Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 3
KI IM ARBEITSSCHUTZ
Nutzen Sie als Betriebsrat bereits KI als Unterstützung?

SEITE 6–7
GRIPPESAISON 2026/2027
Der Herbst kommt: So langsam kann die Vorbereitung beginnen

NR. 09 | SEPTEMBER | 2026

AD UVA



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,

so wie sich die Jahreszeiten verändern und unausweichlich der Herbst kommt, gehören Veränderungen zum Arbeitsalltag. Neue gesetzliche Vorgaben oder organisatorische Anpassungen sollen Abläufe vereinfachen und Unternehmen zukunftsfähig machen. Doch nicht jede Neuerung führt automatisch zu einer Verbesserung in der Praxis. Ein Beispiel ist der Beschluss der Regierung, eine Krankmeldung bereits ab dem ersten Krankheitstag einzuführen. Was auf dem Papier effizient erscheint, kann im Arbeitsalltag unerwartete Probleme oder zusätzlichen Aufwand verursachen.

Gerade deshalb sind Sie als Betriebsrat eine wichtige kritische Stimme im Betrieb. Mit Ihrem Wissen und Ihrer Erfahrung können Sie die Auswirkungen von Entscheidungen realistisch einschätzen und praxistaugliche Lösungen anstoßen oder Verbesserungsvorschläge einbringen.

Genießen Sie den Spätsommer und lassen Sie sich von dieser Ausgabe erneut inspirieren. Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen



Chefredakteurin

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Setzen Sie gezielt KI ein, um sich in Sachen Arbeitsschutz unterstützen zu lassen 3

Kennen Sie die Aufgaben der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie? 4

DGUV-Barometer: Wie krisenfest ist Ihr Betrieb? 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Grippesaison 2026/2027: Wie gut ist Ihr Arbeitgeber vorbereitet? ..... 6+7

RECHT & URTEILE

Homeoffice: Wann schützt die gesetzliche Unfallversicherung bei Wegeunfällen? 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Ausbildung: So starten Ihre Azubis gesund und sicher ins Berufsleben 9

Entspannungsübungen für Sie und Ihre Kollegen: Kurze und aktive Pausen laden Ihren Akku wieder auf 10

IMPULS DES MONATS

Checkliste: Erfüllt Ihr Arbeitgeber Ihren Informationsanspruch? 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Wie viele Sicherheitsbeauftragte braucht unser Betrieb?" 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: Graphica; S. 5: Lukman; S. 9: Antonioguillem – alle AdobeStock | **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

Moderne Hilfsmittel | Lesezeit 4 Minuten

KI im Betrieb: Nutzen Sie als Betriebsrat KI als Unterstützung für Ihre Aufgaben

Als Betriebsrat vertreten Sie die Interessen Ihrer Kollegen und begleiten Vorhaben Ihres Arbeitgebers, Unterlagen und Abläufe mit einem kritischen Blick. Gerade bei umfangreichen Dokumenten kann künstliche Intelligenz (KI) dabei helfen, Texte schneller zu strukturieren und verständlicher aufzubereiten, und auf mögliche Lücken hinweisen. Insbesondere bei oft schwierig formulierten Betriebsanweisungen oder anderen Unterlagen im Arbeits- und Gesundheitsschutz kann dies eine echte Hilfe sein. Erfahren Sie mehr über die hilfreichen Unterstützungsmöglichkeiten.

Wie verständlich sind die Betriebsanweisungen oder ähnliche Unterlagen in Ihrem Betrieb? Werfen Sie als Betriebsrat einen Blick darauf: Verstehen Sie auf Anhieb die Inhalte? Sind die Dokumente klar, nachvollziehbar und praxistauglich?

Um einen besseren Vorschlag zu machen, Lücken zu finden und einfachere Worte zu wählen, kann Ihnen KI verschiedene Varianten erarbeiten. So können Sie mit Ihrem Wissen konkrete Verbesserungsvorschläge entwickeln und mit Ihrem Arbeitgeber besprechen.

Natürlich kann eine KI die Texte auch fachlich prüfen, im Anschluss müssen sie jedoch unbedingt immer auch noch durch eine fachkundige Person geprüft werden.

Wie können Sie als Betriebsrat KI im Arbeits- und Gesundheitsschutz nutzen?

1. Betriebs- und Arbeitsanweisungen prüfen

Mit KI können Sie Texte auf Verständlichkeit, Struktur und mögliche Unklarheiten prüfen, und das in wenigen Sekunden. So erkennen Sie als Betriebsrat schneller, ob wichtige Hinweise fehlen, Formulierungen missverständlich sind oder ob sich Inhalte gegenüber früheren Fassungen verändert haben.

2. Vorschläge für bessere Formulierungen entwickeln

KI kann Ihnen auch helfen, technische oder komplizierte Passagen in einfacher Sprache darzustellen. Hierzu braucht die KI nur die Anweisung: „Schreibe mir das Dokument in einfacher Sprache." Das ist besonders nützlich, wenn Betriebsanweisungen von Kollegen mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen gelesen werden oder wenn umfangreiche Aufgabenbereiche einfach erklärt werden sollen. Auch hier muss eine fachkundige Person das Dokument anschließend prüfen.

3. Informationen für Kollegen aufbereiten

Lesen Sie gern lange Dokumente oder Merkblätter? Am besten in einer Schriftgröße 9? Hier kann die KI Sie als Betriebsrat unterstützen, indem sie wesentliche Informationen zusammenfasst – natürlich in verständlicher Sprache. So können Sie beziehungsweise Ihr Arbeitgeber alle Kolleginnen und Kollegen schneller über neue Regelungen, Arbeitsabläufe oder Sicherheitsaspekte informieren.

4. Mehrsprachigkeit und Barrierefreiheit fördern

Auch in Ihrem Betrieb arbeiten Menschen, die eine andere Muttersprache als Deutsch haben. Viele von ihnen sprechen gut Deutsch, doch wie gut verstehen sie komplexe Informationen mit Fachbegriffen? Die KI kann in diesem Bereich sehr nützlich sein und wichtige Texte in eine andere Sprache übertragen oder in einfache Sprache umwandeln. Das kann dazu beitragen, dass wichtige Informationen bei allen Kollegen ankommen und Missverständnisse vermieden werden.

5. Arbeitsmittel für die Betriebsratsarbeit verbessern

Neben dem Arbeitsschutz kann die KI auch bei der Vorbereitung von Stellungnahmen, Protokollzusammenfassungen oder Gesprächsnotizen unterstützen. Achten Sie darauf, dass vertrauliche Inhalte oder personenbezogene Daten geschützt bleiben. Diese geben Sie nicht in die KI ein. Schließlich hilft und unterstützt KI nicht nur, sondern sammelt auch Daten.

