Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 3
DGUV V3
Die Modernisierung bringt neue Aufgaben mit sich

SEITE 6–7
BESCHLÜSSE DER REGIERUNG
Auswirkungen auch auf Ihren Betrieb und Ihre Kollegen

NR. 10 | OKTOBER | 2026

ADUVA



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,

mit dem Oktober hält der Herbst Einzug in den Arbeitsalltag. Herbst – eine Zeit des Wandels, in der die Natur ihre Farben wechselt und die Gedanken schon fast am Jahresende sind. Doch bis es so weit ist, gilt es noch vieles zu bewegen.

Auch auf politischer Ebene bewegt sich viel: Die aktuellen gesetzlichen Neuerungen der Regierung bringen Veränderungen mit sich, die auch die Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb und manche Kollegen betreffen. Hier ist es besonders wichtig, dass Sie als Betriebsrat gut informiert sind und die Entwicklungen aufmerksam verfolgen, um am Ende die beste betriebliche Lösung für Ihre Kollegen zu vereinbaren.

Dafür sind Sie doch vor einem halben Jahr (wieder) angetreten – und Ihr Engagement zahlt sich über die Zeit hinweg aus. Immerhin sind Sie nun alle mindestens seit einem halben Jahr im Amt; wie schnell die Zeit doch vergeht!

Ich wünsche Ihnen einen guten Start in die bunte Jahreszeit und viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe. Ihre



Chefredakteurin

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Modernisierung der DGUV V3 & 4 – was Sie als Betriebsrat dazu wissen müssen 3

Ergonomie und die Bedeutung der AMR 13.2 4

Fahrzeughebebühnen: Ab Januar gilt die neue EU-Regel 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Politik: Diese wesentlichen Änderungen hat die Bundesregierung beschlossen – und das sind die Auswirkungen für Sie ..... 6+7

RECHT & URTEILE

Gefährdungsbeurteilung: Ihre Kollegen haben keinen individuellen Anspruch – Sie schon! 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Kommunikation: Gut miteinander reden – die 4 Seiten einer Nachricht 9

Arbeitsbedingungen: Informationsüberflutung und schlechte Arbeitsbedingungen sind Gift für die Kollegen 10

IMPULS DES MONATS

Checkliste: Demografischer Wandel hat Auswirkungen auf den Arbeitsschutz 11

LESERFRAGE

Ärger um Lärmmessung im Betrieb: „Darf unser Arbeitgeber das Lärmkataster per Orientierungsmessung erstellen?" 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: Norbert; S. 5: industrieblick; S. 9: strichfiguren.de – 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

Elektrische Betriebsmittel | Lesezeit 4 Minuten

Modernisierung der DGUV-Vorschriften 3 & 4: Was Sie als Betriebsrat dazu wissen müssen

Die DGUV hat eine umfassende Modernisierung der Prüfpflichten für elektrische Anlagen und Betriebsmittel angekündigt. Angetrieben wird diese Erneuerung durch die Beschlüsse der Regierung, Betriebe durch Bürokratieabbau zu entlasten. Dazu gehört auch die jährliche Überprüfung von elektrischen Geräten – und davon gibt es in jedem Betrieb sehr viele. Am Ende der Überarbeitung der DGUV V3 und V4 sollen die bestehenden Prüfpflichten noch praxisnäher, flexibler und risikoorientierter werden, ohne dabei den Schutz der Kollegen einzuschränken. Für Sie als Betriebsrat ergeben sich daraus wichtige Aufgaben bei der Überwachung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Informieren Sie sich schon jetzt, bevor die verbindliche Umsetzung im Jahr 2027 kommt.

Als Betriebsrat und Arbeitsschützer haben Sie sicher schon mit der DGUV V3 zu tun gehabt. Die DGUV-Vorschrift 3 (bzw. Vorschrift 4 im öffentlichen Dienst) regelt die regelmäßigen Sicherheitsprüfungen elektrischer Arbeitsmittel und ortsfester Anlagen.

Werfen Sie einmal einen Blick auf die elektrischen Geräte an Ihrem Arbeitsplatz – sicherlich werden Sie Prüfplaketten auf EDV-Geräten, Werkzeugen oder Küchengeräten in der Teeküche finden.

Viel Aufwand, auch bei wenig Risiko

Aktuell schreibt die DGUV V3 starre Prüffristen vor. Diese schwanken je nach Gerät zwischen 3 und 48 Monaten. Die Kaffeemaschine, der Wasserkocher oder auch die Monitore müssen z. B. alle 24 Monate von einem Prüfdienst geprüft werden. Ein enormer Aufwand für Geräte, von denen wenig Risiko ausgeht!

Was wird sich durch die Überarbeitung ändern?

