellen

Schreiben Sie auf, was nach dem Urlaub als Erstes ansteht. Das gibt Ihrem Kopf die Sicherheit, dass nichts in Vergessenheit gerät – und alle können loslassen.

## Im Urlaub: Schalten Sie bewusst ab

Auch wenn die Vorbereitung stimmt, kann es im Urlaub selbst schwerfallen, den Arbeitsmodus auszuschalten. Vielleicht kennen Sie das, dass die Gedanken auch im Urlaub noch um das ein oder andere Projekt kreisen.

Diese Tipps helfen Ihnen, wirklich zur Ruhe zu kommen:

- **Rituale schaffen:** Beginnen Sie den Tag mit einer Aktivität, die nichts mit Arbeit zu tun hat – sei es ein Spaziergang, ein gutes Buch oder ein ausgiebiges Frühstück. Das signalisiert dem Gehirn: Jetzt ist Freizeit.
- **Digital Detox:** Legen Sie feste Zeiten fest, in denen Sie nicht auf E-Mails oder Nachrichten schauen. Noch besser: Schalten Sie Benachrichtigungen komplett aus. Die Welt dreht sich auch ohne Sie weiter.
- **Achtsamkeit üben:** Nehmen Sie sich bewusst Zeit, den Moment zu genießen. Ob beim Wandern, am Strand oder bei einem Besuch im Museum – konzentrieren Sie sich auf das, was Sie gerade tun, statt mit Ihren Gedanken in der Zukunft oder Vergangenheit zu hängen.

## Ein sanfter Einstieg

Der erste Tag nach dem Urlaub kann hart sein, weil vieles liegengeblieben ist und/oder jeder was von Ihnen will. Sorgen Sie gut für sich, indem Sie

- **einen Puffer einplanen.** Nehmen Sie sich am ersten Arbeitstag nicht zu viel vor. Sortieren Sie zunächst E-Mails und Prioritäten, bevor Sie in die operativen Aufgaben einsteigen.
- **sich realistische Ziele setzen.** Sie werden nicht alles auf einmal schaffen – und das ist in Ordnung. Setzen Sie sich für die erste Woche nach dem Urlaub kleine, machbare Ziele.



## FAZIT

### Batterien aufladen

Ein Urlaub ist keine Luxusangelegenheit, sondern eine Notwendigkeit, damit Sie und die Kollegen langfristig leistungsfähig und motiviert bleiben. Indem Sie sich bewusst auf die Erholungszeit vorbereiten, im Urlaub wirklich abschalten und die Rückkehr gelassen angehen, können Sie sich wieder mit voller Energie für Ihre Kollegen einsetzen.

Rolf, 58, Halle-Wittenberg | Lesezeit 2 Minuten

## „Ist Arbeitsfähigkeitscoaching eine sinnvolle Maßnahme im BEM?“

**Frage:** In unserem Betrieb gibt es in den letzten Monaten vermehrt längerfristige Arbeitsunfähigkeiten, besonders aufgrund psychischer Belastungen und Rückenerkrankungen. Unsere neue Personalleitung möchte Arbeitsfähigkeitscoaching als BEM-Maßnahme einführen. Was versteht sie konkret darunter und was müssen wir als Betriebsrat dabei beachten?

**Antwort:** Zunächst haben Sie als Betriebsrat im Rahmen des BEM nach § 167 SGB IX nicht nur Mitwirkungsrechte, sondern auch eine wichtige Fürsorgepflicht Ihren Kollegen gegenüber. Sie können und sollten darauf bestehen, dass Ihr Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommt und allen Kollegen mit längerer oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit (ab 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten) ein BEM-Verfahren anbietet.

### Das ist Arbeitsfähigkeitscoaching

Arbeitsfähigkeitscoaching kann im Rahmen des BEM eine wertvolle Maßnahme sein, besonders bei psychischen Erkrankungen. Es zielt darauf ab, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Kollegen zu erhalten, wiederherzustellen und zu fördern. Das Coaching berücksichtigt dabei die individuelle Situation des betroffenen Kollegen und beschäftigt sich unter anderem mit der

Frage: „Wie steht es um die allgemeine Leistungsfähigkeit?“ Dazu gehören nicht nur die Arbeit und die Gesundheit, sondern auch Kompetenzen, Werte und das private Umfeld.

### Anders als ein BEM-Gespräch

Ein Arbeitsfähigkeitscoaching ist ein 4-Augen-Gespräch zwischen einem spezialisierten Coach und dem betroffenen Kollegen. Beim BEM gibt es in der Regel einen festen Teilnehmerkreis, der aus dem Kollegen, dem BEM-Beauftragten sowie häufig Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrats besteht. Die Ergebnisse im BEM werden dokumentiert. Im Arbeitsfähigkeitscoaching wird dagegen keine Akte erstellt und die Inhalte der Gespräche bleiben vertraulich.

### Klare Regeln beim Arbeitsfähigkeitscoaching

Wichtig ist, dass Sie als Betriebsrat die Vertraulichkeit eines Arbeitsfähigkeitscoachings gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber festlegen und dadurch das Vertrauen der Kollegen in die Maßnahme stärken. Die Kosten für das Coaching übernimmt in der Regel der Arbeitgeber oder je nach Fall die Rentenversicherung, die Agentur für Arbeit oder die Unfallversicherung nach einem Arbeitsunfall.

Sorgen Sie außerdem dafür, dass die Kollegen umfassend über die Ziele und den Nutzen des Coachings informiert werden.