Langsam herantasten

Klären Sie zunächst, mit welchem KI-Modell Ihr Betrieb arbeitet, falls das noch nicht geklärt ist. Beginnen Sie mit kleinen Anwendungsfällen, etwa der Prüfung einer einzelnen Betriebsanweisung oder der Zusammenfassung eines längeren Dokuments.

Denken Sie daran, Personennamen oder auch den Namen Ihres Betriebs gegebenenfalls zu löschen, bevor die KI den Text liest. Testen Sie verschiedene Formulierungen und vergleichen Sie, welche Version für die Kollegen am verständlichsten ist.

Wenn KI im Betrieb systematisch eingesetzt werden soll, sollten Sie als Betriebsrat mit Ihrem Arbeitgeber frühzeitig klären, welche Daten verarbeitet werden und welche Regeln dafür gelten.

Worauf Sie achten sollten

KI ist ein Hilfsmittel, aber kein Ersatz für Mitbestimmung, Erfahrung oder rechtliche Prüfung. Besonders dann, wenn Dokumente personenbezogene Daten enthalten oder wenn technische Systeme Verhalten oder Leistung von Kollegen erfassen könnten, ist eine sorgfältige Prüfung wichtig.

Wichtig ist, dass Sie als Betriebsrat immer Ihre natürliche Intelligenz nutzen und entscheiden, welche Ergebnisse Sie übernehmen und welche Sie nachprüfen.

FAZIT

KI nutzen, wo es sinnvoll ist

KI kann Ihre Betriebsratsarbeit spürbar erleichtern, wenn sie als unterstützendes Werkzeug eingesetzt wird. Dennoch sollten Sie vorab immer prüfen, welche Informationen an die KI gehen, und aufgearbeitete Inhalte immer kritisch lesen bzw. prüfen lassen.

Wissen, Tools und Maßnahmen | Lesezeit 4 Minuten

Kennen Sie die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie?

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist ein zentrales Instrument, um die Arbeitsbedingungen in Betrieben zu verbessern. Doch was steckt eigentlich hinter der GDA? Sie ist eine Initiative von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern, die das Ziel verfolgt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland zu stärken und die Qualität zu verbessern. Ihre Hauptaufgabe ist es, einheitliche Standards und Handlungsempfehlungen zu entwickeln, die Betrieben helfen, Gefährdungen am Arbeitsplatz zu erkennen und zu minimieren. Genau dieses Wissen können Sie als Betriebsrat für Ihre Arbeit gebrauchen.

Vielleicht kennen Sie die Organisation GDA ja noch nicht. Dabei kommen viele Leitlinien und Impulse zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, die auch in Ihrem Betrieb umgesetzt werden, von ihr.

Obwohl die Vorgaben der GDA nicht rechtlich verbindlich sind, orientieren sich Berufsgenossenschaften und andere Akteure an ihren Empfehlungen – schließlich haben sie diese auch mitentwickelt und gemeinsam verabschiedet. Und genau das macht die GDA zu einem wichtigen Rahmenwerk für Ihre Arbeit als Betriebsrat.

INFO: GDA

Wichtiger Rahmengeber

Auf der Website der GDA (www.gda-portal.de) finden Sie umfassende Informationen, Leitlinien und Materialien, auch zum Thema psychische Belastungen bzw. zur Umsetzung der GB Psych.

Für Checklisten und Tools, gerade auch für kleine und mittlere Betriebe, besuchen Sie www.gda-orgacheck.de.

Mehr zum Thema körperliche Belastungen, Ergonomie am Arbeitsplatz und Gesunder Rücken gibt es unter www.gda-bewegt.de.

Warum die GDA für Sie als Betriebsrat wichtig ist

Die GDA bietet Ihnen als Betriebsrat eine strukturierte Grundlage, um Arbeitsbedingungen systematisch zu analysieren und zu verbessern. Die Leitlinie, die vor wenigen Monaten überarbeitet wurde, betont besonders die Prävention von psychischen Belastungen und die Förderung einer gesunden Arbeitskultur. Als Interessenvertreter Ihrer Kollegen haben Sie den Auftrag nach dem BetrVG, Gestaltungsprozesse – gerade im Arbeits- und Gesundheitsschutz – aktiv mitzugestalten.

Die GDA liefert Ihnen

- Handlungsanleitungen für die Gefährdungsbeurteilung (unter dem Reiter „Downloads" auf www.gda-portal.de),
- Praxishilfen zur Umsetzung von Maßnahmen (unter dem Reiter „Betriebe"),
- Checklisten und Tools, die Ihnen die Arbeit erleichtern (www.gda-orgacheck.de).

HILFREICH BEI DER GB PSYCH

Vorgehen festlegen durch Leitlinien

Das Arbeitsschutzgesetz gibt keine konkreten Vorgaben zur Umsetzung der GB Psych. Die GDA hat jedoch verschiedene Verfahren vorgeschlagen, an denen sich Berufsgenossenschaften, Aufsichtsbehörden und Experten orientieren. Für Sie als Betriebsrat bieten die GDA-Vorgaben eine solide Grundlage, um die Pläne Ihres Arbeitgebers zu prüfen und eigene Vorschläge einzubringen. Nach den GDA-Vorgaben kann er die GB Psych nicht einfach durch 5 Fragen bei der normalen Begehung durchführen. Das wäre im Sinne der GDA-Vorgaben nicht ausreichend.

Mehr über die GB Psych von der GDA finden Sie hier: https://link.adiuva.de/gdagbpsyche

GDA-Periode: Aktuelle Schwerpunkte

Alle 5 Jahre legt die GDA neue Schwerpunkte fest. In der aktuellen Periode stehen 4 Handlungsfelder im Fokus:

- **Betriebsbesichtigungen:** Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger führen gezielte Kontrollen durch.
- **Muskel-Skelett-Belastungen:** Ziel ist es, Belastungen für den Rücken durch gezielte Maßnahmen zu reduzieren (www.gda-bewegt.de).
- **Psyche:** Die GB Psych bleibt ein zentrales Thema, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu verringern.
- **Sicherer Umgang mit krebserzeugenden Gefahrstoffen:** Hier geht es darum, Gefährdungen zu minimieren und berufsbedingte Krebserkrankungen zu verhindern.

FAZIT

Wissenswert und alltagstauglich

Die GDA und ihre überarbeitete Leitlinie sind für Sie als Betriebsrat ein hilfreiches Werkzeug, um die Arbeitsbedingungen Ihrer Kollegen nachhaltig zu verbessern. Nutzen Sie die Tools und Empfehlungen der GDA und geben Sie diese an Ihren Arbeitgeber weiter. So können Sie aktiv dazu beitragen, dass Ihr Arbeitgeber zum Wohl der Kollegen gesündere und sicherere Arbeitsplätze schafft.

DGUV-Barometer | Lesezeit 3 Minuten

Wie krisenfest ist Ihr Betrieb? Fördern Sie die Prävention und gestalten Sie mit!