- **Praxisnähe wird wichtiger:** Durch die Überarbeitung sollen die Prüfungssysteme flexibel an reale Einsatzbedingungen und betriebliche Gegebenheiten angepasst werden können. Als Betriebsrat wissen Sie, dass selbst in einem Betrieb mit nur 2 Gebäuden unterschiedliche Risiken gegeben sind.
- **Kaum Risiko, weniger Kontrolle:** Für Arbeitsmittel mit sehr geringer Beanspruchung und geringem Risiko für die Gesundheit und Sicherheit (z. B. Monitore, PCs oder die Kaffeemaschine) sollen längere Prüfintervalle kommen. Das wird den formalen Aufwand im Betrieb reduzieren.
- **Schutz bleibt wichtig!** Trotz angestrebtem Bürokratieabbau wird das Schutzniveau keinesfalls abgesenkt. Bei jährlich rund 2.500 gemeldeten Stromunfällen in Deutschland – teils mit schweren oder tödlichen Folgen – betont die DGUV, dass Gefahren durch elektrischen Strom nicht unterschätzt werden dürfen.

Aufgaben Ihres Arbeitgebers

Ihr Arbeitgeber muss sich noch bis zur finalen Verabschiedung der DGUV V3 bzw. V4 – voraussichtlich im Jahr 2027 – an die bisher gegebenen Fristen halten.

Dazu gehören:

- **Gefährdungsbeurteilung**
  Ihr Arbeitgeber muss für elektrische Arbeitsmittel nach § 3 BetrSichV und § 5 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Diese Aufgabe wird auch nach der Modernisierung ein fester Bestandteil des Arbeitsschutzes sein.
- **Fristen aufgrund von Risiko festlegen**
  Tatsächlich kann Ihr Arbeitgeber auch heute schon aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung Prüfintervalle verkürzen oder verlängern. Die Vorgaben der DGUV V3 sind eine Rahmenvorgabe. Haben Kollegen z. B. häufig Probleme mit einem Gerät, gibt es Fehlermeldungen o. Ä., so kann Ihr Arbeitgeber diese auch in einem engen Abstand von 4 Wochen überprüfen.
- **Nachweis- und Dokumentationspflicht**
  Ihr Arbeitgeber kann aktuell noch nicht Prüffristen verlängern, um Kosten zu sparen. Aktuell braucht jede Veränderung über den gegebenen Rahmen hinaus eine nachvollziehbare Begründung, die durch die Gefährdungsbeurteilung gestützt wird.

Das sind Ihre Aufgaben als Betriebsrat

- **Überwachen Sie Ihren Arbeitgeber und die Einhaltung der Vorgaben**
  Wie bei allen Themen des Arbeitsschutzes haben Sie als Gremium über die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschrift, in diesem Fall die DGUV V3, zu wachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Ihr Arbeitgeber darf beispielsweise nicht Prüffristen verlängern oder aussetzen.
- **Mitbestimmungsrechte bei Prüffristen**
  Die Festlegung von Prüffristen sowie der Ablauf von Gefährdungsbeurteilungen im Arbeitsschutz unterliegen Ihrer Mitbestimmung. Ihr Arbeitgeber darf Prüffristen oder Prüfkonzepte nicht einseitig verändern. Fragen Sie nach, wo die Prüffristen für die Arbeitsmittel festgelegt sind.

2 Tipps für Ihre Betriebsratsarbeit

Tipp 1: Stellen Sie die richtigen Fragen, wenn die Änderungen verabschiedet sind

Stellen Sie Ihrem Arbeitgeber bei Prüffristverlängerungen die folgende Frage: „Liegt für verlängerte Intervalle eine valide Datenbasis vor oder handelt es sich um eine reine Sparmaßnahme?"

Tipp 2: Nutzen Sie die Betriebsbegehungen

Achten Sie bei regelmäßigen Betriebsbegehungen darauf, ob sichtbare Beschädigungen an Kabeln, Steckern oder Geräten vorliegen und ob Prüfplaketten gepflegt werden. Ein gut funktionierendes Meldesystem für defekte Geräte ist die beste Ergänzung zu verlängerten Prüffristen.

Ergonomie | Lesezeit 4 Minuten

„Das kann ich nicht mehr heben!“ Wie Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die Kollegen schützen

„Früher habe ich das problemlos geschafft. Aber heute kann ich diese Kisten einfach nicht mehr heben.“ Je älter die Kollegen werden, desto häufiger hören Sie als Betriebsrat einen solchen Satz. Ob im Lager, in der Pflege, in der Produktion oder im Handwerk: Körperlich belastende Tätigkeiten hinterlassen Spuren. Rückenbeschwerden, Schulterprobleme oder Verschleißerkrankungen entwickeln sich oft schleichend und führen nicht selten zu längeren Arbeitsunfähigkeiten oder sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes. Die Arbeitsmedizinische Regel AMR 13.2 leistet Ihnen als Betriebsrat hierbei wertvolle Unterstützung. Sie hilft dabei, körperliche Belastungen objektiv zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen einzufordern. Erfahren Sie, was hinter dieser Regel steckt und welchen Nutzen sie für Ihre Kollegen und Ihre Betriebsratsarbeit bietet.

Rückenbeschwerden am Arbeitsplatz sollten dank ergonomischer Arbeitsplätze eigentlich der Vergangenheit angehören. Eigentlich, denn der moderne Arbeitsschutz verfolgt das Ziel, Erkrankungen gar nicht erst entstehen zu lassen. Doch ab wann werden körperliche Belastungen kritisch?