Aysche, 46, Rastatt | Lesezeit 2 Minuten

## „Darf ein ungenutzter Umkleideraum in einen Abstellraum umfunktioniert werden?“

**Frage:** In unserem Betrieb gibt es einen Umkleideraum, der seit Jahren kaum genutzt wird. Unser Arbeitgeber will daraus nun einen Abstellraum machen. Als Betriebsrat sind wir uns nicht einig darüber, ob er das darf, und wir möchten den Raum für die Kollegen, die mit dem Fahrrad kommen, gerne erhalten. Sonst haben sie ja keinen Umkleideraum. Bei uns gibt es keine vorgeschriebene Arbeitskleidung, es gibt bei uns nur Sicherheitsschuhe. Unser Arbeitgeber meint, dass ein Umkleideraum nur nötig ist, wenn besondere Arbeitskleidung getragen werden muss oder das Umkleiden in anderen Räumen nicht zumutbar ist. Stimmt das?

**Antwort:** Tatsächlich ist die Meinung Ihres Arbeitgebers korrekt. Nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV, Anhang Ziffer 4.1 Abs. 3) und der ASR A4.1 (Abschnitt 7.2) besteht eine Pflicht zum Vorhalten eines Umkleideraums nur, wenn betriebsbedingt besondere Arbeitskleidung getragen werden muss, etwa aus gesundheitlichen Gründen, wegen der Art der Tätigkeit oder auf Anweisung des Arbeitgebers.

### Nur Schuhe, keine Kleidung

Da in Ihrem Fall nur Sicherheitsschuhe vorgeschrieben sind, greift diese Regelung nicht. Die ArbStättV (Anhang Ziffer 3.3 Abs. 1) sieht vor, dass bei fehlender Umkleidepflicht eine Kleiderablage ausreicht. Solange sich Ihre Kollegen zum Beispiel in anderen Räumen umziehen können, ohne dass dies unzumutbar ist, darf Ihr Arbeitgeber den Raum als Abstellraum oder Lager nutzen.

### Wichtig: Waschbecken und WC

Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass Wasch- und Hygienemöglichkeiten weiterhin für alle Kollegen zugänglich bleiben. Vielleicht besteht die Möglichkeit, den Raum zu teilen und einen kleinen Teil für die sportlichen Kollegen freizuhalten.

### Raum sinnvoll gestalten

Ohne besondere Arbeitskleidung und bei zumutbaren Alternativen besteht keine Pflicht zum Umkleideraum. Ihr Arbeitgeber muss ihn nicht vorhalten. Doch gemeinsam können Sie mit Ihrem Arbeitgeber den Raum sinnvoll umgestalten, zum Wohl Ihrer Kollegen und des Betriebs.

Präventionsfestival 2027 | Lesezeit 1 Minute

## Was halten Sie von einem neuen Blockbuster zum Arbeitsschutz?

Stellen Sie sich vor, Ihre nächste Betriebsversammlung beginnt nicht mit einer trockenen Power-Point-Präsentation, sondern mit einem Film, der Ihre Kollegen so fesselt wie ein Kinohit. Mit den richtigen Filmen werden Gesundheit und Sicherheit nicht nur zum Erlebnis, sondern auch zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags.

Erinnern Sie sich an Ihren letzten Kinofilm? Filme haben die besondere Fähigkeit, Emotionen zu wecken und Themen anschaulich zu vermitteln. Auf der Plattform [mediainprevention.org](https://mediainprevention.org) finden Sie eine Auswahl an Filmen, die speziell für die Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz entwickelt wurden. Diese Filme können Sie beispielsweise zu Beginn einer ASA-Sitzung, bei Gremiumssitzungen oder zur Anregung von Diskussionen einsetzen. Sie helfen dabei, das Bewusstsein für wichtige Themen bei Ihrem Arbeitgeber sowie bei anderen Fachleuten und Verantwortlichen zu schärfen.

### Mehrwert im Alltag

Machen Sie Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die fachkundigen Personen, die in Ihrem Betrieb Unterweisungen durchführen, auf die Seite [mediainprevention.org](https://mediainprevention.org) aufmerksam. Vielleicht

regt dies die Kollegen auch dazu an, die Filme in Schulungen oder Unterweisungen einzusetzen und gemeinsam mit den Teilnehmenden darüber zu diskutieren, ob sie ähnliche Situationen bereits im Arbeitsalltag erlebt haben.

### Haben Sie selbst einen Film gedreht?

Dann machen Sie beim Internationalen Media Festival für Prävention mit und lassen Sie Ihren Film auszeichnen. Beiträge können bis zum 31.8.2026 über [mediainprevention.org](https://mediainprevention.org) eingereicht werden. Zugelassen sind übrigens auch Filme, die seit 2023 produziert wurden.

### Einfach inspirieren lassen

Schauen Sie auf der Homepage einfach unter dem Reiter „Mediathek“ nach spezifischen Themen.

## Für Sie: kostenfreie Webinarunterlagen

### inklusive Spezialreport und Musterbetriebsvereinbarungen

Am 18.6. fand das Webinar „Dauerstress im Job“ statt. Haben Sie es verpasst?

Kein Problem, die Aufzeichnung und alle Webinarunterlagen stehen im ADIUVA-Onlinebereich im Reiter „Videos“ für Sie bereit.

Loggen Sie sich jetzt unter [www.adiuva.de](https://www.adiuva.de) ein und stärken Sie den Arbeitsschutz dort, wo er oft zu spät beginnt: bei Dauerstress und psychischer Belastung.

\*Der Onlinebereich ist Bestandteil Ihres Abonnements.  
Es fallen keine weiteren Kosten für die Nutzung an.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie  
in der nächsten  
Ausgabe

GRIPPESAIISON 2026/2027  
Laufen die Vorbereitungen?

KI IM EINSATZ  
Betriebsanweisungen prüfen

PAUSEN MACHEN  
Kleine Übungen für  
zwischendurch