Die aktuelle DGUV-Studie „Barometer Arbeitswelt 2026" zeigt: Prävention ist kein Bonus, den Ihr Arbeitgeber aus Wohlwollen gegenüber den Kollegen betreibt. Vielmehr ist vorbeugendes Handeln ein zentraler Stabilitätsfaktor – besonders in unsicheren Zeiten. Und diese dominieren aktuell die weltweite Situation. Für Sie als Betriebsrat ist das eine Chance, Ihre Rolle als Mitgestalter und Impulsgeber für einen modernen Arbeitsschutz zu stärken. Nutzen Sie die Erkenntnisse der DGUV-Studie für Ihre Kollegen.

Nicht einfach nur auf Ereignisse reagieren, sondern vorbereitet und vorbeugend handeln – genau das ist das Ziel eines präventiven Arbeitsschutzes. Wussten Sie, dass 9 von 10 Kollegen davon überzeugt sind, dass Prävention den Betrieb widerstandsfähiger macht? Zu diesem Ergebnis kommt das DGUV-Barometer Arbeitswelt 2026.

Wie Prävention wirkt, kann beispielhaft an folgendem Fall erklärt werden: Ihr Arbeitgeber führt regelmäßig Schulungen zu Notfallabläufen durch und sorgt so dafür, dass Ihre Kollegen nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch auf Krisen vorbereitet sind. Sollte er dies nicht tun, ist dies ein guter Anlass, ihn zu mehr Prävention zu bewegen.

Lücken erkennen und mit den richtigen Maßnahmen gegensteuern

Hoffentlich ist Ihr Betrieb auf klassische Risiken wie Brände oder Cyberangriffe vorbereitet. Doch bei komplexen Krisen, etwa Lieferkettenausfällen oder längeren Stromausfällen, hapert es oft. Hier können Sie als Betriebsrat als Impulsgeber agieren: Fordern Sie strukturierte Notfallkonzepte von Ihrem Arbeitgeber ein, sprechen Sie das Thema im ASA an und achten Sie darauf, dass diese Konzepte auch in kleineren Abteilungen bekannt sind und regelmäßig geübt werden.

Pochen Sie bei jeder Gelegenheit auf Prävention

Gleichzeitig bleiben klassische Unfallgefahren wie Stolpern oder Stürze ein Thema. Noch drängender werden jedoch psychische Belastungen und organisatorische Stressfaktoren.

Als Betriebsrat haben Sie die Möglichkeit, diese Themen auf die Agenda zu setzen, etwa durch regelmäßige Gespräche mit Ihrem Arbeitgeber oder durch die Forderung nach einer systematischen Erfassung psychischer Belastungen bzw. der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Dieses Recht gibt Ihnen § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auf Grundlage des § 5 ArbSchG.

HINWEIS

DGUV-Barometer 2026

Die vollständige Studie „DGUV Barometer Arbeitswelt 2026 – Schwerpunkt Krisenresilienz" finden Sie unter https://link.adiuva.de/dguvbarometer. Befragt wurden im Februar 2026 2.015 Erwerbstätige aus Betrieben, darunter 544 Führungskräfte. Eine umfangreiche Zahl, und somit eine gute Zahlenbasis.

Nutzen Sie Ihre Gestaltungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Die DGUV-Studie zeigt: Arbeitsschutz entwickelt sich weiter – weg von der reinen Gefahrenabwehr hin zu einer ganzheitlichen Betrachtung der Arbeitsbedingungen. Als Betriebsrat können Sie diesen Wandel aktiv mitgestalten:

- **Mitbestimmung nutzen:** Setzen Sie sich für die Einbindung der Belegschaft in Gefährdungsbeurteilungen ein.
- **Schulungen fördern:** Sorgen Sie dafür, dass z. B. Notfallübungen nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch gelebt werden.
- **Themen wie demografischer Wandel oder KI im Blick behalten:** Diese Herausforderungen werden den Arbeitsschutz der Zukunft prägen. Schon heute werden Stellen häufig nicht mehr nachbesetzt, sodass ein Kollege an vielen Stellen die Arbeit von 2 oder sogar 3 Personen übernehmen muss.

FAZIT

Prävention ist die Zukunft

Die Studie bestätigt: Arbeitsschutz ist ein zentrales Handlungsfeld für Sie als Betriebsrat. Nutzen Sie Ihre Rechte und Möglichkeiten, um nicht nur auf klassische Risiken zu reagieren, sondern auch komplexen Krisen vorzubeugen. So stärken Sie nicht nur die Sicherheit Ihrer Kollegen, sondern auch die Stabilität Ihres Betriebs.



Grippe-Vorsorge | Lesezeit 8 Minuten

Grippesaison 2026/2027: Wie gut ist Ihr Arbeitgeber vorbereitet?

Die Sommermonate sind in Deutschland traditionell eine Zeit, in der kaum jemand an Grippe erkrankt und die Infektionsrate entsprechend niedrig ist. Doch Herbst und Winter kommen bestimmt. Ein Blick auf die Südhalbkugel ist dabei wie ein Blick in die Zukunft, denn das Infektionsgeschehen in Australien gilt als Frühindikator für den Verlauf der kommenden Grippesaison in Europa. Die Erfahrungen aus dem Jahr 2025 haben gezeigt: Was dort passiert, erreicht mit hoher Wahrscheinlichkeit einige Monate später auch Europa. Wie gut ist Ihr Arbeitgeber darauf vorbereitet? Seien Sie als Betriebsrat jetzt ein wichtiger Impulsgeber!

Jedes Jahr beginnt die Grippesaison auf der Südhalbkugel etwa ein halbes Jahr früher als in Europa. Die Daten aus Australien und Neuseeland liefern wertvolle Hinweise auf die zu erwartenden Virusvarianten und die Intensität der kommenden Grippewelle.

Im Jahr 2025 führte eine frühe und besonders aggressive Influenza-Welle zu einer hohen Zahl an Krankenhausaufnahmen und Arbeitsausfällen. In Deutschland begann die Grippesaison 2025/2026 ebenfalls deutlich früher als in den Jahren zuvor, verlief jedoch glücklicherweise nicht so heftig wie die Rekordsaison 2024/2025. Aktuell sind die Zahlen in Australien erfreulich niedrig.

Daten aus Australien sind interessant

Es lohnt sich daher, wenn Sie als Betriebsrat im ASA oder in Gesprächen mit Ihrem Arbeitgeber gemeinsam einen Blick auf die aktuellen Meldungen aus Australien werfen (www.immunisationcoalition.org.au). Auch Ihr Betriebsarzt wird diese Entwicklungen sicherlich aufmerksam verfolgen. Die Sommer- und Spätsommermonate geben Ihnen, Ihrem Arbeitgeber und den Beschäftigten genügend Zeit, sich bestmöglich auf eine mögliche Grippewelle vorzubereiten, bevor sich das Virus verstärkt ausbreitet.