Genau hier setzt die AMR 13.2 an. Sie konkretisiert, wann körperliche Belastungen als gesundheitlich kritisch einzustufen sind und wann Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten werden muss.

Welche Tätigkeiten nimmt die AMR 13.2 in den Blick?

Im Mittelpunkt stehen Tätigkeiten wie

- Heben und Tragen schwerer Lasten,
- häufiges Ziehen und Schieben,
- dauerhaftes Arbeiten in gebückter oder verdrehter Haltung,
- Arbeiten über Schulterhöhe sowie
- ständig wiederkehrende Bewegungsabläufe.

Dabei kommt es nicht allein auf das Gewicht einer Last an, sondern auch darauf, wie häufig und wie lange sie bewegt wird und in welcher Körperhaltung dies geschieht. 5 Kilogramm direkt vor der Brust zu tragen ist etwas völlig anderes, als dieselben 5 Kilogramm mit ausgestrecktem Arm oder über Kopf zu halten.

Probieren Sie den Unterschied doch einmal selbst mit einer gefüllten Wasserflasche aus. Sie werden es sofort spüren.

HINWEIS

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass Kollegen wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen ausgesetzt sind, muss Ihr Arbeitgeber ihnen eine arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. Dabei geht es nicht darum, die Leistungsfähigkeit festzustellen oder im Auftrag des Arbeitgebers nach Erkrankungen zu suchen. Vielmehr erhalten die Kollegen eine individuelle Beratung zu gesundheitlichen Risiken, geeigneten Schutzmaßnahmen und Möglichkeiten, Beschwerden vorzubeugen.

Bietet Ihr Arbeitgeber den betroffenen Kollegen diese Vorsorge tatsächlich an?

Bringen Sie als Betriebsrat die AMR 13.2 ins Spiel!

Die AMR 13.2 ist ein wichtiges Instrument für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Sie schafft objektive Kriterien, um körperliche Belastungen zu bewerten, und stärkt damit Ihre Argumentation gegenüber dem Arbeitgeber. Achten Sie insbesondere darauf, dass

- körperliche Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung vollständig berücksichtigt werden,
- der Betriebsarzt frühzeitig eingebunden wird,
- den Kollegen die vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten wird,
- ergonomische Verbesserungen umgesetzt und
- Erkenntnisse aus BEM-Verfahren genutzt werden, um Arbeitsplätze dauerhaft gesundheitsgerecht zu gestalten.

Übersicht: AMR 13.2 im betrieblichen Alltag

AMR 13.2 im Betrieb gezielt ansprechen
Bringen Sie die AMR 13.2 gezielt ins Spiel und sprechen Sie mit den verschiedenen Akteuren.
Sprechen Sie im ASA über den Nutzen der AMR 13.2 für die Kollegen: individuelle Beratung und Schutzmaßnahmen, z. B. eine Hebehilfe oder ein höhenverstellbarer Schreibtisch.
Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, ob die körperlichen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung vollständig berücksichtigt werden.
Sprechen Sie mit Ihrem Betriebsarzt. Er kann Sie und Ihren Arbeitgeber hinsichtlich ergonomischer Arbeitsplätze beraten.
Fragen Sie nach, wie häufig die AMR 13.2 in den letzten 12 Monaten durchgeführt wurde.
Angesichts der vielen AU-Tage aufgrund von Rückenbeschwerden können Sie Ihren Arbeitgeber zudem fragen, warum die AMR 13.2 nicht häufiger angeboten wird.
Nutzen Sie die Gefährdungsbeurteilung nach der AMR 13.2 für das BEM. Neben individuellen Lösungen können so auch die Arbeitsplätze dauerhaft verbessert werden.

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

Arbeitsmittel – neue EU-Regel | Lesezeit 4 Minuten

Handlungsfähig bleiben: Das gilt ab dem 20. Januar 2027 für Fahrzeughebebühnen

Am 20.1.2027 löst die neue EU-Maschinenverordnung (EU) 2023/1230 die bisherige Maschinenrichtlinie ab. Für Ihren Betrieb und die Anschaffung von Fahrzeughebebühnen bringt dies eine entscheidende Änderung mit sich: Hersteller dürfen die Sicherheitskonformität ihrer Hebebühnen künftig nicht mehr in Eigenregie erklären. Stattdessen ist zwingend die Prüfung durch eine externe, akkreditierte Stelle vorgeschrieben. Da Baumusterprüfverfahren mehrere Wochen oder Monate in Anspruch nehmen, drohen Ende 2026 Kapazitätsengpässe und Auslieferungsstopps. Geben Sie jetzt diese Information an Ihren Arbeitgeber weiter, um Lieferverzögerungen, Betriebsausfälle und Sicherheitsrisiken im Betrieb zu vermeiden.

Wie so vieles werden nun auch die rechtlichen Grundlagen für die Sicherheit von Maschinen in der Europäischen Union grundlegend überarbeitet. Am 20.1.2027 tritt die neue EU-Maschinenverordnung (EU) 2023/1230 verbindlich in Kraft und ersetzt die bisherige Maschinenrichtlinie 2006/42/EG. Diese Umstellung betrifft viele Arbeitsmittel im Betrieb, hat jedoch bei Fahrzeughebebühnen eine besonders weitreichende Konsequenz.