Wie verbreiten sich Grippeviren?

Grippeviren werden hauptsächlich über feine Tröpfchen und Aerosole übertragen, die beim Husten, Niesen oder Sprechen entstehen. Auch eine Übertragung über kontaminierte Oberflächen (Schmierinfektion), beispielsweise über Türklinken oder gemeinsam genutzte Tastaturen, ist möglich, spielt jedoch eine deutlich geringere Rolle.

Was macht eine echte Grippe so gefährlich?

Was die Grippe (Influenza) besonders gefährlich macht, sind neben den typischen Symptomen wie hohem Fieber, starken Kopf- und Gliederschmerzen sowie ausgeprägter Erschöpfung vor allem mögliche Komplikationen. Dazu zählen unter anderem Lungenentzündungen, Herz-Kreislauf-Komplikationen sowie die Verschlechterung bereits bestehender chronischer Erkrankungen.

HINWEIS

Schutz von gewissen Gruppen ist wichtig

Nicht alle Kollegen sind gleichermaßen von einer Grippe betroffen. Einige Personengruppen haben ein erhöhtes Risiko für schwere Krankheitsverläufe oder sind besonders anfällig für eine Infektion. Als Betriebsrat sollten Sie sich deshalb insbesondere für den Schutz folgender Gruppen einsetzen:

- **ältere Kollegen ab 60 Jahren: Ihr Immunsystem ist häufig weniger leistungsfähig, zudem bestehen oft Vorerkrankungen wie Diabetes oder Bluthochdruck.**
- **Schwangere: Sie haben ein erhöhtes Risiko für schwere Krankheitsverläufe. Eine Grippe kann außerdem auch für das ungeborene Kind gefährlich werden.**
- **Kollegen mit chronischen Erkrankungen: Hierzu zählen unter anderem Menschen mit Asthma, COPD oder einer Immunschwäche.**

Grippe verursacht mehr Krankheitstage

Eine gewöhnliche Erkältung dauert in der Regel etwa 7 bis 10 Tage. Betroffene Kollegen fühlen sich häufig bereits nach wenigen Tagen wieder belastbarer und können ihre Arbeit oftmals wieder aufnehmen. Eine Grippe hingegen verläuft meist deutlich schwerer und dauert durchschnittlich 7 bis 14 Tage, bei Komplikationen auch wesentlich länger.

Grippe kostet Gesundheit und Geld

Für Ihren Arbeitgeber bedeutet das: Grippebedingte Ausfälle dauern in der Regel länger und verursachen entsprechend höhere Kosten. In Deutschland besteht im Krankheitsfall ein gesetzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung von bis zu 6 Wochen je Erkrankung. Bei einer Krankschreibung von beispielsweise 10 Tagen entstehen bei einem Monatsgehalt von 3.000 € brutto allein rund 1.000 € an fortgezahltem Arbeitsentgelt – hinzu kommen indirekte Kosten durch Arbeitsausfälle, Produktionsverluste oder organisatorischen Mehraufwand.

Nutzen Sie dieses Argument als Betriebsrat und machen Sie deutlich, dass Infektionsschutz nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten schützt, sondern sich auch wirtschaftlich lohnt.

Wo findet die Infektion statt?

Regen Sie als Betriebsrat im nächsten ASA an, bereits vor Beginn der Grippewelle über Schutzmaßnahmen und Infektionsrisiken zu sprechen. Nehmen Sie dabei insbesondere folgende Risikobereiche in den Blick:

- **Gemeinschaftsräume wie Pausen- oder Besprechungsräume:** Hier kommen viele Kollegen auf engem Raum zusammen – häufig bei unzureichender Belüftung.

- **Oberflächen und Sanitärbereiche:** Türklinken, Wasserhähne oder Handtrockner können Übertragungswege sein, wenn die Handhygiene nicht konsequent eingehalten wird.
- **Arbeitsplätze mit Publikumsverkehr:** Beschäftigte am Empfang, im Kundenservice oder im Verkauf haben ein erhöhtes Risiko, da sie ständig Kontakt zu externen Personen haben.
- **Shared Desks oder gemeinsam genutzte Arbeitsmittel:** Werden Tastaturen, Telefone oder Werkzeuge von mehreren Kollegen genutzt, können Viren leichter übertragen werden.

Auf die Grippewelle vorbereitet sein

Die nächste Grippewelle steht wie ein ungebetener Gast vor der Tür. Die gute Nachricht lautet jedoch: Mit den richtigen Maßnahmen kann Ihr Arbeitgeber die Zahl der Infektionen im Betrieb deutlich reduzieren und sich aktiv für die Gesundheit der Kollegen einsetzen. Als Betriebsrat können Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber bereits heute die Weichen dafür stellen.

Nutzen Sie die Punkte aus der nachfolgenden Übersicht.

Übersicht: Maßnahmen für den Infektionsschutz

Sprechen Sie als Betriebsrat folgende Punkte mit Ihrem Arbeitgeber durch

Nr.	Inhalt
1	**Grippeimpfungen anbieten und Teilnahme fördern** Die Grippeimpfung bleibt die beste Schutzmöglichkeit gegen die Influenza. Ihr Arbeitgeber kann eine betriebliche Impfaktion mit einem mobilen Impfteam anbieten und die Impfung als Arbeitszeit verbuchen. Vorab sind aufklärende Informationen hilfreich, um die Vorurteile gegenüber einer Grippeimpfung abzubauen. Unterlagen und Medien hierfür finden Sie unter folgendem Link: https://link.adiuva.de/impfung
2	**Hygieneregeln und Hygienekonzept** Während Corona wurden in allen Betrieben Hygienekonzepte eingeführt. Nun ist die Frage, ob dies auch 4 Jahre nach der Pandemie immer noch in Ihrem Betrieb so umgesetzt wird. Fragen Sie als Betriebsrat daher nach, ob die häufigen Kontaktflächen wie Türklinken, Lichtschalter oder Werkzeuge regelmäßig gereinigt werden. Gibt es an jedem Waschbecken Seife und wird Desinfektionsmittel an den wichtigen Stellen im Betrieb, wie der Kantine, den Pausenräumen oder auch dem Empfang, aufgestellt?
3	**Richtiges Verhalten wieder auffrischen** Durch Husten oder Niesen verbreiten sich Viren rasend schnell, besonders, wenn nicht „richtig" gehustet oder geniest wird. Im Rahmen des Infektionsschutzes sollte Ihr Arbeitgeber daher die Kollegen nochmals an die Hygieneregeln erinnern. Dazu gehört: • Beim Husten oder Niesen Abstand halten und sich wegdrehen. • Nicht in die Hände husten oder niesen, sondern in die Armbeuge oder in ein Einwegtaschentuch. • Waschen Sie sich nach dem Naseputzen, dem Husten oder Niesen die Hände. Geben Sie an Ihren Arbeitgeber den Impuls weiter, folgendes Video zu Beginn in den Teambesprechungen zu zeigen: https://link.adiuva.de/hygienehusten
4	**Richtiges Lüften sorgt für weniger Virenlast in den Räumen** Viren tummeln sich gern in der Luft, daher sollten die Kollegen in Großraumbüros immer wieder stoßlüften, wenn es keine Luftfilteranlage gibt. Das Gleiche gilt natürlich auch für Besprechungszimmer.
5	**Gute Information, gemeinsamer Schutz** Regen Sie als Betriebsrat in Ihrem Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber dazu an, über die kommende Virensaison und auch die Schutzmaßnahmen zu sprechen und z. B. regelmäßig über die Führungskräfte die Kollegen zu informieren und Verhaltensregeln festzulegen.

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

FAZIT

Handeln, bevor die Welle kommt

Die Grippesaison 2026/2027 wird kommen. Als Betriebsrat haben Sie die Möglichkeit, proaktiv zu handeln und Ihre Kollegen durch Ihren Impuls zu schützen. Die Erfahrungen aus den letzten Jahren haben gezeigt, wie schnell eine Grippewelle Betriebe lahmlegen kann. Doch mit einer Kombination aus Impfungen, Hygienemaßnahmen und flexibler Arbeitsorganisation lassen sich die Risiken deutlich minimieren. Nutzen Sie die kommenden Wochen, um gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber sinnvolle Infektionsschutzmaßnahmen zu entwickeln.



Wegeunfälle | Lesezeit 3 Minuten

Homeoffice: Wann schützt die gesetzliche Unfallversicherung bei Wegeunfällen?

Die Arbeit im Homeoffice ist inzwischen in vielen Unternehmen etabliert. Sie bietet für die Beschäftigten ja auch eine Reihe von Vorteilen. Allerdings tauchen immer wieder rechtliche Fragen auf. Diese werden möglicherweise an Sie herangetragen. Zum Thema Unfallversicherungsschutz gibt es ein interessantes neues Urteil, das Sie kennen sollten (Landessozialgericht (LSG) Hessen, 28.4.2026, Az. L 3 U 189/24).

Der Fall: Das LSG Hessen hatte über einen Unfall zu entscheiden, der in einer klassischen Homeoffice-Situation passiert ist. Ein Arbeitnehmer arbeitete im Homeoffice. Während seiner üblichen Arbeitszeit wollte er in der Mittagspause etwas essen. Dafür musste er seine Wohnung bzw. sein häusliches Arbeitszimmer verlassen und einen Weg zur Nahrungsaufnahme zurücklegen. Auf diesem Weg kam es zu einem Unfall mit Verletzungsfolgen. Die entscheidende Frage war jetzt: War das ein privater Unfall – oder ein versicherter Wegeunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung? Gehört der Weg zur Nahrungsaufnahme im Homeoffice zum versicherten Bereich, so wie der Gang zur Kantine oder zum Pausenraum im Betrieb?

Die Entscheidung: Das LSG Hessen hat diese Frage bejaht und den Unfall als versicherten Wegeunfall anerkannt.

Rechtlicher Hintergrund: Arbeitsunfall, Wegeunfall, Homeoffice

Die gesetzliche Unfallversicherung schützt Beschäftigte grundsätzlich bei

- **Arbeitsunfällen** (Unfällen in unmittelbarem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit) und
- **Wegeunfällen** (Unfällen auf dem Weg zur und von der Arbeitsstätte).

In der betrieblichen Praxis ist seit Jahren anerkannt, dass bestimmte Wege im Betrieb – etwa der Weg zur Kantine, zum Getränkeautomaten oder zur Toilette – unter bestimmten Voraussetzungen versichert sein können. Entscheidend ist, ob der Weg betrieblich geprägt ist oder ob es sich um rein private Besorgungen handelt.

Mit der zunehmenden Arbeit im Homeoffice stellen sich neue Fragen. Wie sind vergleichbare Wege in der Wohnung oder im Haus zu behandeln? Gibt es hier eine Gleichbehandlung mit den Wegen im Betrieb – oder entfällt der Schutz, weil der Beschäftigte sich im „privaten Raum" bewegt? Das LSG Hessen setzt sich mit genau diesen Fragen auseinander und zieht dabei die bekannten Kriterien aus der Rechtsprechung heran.

Handlungstendenz – was wollte der Beschäftigte?

Ein Kernbegriff der Entscheidung ist die sogenannte „Handlungstendenz".

Es ging um den Weg zur Nahrungsaufnahme während der Arbeitszeit. Das Gericht sieht darin keine bloß private Lebensgestaltung, sondern eine Handlung mit Bezug zur versicherten Tätigkeit: Der Beschäftigte wollte seine Arbeitskraft erhalten, um die Arbeit im Homeoffice weiter erbringen zu können. Darin liegt – so das LSG – ein sachlicher Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit.

Ist der Weg „betrieblich geprägt"?

Das Gericht prüft außerdem, ob der Weg zur Nahrungsaufnahme „betriebsbedingt" war. Dabei knüpft es an die bekannten Grundsätze an, die etwa auch für den Weg zur Kantine im Betrieb gelten. Im Büro ist der Weg zur Kantine oder zum Pausenraum regelmäßig versichert, wenn er innerhalb der Arbeitszeit erfolgt und in die betrieblichen Abläufe eingebunden ist. Der Beschäftigte verlässt nämlich zwar den konkreten Arbeitsplatz, bleibt aber im Rahmen der betrieblich organisierten Tätigkeit.

Das LSG Hessen überträgt diesen Gedanken auf das Homeoffice. Auch dort ist die Arbeit in eine bestimmte Tagesstruktur eingebettet. Der Weg zur Nahrungsaufnahme während der Arbeitszeit ist Teil dieser Organisation. Der Weg ist daher nicht allein privat motiviert, sondern betrieblich geprägt. Das Gericht stellt darauf ab, dass dieser Weg im Homeoffice funktional dem Weg zur Kantine im Betrieb entspricht.

Gleichbehandlung von Homeoffice und Betriebsstätte

Besonders wichtig ist der Gleichbehandlungsgrundsatz, den das LSG Hessen hervorgehoben hat. Beschäftigte im Homeoffice sollen beim Unfallversicherungsschutz nicht schlechtergestellt werden als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in der Betriebsstätte ausüben. Entscheidend ist die Funktion des Weges und sein Bezug zur Arbeitsleistung, egal ob im Büro oder im häuslichen Arbeitszimmer.

Handlungsempfehlungen für Betriebsräte

Aus der Entscheidung lassen sich für Sie als Betriebsrat einige sehr konkrete Ansatzpunkte ableiten. Sie können und sollten das Thema „Unfallversicherung im Homeoffice" aktiv angehen.