Gibt es in Ihrem Betrieb Fahrzeughebebühnen?

Fahrzeughebebühnen kommen überall dort zum Einsatz, wo Fahrzeuge für Wartung, Instandhaltung, Montage, Reinigung oder Inspektion von unten zugänglich gemacht werden müssen. Sie finden sie in jeder Kfz-Werkstatt, im öffentlichen Nahverkehr, bei Lackierereien, bei Maschinen- und Fahrzeugbauern und natürlich auch bei den vielen Prüfstellen im Land.

Warum Fahrzeughebebühnen?

Fahrzeughebebühnen gelten aufgrund des hohen Gefährdungspotenzials (Quetschungen, Absturz von Lasten) seit jeher als Sicherheitsbauteile bzw. Hochrisikomaschinen. Die bisherige Maschinenrichtlinie stammte aus dem Jahr 2006. Die EU musste das Regelwerk an neue Technologien und die Marktgegebenheiten anpassen.

Was ändert sich konkret?

Bisher hat der Hersteller von Fahrzeughebebühnen diese entsprechend den Normen gebaut und diese Einhaltung selbst mit einer CE-Plakette bestätigt. Diese Selbstzertifizierung fällt im Januar weg. Dann muss eine unabhängige Stelle die Prüfung vornehmen.

Warum zeitnahes Handeln notwendig ist: Engpässe und Lieferstopps drohen

Auch wenn das Stichtagsdatum erst im Januar 2027 liegt, warnt die DGUV nachdrücklich vor den Folgen eines Abwartens. Um eine Fahrzeughebebühne ab dem Stichtag legal auf den Markt zu bringen und im Betrieb einzusetzen, muss der Hersteller ein Konformitätsbewertungsverfahren durch eine Zulassungsstelle durchführen lassen. Dies benötigt Zeit, oft mehrere Wochen. Und ohne diese Prüfung darf Ihr Arbeitgeber die Fahrzeughebebühne nicht in Betrieb nehmen.

Warum ist das für Sie als Betriebsrat relevant?

Sie haben klare Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte, wenn es um die Sicherheit und die Gesundheit Ihrer Kollegen geht (§ 80 und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), und da Fahrzeughebebühnen zu den Risikomaschinen zählen, sollten Sie wachsam sein. Zudem verpflichtet § 89 BetrVG Sie als Betriebsrat dazu, sich für die Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften einzusetzen. Werden in Ihrem Betrieb neue Hebebühnen angeschafft oder Arbeitsplätze umgestaltet, greift zudem das Unterrichtungs- und Beratungsrecht nach § 90 BetrVG.

Außerdem sollten Sie als Betriebsrat überwachen, ob vor dem Einsatz eines Arbeitsmittels – in diesem Fall die Fahrzeughebebühne – eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Dies verlangt § 3 Betriebssicherheitsverordnung.

FAZIT

Rechtzeitig handeln

Der Übergang zur neuen EU-Maschinenverordnung 2023/1230 erfordert rechtzeitige Planung, die nicht erst am 19.1.2027 beginnen sollte. Indem Sie als Betriebsrat das Thema frühzeitig mit Ihrem Arbeitgeber besprechen und klare Kriterien bei Neuanschaffungen fordern, schützen Sie nicht nur die Gesundheit der Kollegen an den Hebebühnen, sondern bewahren Ihren Betrieb auch vor teuren Ausfallzeiten.



Politik | Lesezeit 7 Minuten

Gegenwind für die Kollegen: die wesentlichen Änderungen der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat vor der Sommerpause mit ihrem 34-Punkte-Papier „Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung" sowie dem im Bundestag beschlossenen GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz weitreichende Beschlüsse gefasst. Diese betreffen auch Sie als Betriebsrat und die Kollegen weit weg von Berlin. Dazu gehören unter anderem das geplante Aus für die telefonische Krankmeldung, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) ab dem 1. Tag, die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung sowie eine drohende Verschlechterung der psychotherapeutischen Versorgung bei gleichzeitig zunehmenden psychischen Erkrankungen. All diese gesetzlichen Verschärfungen fordern Sie als Interessenvertretung heraus! Spätestens bis Ende 2026 will die Regierung die Gesetzentwürfe verabschieden. Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte und finden Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber gute Lösungen.

Für Sie als Betriebsrat sind die Beschlüsse der Bundesregierung keine leichte Kost, und auf viele Fragen gibt es bis heute noch keine Antworten. Erst die Praxis wird zeigen, wie sich die Theorie umsetzen lässt. Klar ist jedoch: Die Politik verfolgt das Ziel, den historisch hohen Krankenstand zu senken, die Wirtschaft anzukurbeln und die rasant steigenden Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung einzudämmen.

Wie gut sind Sie als Betriebsrat über die Inhalte und die Folgen der Beschlüsse für Ihre Kolleginnen und Kollegen sowie Ihren Betrieb informiert?