Transparente Informationen für die Beschäftigten

Regen Sie an, dass der Arbeitgeber klare Informationsmaterialien zum Unfallversicherungsschutz im Homeoffice bereitstellt. Sie können solche Texte mitgestalten und darauf achten, dass die Begriffe „Handlungstendenz" und „Betriebsbedingtheit" in verständlicher Sprache erklärt werden.

Einbindung in Betriebsvereinbarungen

Achten Sie darauf, dass der Aspekt „Unfallversicherungsschutz" ausdrücklich in Betriebsvereinbarungen zum Thema Homeoffice geregelt wird. Stellen Sie klar, dass typische arbeitsbezogene Wege wie der Weg zur Nahrungsaufnahme im Rahmen der Arbeitszeit grundsätzlich versichert sind, wenn sie der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit dienen. Weil Unfälle im Homeoffice oft „im Privaten" passieren, werden sie nicht immer sofort als Arbeits- oder Wegeunfälle erkannt. Regeln Sie daher die Meldewege, falls es auf einem dieser Wege zu einem Unfall kommt.

Lebensabschnitt | Lesezeit 4 Minuten

Wie Sie als Betriebsrat den Ausbildungsstart gesund und sicher mitgestalten

Der Wechsel von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen ein wichtiger Wendepunkt in ihrem Leben. Sie erinnern sich sicherlich auch noch an Ihren eigenen Start ins Berufsleben. Mit dem ersten Ausbildungstag ändert sich der gesamte Alltag der neuen Auszubildenden schlagartig. Plötzlich bestimmen feste, oft lange Arbeitszeiten, körperliche oder monotone Belastungen sowie ein neues soziales Umfeld den Tagesablauf. Ein spannender Lebensabschnitt, in dem gesunde Verhaltensweisen jedoch schnell wegbrechen können. Erfahren Sie als Betriebsrat, wie Sie die jungen Kollegen in dieser Zeit optimal begleiten können.

Mit Beginn der Ausbildung vernachlässigen viele junge Menschen ihre bisherigen gesunden Lebensgewohnheiten: Der Sportverein am Nachmittag wird aus Zeitmangel abgesagt, Hobbys geraten in den Hintergrund, und das gemeinsame, frisch gekochte Essen im Kreis der Familie wird durch den schnellen, ungesunden Snack in der Werkstattpause oder durch Fast Food nach Feierabend ersetzt. Gleichzeitig steigen bei diesen jungen Menschen die körperlichen und mentalen Anforderungen durch die Ausbildung enorm.

Damit die Gesundheit nicht ins Hintertreffen gerät, sind betriebliche Impulse jetzt besonders wichtig.

Das Risiko ist jung

Wussten Sie, dass laut den Unfallstatistiken der Berufsgenossenschaften gerade die jungen Kollegen in den ersten Monaten im Betrieb besonders gefährdet sind? Ihnen fehlt schlicht die Erfahrung, um Gefahren im Maschinenbau richtig einzuschätzen. Zudem überschätzen sie sich gern mal oder wollen hochmotiviert zeigen, was in ihnen steckt.

Fragen Sie als Betriebsrat aktiv bei den Ausbildungsleitern in Ihrem Betrieb nach, wie diese die Situation einschätzen. Suchen Sie auch den engen Austausch mit Ihrer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), sofern es diese im Betrieb gibt, und gehen Sie anschließend gemeinsam mit fundierten Vorschlägen auf den Arbeitgeber zu.

Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Als Betriebsrat können Sie nicht nur wertvolle Impulse für mehr Sicherheit und Gesundheit zu Beginn der Ausbildung setzen, sondern Sie haben auch klare Mitbestimmungsrechte, wenn es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz geht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Nutzen Sie diese rechtliche Basis und die folgenden Anregungen aus der Übersicht, um den Arbeitsschutz für unsere neuen Azubis von Tag 1 an sicher aufzustellen.



Übersicht: Gesund und sicher in der Ausbildung

Sprechen Sie folgende Punkte mit Ihrem Arbeitgeber durch.

1. Gefährdungsbeurteilung für Azubis
Prüfen Sie, ob es eine spezifische Gefährdungsbeurteilung für Azubis gibt. Gerade bei der GB Psych sollte dies der Fall sein. Schließlich sind die Belastungen von Auszubildenden anders als bei fest angestellten Kollegen. Fordern Sie die Gefährdungsbeurteilung ggf. von Ihrem Arbeitgeber ein!

2. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSChG)
Prüfen und wachen Sie darüber, ob sich Ihr Arbeitgeber an die Einhaltung des JArbSChG hält. Besonders hinsichtlich maximaler Arbeitszeiten, Ruhepausen und Beschäftigungsbeschränkungen an Maschinen.

3. Gesundes und sicheres Arbeiten
Sprechen Sie mit den Experten aus dem ASA und überlegen Sie gemeinsam, wie Sie das Thema „Sicherheit und Gesundheit von Beginn an" mit Maßnahmen in den ersten Ausbildungsmonaten begleiten können. Fragen hierfür unbedingt bei Ihrer Berufsgenossenschaft nach.

4. Aktive Pausen und Meal Prep
Stimmen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber ab. Gemeinsam könnten Sie mit der Krankenkasse hier Workshops für die Auszubildenden anbieten, z. B. zu einfachen Bewegungsübungen für zwischendurch oder gesundem Vorkochen (Meal Prep).

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

FAZIT

Die Zukunft schützen

Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen, die wir dringend brauchen. Setzen Sie sich als Betriebsrat dafür ein, dass Sicherheit und Gesundheit gerade für diese Zielgruppe mitgedacht werden. Die jungen Menschen werden noch länger im Erwerbsleben sein und später in Rente gehen.

Energie tanken | Lesezeit 4 Minuten

Kurze und aktive Pausen: So entlasten Sie als Betriebsrat sich selbst und Ihre Kollegen

Sie als Betriebsrat wissen es: Ein gesundes Arbeitsumfeld entsteht nicht von allein. Es braucht Menschen, die Impulse setzen und ihre Kollegen dabei unterstützen, Stress abzubauen und Energie zu tanken. Warum also nicht einfache, aber wirksame Übungen in den Arbeitsalltag oder Feierabend einbauen und diese auch an die Kollegen weitergeben? Kurze, aktive Pausen steigern nicht nur Ihre eigene Konzentration und Widerstandskraft, sondern zeigen Ihren Kollegen auch: Es lohnt sich, kleine Auszeiten bewusst zu nutzen. Dieser Artikel gibt Ihnen konkrete Anregungen, wie Sie mit minimalem Aufwand große Wirkung erzielen – für sich selbst und für Ihre Kollegen.

Machen Sie Pausen im Arbeitsalltag? Wirkliche Pausen, die nicht nur aus einer Besprechung mit einem Betriebsratskollegen oder einem Essen in der Kantine bestehen, bei dem dann auch wieder über die Arbeit gesprochen wird? Pausen sind wichtig und daher auch im Arbeitszeitgesetz vorgegeben. Doch manchmal reicht auch eine kleine Übung, um Energie zu tanken und das Nervensystem zu beruhigen.