2 wesentliche politische Beschlüsse

1. **Programm für Aufschwung und Beschäftigung:** Die Regierung hat mit dem 34-Punkte-Papier auf die hohen Ausfallzeiten in den Betrieben und die kränkelnde deutsche Wirtschaft reagiert. Sie plant, dieses Programm bis Ende des Jahres gesetzlich auf den Weg zu bringen.
2. **GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz:** Zeitgleich hat der Bundestag das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz verabschiedet, um ein drohendes Milliardendefizit im Gesundheitssystem abzufedern.

Die Veränderungen im Überblick

• Programm für Aufschwung und Beschäftigung

Im arbeitsrechtlichen Bereich zielt das Programm darauf ab, krankheitsbedingte Fehlzeiten durch verschärfte Nachweispflichten bei der Krankmeldung zu reduzieren und Flexibilitätsspielräume für Arbeitgeber auszuweiten.

So sollen sachgrundlose Befristungen bei Neueinstellungen (§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz) bis Ende 2030 auf bis zu 48 Monate mit bis zu 6 Verlängerungen ausgeweitet werden. Zudem sind Erleichterungen bei der Sonntagsarbeit vorgesehen.

• GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz

Parallel dazu greift das Gesetz tief in die medizinischen Leistungen der Krankenkassen, der Leistungserbringer und der Versicherten ein. Besonders hervorzuheben sind die geplanten Kürzungen im Bereich der Psychotherapie, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu noch längeren Wartezeiten für Kassenpatienten führen dürften – mit negativen Konsequenzen für Kolleginnen und Kollegen mit psychischen Problemen.

HINWEIS

Ihr Engagement war immer schon wichtig!

Politische Reformen werden immer wieder zu einer Gestaltungsaufgabe für Betriebsräte. Denken Sie nur an das BEM zurück: Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten.

Viele Arbeitgeber versuchten in der Anfangszeit, das BEM als reines Kontrollinstrument zu missbrauchen – etwa um Fehlzeiten zu dokumentieren oder personenbedingte Kündigungen vorzubereiten. Erst durch das konsequente Engagement von Interessenvertretungen wandelte sich dieses Instrument in eine echte Eingliederungshilfe.

Ihr Engagement als Betriebsrat bei diesen 4 Themen ist wichtig!

1. Geplantes Aus der telefonischen AU und Attestpflicht ab Tag 1

Eine der drastischsten Ankündigungen betrifft das Verfahren bei Arbeitsunfähigkeit: Die Ende 2023 vom Gemeinsamen Bundesausschuss dauerhaft verankerte telefonische Krankschreibung bei leichten Atemwegserkrankungen (für in der Praxis bekannte Patienten) soll wieder abgeschafft werden.

Gleichzeitig soll gesetzlich vorgeschrieben werden, dass eine AU-Bescheinigung bereits ab dem 1. Krankheitstag vorzulegen ist. Bisher lag es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er die Vorlage des Attests ab Tag 1 oder nach der gesetzlichen Regelfrist ab dem 4. Krankheitstag (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz) verlangt.

• Folgen für die Kollegen

Angesichts von Engpässen in der Hausarztversorgung haben immer mehr Menschen keinen festen Hausarzt mehr (besonders nach einem Wohnortwechsel). Krankmeldungen ab Tag 1 führen dazu, dass sich Kollegen eher krank zur Arbeit schleppen. Das erhöht das Infektionsrisiko für die gesamte Belegschaft.

• Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Abweichungen kann es ggf. durch Tarifverträge geben. Unabhängig vom finalen Gesetzestext haben Sie als Betriebsrat bei der konkreten Ausgestaltung von Nachweispflichten und betrieblichen Kontrollmechanismen ein Mitbestimmungsrecht (je nach Gesetz und Tarifvertrag) nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer).

2. Teil-Arbeitsfähigkeit und Krankengeldsteuerung

Im Zuge der Diskussionen um die finanzielle Entlastung der GKV kommt auch in Deutschland das Modell einer „Teil-Arbeitsunfähigkeit" (ähnlich dem Modell in Österreich, voraussichtlich ab 2028). Angedacht ist eine Anpassung des § 44 SGB V hin zu einer gestuften Teil-Arbeitsfähigkeit (z. B. 25 %, 50 % oder 75 %), gekoppelt an ein anteiliges Krankengeld. Wie genau diese aussehen wird, ist noch offen.

• Folgen für die Kollegen

Dies betrifft besonders Beschäftigte, die sich im BEM-Prozess befinden. Je nach Erkrankung und behandelndem Arzt könnte der finanzielle Druck auf Betroffene steigen, ihre gesundheitliche Regeneration vorzeitig abzubrechen.

• Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Auf die medizinische Beurteilung durch den Arzt oder auf den Genesungsprozess haben Sie keinen Einfluss. Sie können sich im Betrieb jedoch verstärkt für leidensgerechte Schonarbeitsplätze und stufenweise Übergangsmöglichkeiten einsetzen.

3. Engpässe in der Psychotherapie machen betriebliche Anlaufstellen notwendig

Psychische Belastungen sind ein Haupttreiber für krankheitsbedingte Fehlzeiten und Frühverrentungen. Wenn gesetzliche Spargesetze den Druck auf psychotherapeutische Praxen erhöhen und Kapazitäten verknappen, drohen sich die Wartezeiten für Therapieplätze weiter zu verlängern.