Warum Pausen so wichtig sind

Ständiger Zeitdruck, komplexe Themen und die Verantwortung für Ihre Kollegen – das ist sicherlich an manchen Tagen sehr erschöpfend. Was tun Sie, um wieder aufzuladen? Warten Sie schon am Mittwoch auf das Wochenende? Tatsächlich reichen schon einige Sekunden oder Minuten, um die Batterie wieder aufzuladen. Der Schlüssel liegt in der Aktivierung des Parasympathikus, des Teils Ihres Nervensystems, der für Erholung sorgt. Und das Beste: Sie brauchen dafür keine zusätzliche Zeit, sondern nur etwas Bewusstsein und die Bereitschaft, es auszuprobieren. Probieren Sie doch mal die 6 Übungen aus der Tabelle aus.

FAZIT

Neues ausprobieren

Wenn Sie nach einer Besprechung oder Sitzung erschöpft sind, probieren Sie in den nächsten Wochen eine der kurzen, entspannenden Übungen aus. Finden Sie heraus, was Ihnen guttut, und geben Sie diese Impulse auch an Ihre Kollegen weiter. Und denken Sie daran: Ein entspannter Betriebsrat ist ein starker Betriebsrat. Es lohnt sich, neue Dinge zu versuchen, auch wenn sie Ihnen vielleicht nicht gleich zusagen oder schon bekannt vorkommen. Probieren Sie selbst aus, welche Wirkungen die Übungen haben.

Übersicht: 6 Entspannungsübungen für zwischendurch

Sie sitzen in einer Besprechung oder bereiten eine Betriebsratssitzung vor? Nutzen Sie die kleinen Momente zwischendurch, um Körper und Geist zu entlasten.

- **Mikropause:** Atmen Sie bewusst durch die Nase ein und lassen Sie den Atem beim Ausatmen langsam durch gespitzte Lippen entweichen (wie durch einen Strohhalm). Diese einfache Atemübung beruhigt sofort Ihr Nervensystem. Oder lockern Sie Ihre Hände: Öffnen und schließen Sie sie mehrmals und schütteln Sie sie dann kräftig aus. Schon diese kleine Bewegung löst Verspannungen und fördert die Durchblutung.
- **Panoramablick:** Schauen Sie für 5 Sekunden bewusst in die Ferne, etwa aus dem Fenster, und blinzeln Sie dabei. Das entlastet Ihre Augen und unterbricht den oft starren Blick auf Bildschirme oder Unterlagen.
- **Anspannungen lösen:** Legen Sie die Zungenspitze hinter Ihre oberen Schneidezähne und atmen Sie ruhig aus. Bringen Sie Ihre Zähne auseinander, lassen Sie die Lippen locker und den Kiefer hängen – so, als würden Sie leise „haaa" sagen. Ziehen Sie die Schultern hoch und lassen Sie sie dann bewusst fallen. Diese Übungen lösen Blockaden und signalisieren Ihrem Körper: Jetzt darfst du loslassen.
- **Feierabend:** Die Arbeit ist vorbei, doch die Gedanken kreisen weiter? Schaffen Sie sich eine klare Grenze. Stellen Sie sich vor, wie Sie zu Hause die Tür hinter sich schließen – und mit ihr den Arbeitstag. Entwickeln Sie eine persönliche Routine, die Ihnen hilft, abzuschalten. Notieren Sie abends z. B. 3 Dinge, die Ihnen an dem Tag gut gelungen sind. Das trainiert Ihren Fokus auf das Positive und stärkt Ihr Selbstbewusstsein.
- **Türschwellen-Pause:** Bevor Sie von einem Raum in den nächsten gehen, etwa vom Büro in eine Besprechung oder nach Hause, nehmen Sie sich 10 Sekunden Zeit. Atmen Sie 3-mal langsam ein und aus, lassen Sie die Schultern sinken und spüren Sie Ihre Füße am Boden. Sagen Sie sich dann ein stärkendes Wort, wie z. B. „Gut gemacht", das Sie mit in die Besprechung oder in den Feierabend nehmen. So schaffen Sie einen bewussten Übergang.
- **Kopfkino:** Unsere Gedanken haben direkten Einfluss auf unseren Körper. Lehnen Sie sich zurück, schließen Sie die Augen und denken Sie an ein schönes Erlebnis. Manchmal hilft auch ein Foto, z. B. vom letzten Urlaub. Gehen Sie ganz in diese Erinnerung hinein und Ihr Körper reagiert darauf, als wären Sie wirklich dort. Diese Übung aktiviert positive Gefühle und hilft Ihnen, zur Ruhe zu kommen. Probieren Sie es aus, wenn Sie das nächste Mal das Gefühl haben, die Besprechung oder der Tag war zu anstrengend.

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

Anspruch | Lesezeit 4 Minuten

Nur mit Informationen können Sie als Betriebsrat im Arbeitsschutz wirken

Werden Sie als Betriebsrat ausreichend informiert? Schließlich tragen Sie eine große Verantwortung, und das nicht nur für die Interessen Ihrer Kollegen. Doch wie gut funktioniert der Informationsfluss zwischen Ihnen, Ihrem Arbeitgeber und den Verantwortlichen für Arbeitsschutz in Ihrem Unternehmen? Das Arbeitssicherheitsgesetz ist klar: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa) müssen Sie über alle wichtigen Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung informieren. Doch wird diese Pflicht in Ihrem Betrieb auch gelebt?

Was ist eine „wichtige Angelegenheit des Arbeitsschutzes"? Der Gesetzgeber lässt bewusst Spielraum bei der Definition dessen, was unter „wichtige Angelegenheiten" fällt. Doch wenn Sie sich fragen, welche Entscheidungen oder Arbeitsbedingungen keinen Bezug zu Sicherheit und Gesundheit haben, wird schnell deutlich: Es gibt kaum Bereiche, die davon ausgenommen sind.

Sie müssen informiert werden!

Die Informationspflicht von Sifa und Betriebsarzt ist klar geregelt (§ 9 Abs. 2 ASiG). Sie geht weit über die bloße Weitergabe von Unfallstatistiken hinaus. Sie als Betriebsrat haben ein Recht darauf, über alle relevanten Themen informiert zu werden. Die Spanne reicht dabei von Gefährdungsbeurteilungen bis zu Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Checkliste nutzen

Gehen Sie die Fragen in der nachfolgenden Checkliste durch. Jedes „Nein" sollten Sie unbedingt gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber und der Sifa klären. Denken Sie daran: Sie haben einen Anspruch auf diese Informationen!