• Folgen für die Kollegen

Die Wartezeiten auf einen regulären Therapieplatz liegen oft schon heute bei 4–8 Monaten. Kollegen in akuten Lebenskrisen oder mit Ängsten oder Depressionen bleiben dadurch noch länger ohne professionelle Hilfe.

• Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Setzen Sie sich für arbeitgeberfinanzierte, externe Anlaufstellen ein, beispielsweise ein Employee Assistance Program (EAP). Solche psychosozialen Beratungsangebote bieten Beschäftigten in Krisen kurzfristigen Halt und können Wartezeiten professionell überbrücken.

4. Befristung: Länger im Schwebezustand

Die angestrebte Ausweitung der sachgrundlosen Befristung auf bis zu 48 Monate (bei bis zu 6 Verlängerungen) bedeutet für Betroffene bis zu 4 Jahre beruflicher Unsicherheit.

• Folgen für die Kollegen

Fehlende Planungssicherheit erschwert die Lebensplanung (z. B. bei der Kreditvergabe für Wohneigentum). Studien belegen zudem: Dauerhafte Unsicherheit erhöht den Stresspegel und kann psychosomatische Beschwerden fördern.

• Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen nach § 99 BetrVG konsequent aus und fordern Sie vom Arbeitgeber klare Übernahmeregelungen und Entfristungskonzepte.

FAZIT

Mut zur Mitbestimmung!

Die aktuellen politischen Weichenstellungen zeigen klar: Der Wind im Arbeits- und Gesundheitsschutz dreht sich. Wo der Gesetzgeber auf Verschärfungen und Sparmaßnahmen setzt, werden Sie als Betriebsrat für Ihre Kollegen umso wichtiger. Nutzen Sie Ihre gesetzlichen Gestaltungsspielräume, informieren Sie sich und gehen Sie kompetent und mit klaren Vorschlägen und Forderungen auf Ihren Arbeitgeber zu.

INFO: Zum Nachlesen

Sie finden sowohl das 34-Punkte-Programm für Aufschwung und Beschäftigung als auch das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz zum Nachlesen unter den folgenden Links:

https://link.adiuva.de/GKV
https://link.adiuva.de/34Punkte

ADIUVA IMPULS

Urteilsdienst für den Betriebsrat

Wir geben Ihnen das Rüstzeug an die Hand: Mit den Experten-Tipps von „Urteilsdienst für den Betriebsrat" schöpfen Sie Ihre Mitbestimmungsrechte aus.



Gefährdungsbeurteilung | Lesezeit 3 Minuten

Ihre Kollegen haben keinen individuellen Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung, Sie schon!

Nach § 5 ArbSchG muss der Arbeitgeber Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitsplätze erstellen. Fehlt eine solche Gefährdungsbeurteilung, stellt sich die Frage, ob Kollegen gegen den Arbeitgeber vorgehen können. Das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim verweigert einen solchen individuellen Anspruch und verweist auf die Ansprüche der Mitarbeitervertretung (11.6.2026, Az. 5 Ca 139/25).

Mobbing stand im Raum

Der Fall: Eine Verwaltungsangestellte klagte gegen ihren Arbeitgeber. Hintergrund war ein Konflikt mit einer Kollegin. Die Klägerin bewertete das Verhalten der Kollegin als Mobbing. Sie verlangte deshalb, dass der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Kollegin ergreift. Sie verlangte außerdem Entschädigung und Schadenersatz. Von besonderem Interesse für den Arbeitsschutz ist ein weiterer Antrag: Der Arbeitgeber sollte eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, hilfsweise sollte der Klägerin eine Kopie einer solchen Beurteilung überlassen werden.

Die Entscheidung: Das Gericht wies die Klage insgesamt ab. Es hat zunächst deutlich zwischen einem Konflikt am Arbeitsplatz und Mobbing im rechtlichen Sinn unterschieden. Die einzelnen geschilderten Vorfälle genügten dem Gericht für die Annahme von Mobbing nicht. Das ist für die betriebliche Praxis ein wichtiger Hinweis: Beschäftigte erleben Streit, Ausgrenzung oder einen rauen Umgangston oft als sehr belastend. Für einen rechtlichen Mobbingvorwurf muss aber mehr hinzukommen als einzelne unangenehme oder verletzende Situationen.

Kein individueller Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Besonders interessant war die Frage der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 1 ArbSchG. Die Klägerin wollte den Arbeitgeber gerichtlich dazu verpflichten lassen, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Hilfsweise verlangte sie die Übersendung einer Kopie. Beide Anträge hatten keinen Erfolg.

Das Gericht verneinte einen unmittelbaren Anspruch eines einzelnen Arbeitnehmers auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Seine Begründung: In der Dienststelle bestand eine Interessenvertretung; nach dem hier maßgeblichen Landespersonalvertretungsrecht lag das Initiativrecht für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung beim Personalrat. Die einzelne Beschäftigte konnte deshalb zwar die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung bei der Dienststelle oder beim Personalrat anstoßen. Sie konnte ihre Durchführung aber nicht selbst unmittelbar einklagen.

Die Entscheidung verschiebt die Verantwortung also nicht weg vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber bleibt zur Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Das Gericht beantwortet vielmehr die Frage, wer die Durchführung im mitbestimmten Bereich rechtlich durchsetzen kann – nämlich nicht die einzelne Arbeitnehmerin, sondern die Interessenvertretung mit ihrem Initiativrecht.

Übertragbarkeit auf das BetrVG?

Der Fall spielte im öffentlichen Dienst und damit im Personalvertretungsrecht. Das Gericht stellte auf das Initiativrecht des Personalrats nach § 70 Nr. 3 Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg ab. Auf Betriebsräte ist die Entscheidung aber sehr gut übertragbar. Auch im Betrieb nach dem BetrVG ist die Gefährdungsbeurteilung kein Thema, das Beschäftigte allein mit dem Arbeitgeber „ausfechten" müssen. Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz gehören zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrats.

Nehmen Sie Hinweise ernst

Die Überlegung des ArbG lässt sich deshalb so auf den Betriebsrat übertragen: Wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter eine psychische Belastung, einen Konflikt oder mögliche Mobbingstrukturen schildert und deshalb eine Gefährdungsbeurteilung verlangt, sollten Sie den Hinweis nicht bloß weiterreichen. Sie sollten ihn zum Anlass nehmen, ihr eigenes Kontroll- und Initiativrecht wahrzunehmen.

Anders gesagt: Der einzelne Beschäftigte muss nicht allein versuchen, den Arbeitgeber zur Gefährdungsbeurteilung zu bewegen. Sie als Betriebsrat sind an dieser Stelle der entscheidende Akteur.

3 Tipps für Sie als Betriebsräte

1. **Nehmen Sie Hinweise von Beschäftigten strukturiert auf.** Wenn Beschäftigte von Mobbing, Ausgrenzung oder erheblichen Konflikten berichten, sollten Sie das Gespräch vertraulich führen und den Sachverhalt möglichst konkret erfassen. Hilfreich sind Fragen nach den beteiligten Personen, den geschilderten Situationen, dem zeitlichen Verlauf und möglichen Auswirkungen auf die Arbeit und Gesundheit.
2. Es geht hier nicht darum, eine juristische Bewertung vorwegzunehmen. Klären Sie als Betriebsrat zunächst, ob ein Einzelfall vorliegt oder ob Anzeichen für weitergehende Belastungen im Arbeitsbereich bestehen.
   Setzen Sie die Gefährdungsbeurteilung aktiv auf die Tagesordnung. Nehmen Sie psychische Belastungen wahr, sollten Sie nicht darauf warten, dass einzelne Beschäftigte den Arbeitgeber verklagen. Greifen Sie Ihr Initiativrecht auf und verlangen Sie, dass die Gefährdungsbeurteilung die konkreten Belastungen im betroffenen Bereich angemessen berücksichtigt.
3. Wichtig ist, dass tatsächlich geprüft wird, welche Ursachen im Arbeitsalltag zu Belastungen führen können und welche Maßnahmen geeignet sind, um das Problem zu lösen.
   Drängen Sie auf wirksame Maßnahmen, nicht nur auf eine Bestandsaufnahme. Eine Gefährdungsbeurteilung ist kein Selbstzweck. Wenn Belastungen festgestellt werden, muss darauf eine nachvollziehbare betriebliche Reaktion folgen. Je nach Situation können z. B. auch klarere Zuständigkeiten, bessere Kommunikationswege, verlässliche Konfliktregelungen oder Änderungen der Arbeitsorganisation in Betracht kommen.

Kommunikation | Lesezeit 3 Minuten

Die 4 Seiten einer Nachricht: Damit verbessern Sie als Betriebsrat Ihre Kommunikation

Die Kommunikation mit den Kollegen ist ein zentraler Baustein Ihrer Betriebsratsarbeit. Trotz aller guten Absichten entstehen im Alltag jedoch hin und wieder Missverständnisse, die auf den ersten Blick schwer nachvollziehbar sind. Das Modell der 4 Seiten einer Nachricht von Friedemann Schulz von Thun hilft Ihnen als Betriebsrat, Kommunikationsschwierigkeiten zu durchschauen und Ihre Beratungen, Verhandlungen und Personalgespräche präziser, einfühlsamer und zielgerichteter zu gestalten.

Kennen Sie das Modell der 4 Seiten einer Nachricht bereits? Ein tolles und hilfreiches Kommunikationsinstrument!