Checkliste: Informationsanspruch als Betriebsrat

Prüfen Sie die einzelnen Punkte und suchen Sie bei den Nein-Antworten das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber		
Fragen	**Ja**	**Nein**
Werden Sie als Betriebsrat informiert, wenn …		
… neue Sicherheitsmaßnahmen eingeführt werden sollen?	○	○
… Jugendliche, Schwangere oder schwerbehinderte Mitarbeiter neu eingestellt werden?	○	○
… ein meldepflichtiger Arbeitsunfall stattgefunden hat?	○	○
… die Ursachen von Arbeitsunfällen untersucht werden?	○	○
… Sicherheitsbeauftragte oder Gesundheitsbeauftragte zu ernennen sind?	○	○
… Arbeitszeitregelungen oder Schichtpläne verändert werden?	○	○
… Betriebsvereinbarungen diskutiert werden?	○	○
… Schutzausrüstung, Schutzeinrichtungen, ergonomische Hilfsmittel etc. neu angeschafft werden sollen?	○	○
… die arbeitsmedizinische oder die sicherheitstechnische Betreuung in Ihrem Betrieb neu zu regeln ist (Personen, Aufteilung der Zeiten usw.)?	○	○
… Betriebsbegehungen, Besprechungen, Besuche der Aufsichtsbehörde oder der Berufsgenossenschaft (BG) anstehen?	○	○
… Arbeitsschutzbehörden oder die zuständige BG bestimmte Auflagen erstellt oder spezielle Anordnungen getroffen haben?	○	○
… jemand im Betrieb für einen bestimmten Arbeitsbereich oder eine bestimmte Tätigkeit eine Ausnahmeregelung von den Unfallverhütungsvorschriften anstrebt?	○	○
… Ihr Arbeitgeber Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung plant oder ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen will?	○	○
… Ihr Arbeitgeber das Tragen von Berufs- oder Arbeitskleidung – z. B. in den Unternehmensfarben oder mit Firmenlogo – einführen will?	○	○
Erhalten Sie als Betriebsrat auf Anfrage Informationen (Kopie, Einblick oder Zugang) zu den folgenden betrieblichen Situationen, Zahlen und Befunden?		
… Dokumentation der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen	○	○
… Zahlen zur Häufung von Arbeitsunfällen	○	○
… Zahlen zu Zunahmen von Fehlzeiten oder zur Häufung von Arbeitsunfähigkeitstagen in bestimmten Abteilungen oder Unternehmensbereichen	○	○
… Notizen oder Protokolle von Betriebsbegehungen der Sifa oder Betriebsbesichtigungen einer Arbeitsschutzbehörde oder von den Aufsichtsbeamten der BG	○	○
… Protokolle von Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (wenn Sie z. B. nicht teilnehmen konnten)	○	○
… Sicherheitsdatenblätter der in Ihrem Betrieb verwendeten Gefahrstoffe	○	○
… gesundheitsrelevante Verzeichnisse und Listen, wie Gefahrstoffkataster oder Biostoffverzeichnis	○	○
… Jahresberichte der Sifa, des Betriebsarztes, ggf. auch der betrieblichen Beauftragten, wie Laserschutz- oder Immissionsschutzbeauftragten	○	○
… Dokumente zu Zertifizierungen, Audits usw., die mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu tun haben, z. B. das Handbuch zu einem Managementsystem oder der Revisionsbericht Ihrer BG	○	○
Zu finden unter adiuva.de unter der Eingabe des Titels im Suchfeld		

Andreas, 56, Hildesheim | Lesezeit 1 Minute

„Wie viele Sicherheitsbeauftragte braucht unser Betrieb?“

Frage: „Wir sind ein Maschinenbauunternehmen mit 280 Beschäftigten. Da wir damit die Grenze von 250 Mitarbeitern überschritten haben, stellt sich uns als Betriebsrat die Frage: Wie berechnet sich nach der Novellierung des § 22 SGB VII und unter Berücksichtigung von § 20 DGUV-Vorschrift 1 nun die konkrete Mindestanzahl an Sicherheitsbeauftragten, die für unseren Betrieb bestellt werden müssen? Muss unser Arbeitgeber die 5 Kriterien der DGUV (räumliche/zeitliche Nähe etc.) anwenden oder gibt es durch die Gesetzesänderung für unsere Betriebsgröße Erleichterungen?“

Antwort: Da Ihr Unternehmen regelmäßig 280 Beschäftigte zählt, haben Sie die neue Schwellenwert-Grenze von 250 Mitarbeitern überschritten. Ihr Betrieb bzw. Ihr Arbeitgeber muss wie gehabt die Sicherheitsbeauftragten (SiBe) bestellen.

Gesetzliche Erleichterungen nur bis 250 Mitarbeiter

Mit der Novellierung des § 22 SGB VII hat der Gesetzgeber zwar Erleichterungen für kleinere Betriebe eingeführt (unter 250 Beschäftigten reicht oft ein einziger Sicherheitsbeauftragter, sofern keine besondere Gefährdung vorliegt), diese greifen bei Ihnen jedoch nicht mehr. Ihr Arbeitgeber muss entsprechend dem § 20 der DGUV V1 handeln. So sind 2 SiBe Pflicht, weitere kommen je nach Gefährdungsgrad hinzu.

5 Kriterien sind wichtig zu prüfen

Die genaue Anzahl der zu bestellenden SiBe lässt sich daher nicht pauschal einer Tabelle entnehmen, sondern besteht aus einer Basis- und einer Risiko-Versorgung.

1. **Unfall- und Gesundheitsgefahren:** Als Maschinenbaubetrieb haben Sie ein erhöhtes Risikoprofil.
2. **Zahl der Beschäftigten:** 280 Mitarbeiter müssen adäquat betreut werden.
3. **Räumliche Nähe:** Die SiBe müssen am Arbeitsplatz präsent und direkt ansprechbar sein.
4. **Zeitliche Nähe:** Bei Schichtarbeit muss in den relevanten Schichten ein SiBe vor Ort sein.
5. **Fachliche Nähe:** Die SiBe müssen die spezifischen Risiken ihrer Abteilung genau kennen.

ADIUVA

20 Jahre. Zwei Jubiläen.
Ein besonderer Abend.

9. November 2026 | Bonn
Beginn: 18:30 Uhr

Feiern Sie mit uns 20 Jahre Betriebsrat aktuell und 20 Jahre Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte.

Als Kundin oder Kunde von ADIUVA laden wir Sie herzlich zu unserem exklusiven PRE-EVENT mit unseren Expertinnen ein.

Deutscher BetriebsräteTag

10.–12. Nov. 2026

im Bonner Bundestag

Besuchen Sie uns auf dem Deutschen BetriebsräteTag.

Interesse?

Geben Sie uns unverbindlich eine Rückmeldung.

Jetzt scannen und unverbindlich anmelden.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

REFORM
Neue Regelungen der Regierung

AMR 13.2
Körperliche Tätigkeiten

KOMMUNIKATION
4 Seiten einer Nachricht