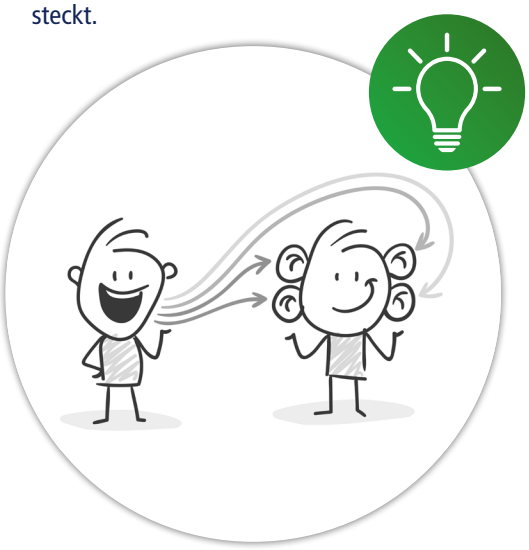
Ein bewährtes Kommunikationsmodell für die Betriebsratspraxis

Die 4 Seiten einer Nachricht wurden von dem Psychologen Friedemann Schulz von Thun in den 1970er-Jahren entwickelt. Er wollte damit die Komplexität menschlicher Kommunikation verständlich machen. Sein Ansatz baut auf der Erkenntnis auf, dass jede Nachricht nicht nur eine reine Sachinformation enthält, sondern gleichzeitig Gefühle, die Beziehung zwischen den Gesprächspartnern und eine oft versteckte Aufforderung vermittelt. Das Modell gehört bis heute zum Grundwissen wirksamer Kommunikationspsychologie und ist für Ihre Betriebsratsarbeit von unschätzbarem Wert.

Die 4 Ebenen einer Nachricht

Kern des Modells ist, dass jede Äußerung in einem Gespräch gleichzeitig 4 verschiedene Botschaften transportiert:

- **Sachebene:** Hier geht es um die reine Information, also um Fakten, Daten und Sachverhalte.
- **Selbstoffenbarung:** Sie zeigt, was der Sprecher über sich selbst preisgibt – seine Gefühle, seine Haltung, Ängste oder Bedürfnisse.
- **Beziehungsebene:** Sie verrät, wie der Sprecher zum Gegenüber steht, was er von ihm hält und wie er die Beziehung wahrnimmt.
- **Appell:** Der Appell ist die – explizite oder implizite – Aufforderung, der Wunsch oder das Ziel, das in der Nachricht steckt.



BEISPIEL

Die 4 Seiten im Betriebsratsalltag

Stellen Sie sich vor, ein Kollege kommt zu Ihnen und sagt: *„Der Chef hat mich heute in der Besprechung schon wieder vor allen bloßgestellt."* Wenn Sie diese Aussage analysieren, erkennen Sie alle 4 Ebenen:

- **Sachebene: Der Vorgesetzte hat den Kollegen im Beisein des Teams kritisiert.**
- **Selbstoffenbarung: Der Kollege fühlt sich gedemütigt, wütend oder überfordert.**
- **Beziehungsebene: Er vertraut Ihnen als Betriebsrat genug, um dieses erlebte Unrecht offen anzusprechen und Hilfe zu suchen.**
- **Appell: Er wünscht sich, dass Sie sich als Betriebsrat für ihn einsetzen und ihn zum Personalgespräch begleiten.**

Wie reagieren Sie?

Anstatt zu antworten: „Nimm es nicht so schwer, der kriegt sich schon wieder ein!", können Sie als Betriebsrat gezielt auf diese verschiedenen Ebenen eingehen. Fragen Sie etwa:

- *„Was genau ist passiert?"* (Sachebene)
- *„Wie geht es dir mit dieser Situation?"* (Selbstoffenbarung)
- *„Danke, dass du mit deinem Anliegen zu mir kommst."* (Beziehungsebene)
- *„Was ist dein konkretes Ziel und wie können wir als Betriebsrat dich dabei unterstützen?"* (Appell)

FAZIT

Schulen Sie Ihre Wahrnehmung für schwierige Betriebsratsgespräche

Die 4 Seiten einer Nachricht sind ein mächtiges Werkzeug, um Ihre Kommunikationskompetenz in der Rolle als Betriebsrat spürbar zu steigern. Wenn Sie mit allen „4 Ohren" zuhören, verhandeln Sie souveräner, beraten zielgerichteter und stärken das Vertrauen Ihrer Kollegen in Ihre Betriebsratsarbeit. Machen Sie sich ein Post-it zur Erinnerung und trainieren Sie Ihre Wahrnehmung.

Arbeitsbedingungen | Lesezeit 4 Minuten

Nicht noch mehr Informationen! Die digitale Arbeitswelt und erschöpfte Kollegen

Das E-Mail-Postfach quillt über, im Teams-Chat blinken 3 Nachrichten gleichzeitig und der Kollege stellt eine Frage. Informationsüberflutung ist für viele Kollegen Alltag. Doch sind es wirklich die vielen Informationen, die die Kollegen psychisch belasten? Die aktuelle BAuA-Studie „Informationsüberflutung am Arbeitsplatz" zeigt Ihnen, an welchen Stellschrauben Sie ansetzen müssen.

Wussten Sie, dass wir heute mehr Informationen an einem Tag erhalten als ein Bauer im Mittelalter in seinem ganzen Leben? Viele Kollegen leiden unter dieser Informationsflut.

Die BAuA-Studie fand nun heraus, dass diese Flut an Informationen nicht die alleinige Ursache für Stresssymptome wie Schlafstörungen, innere Unruhe oder sogar Burnout ist, sondern nur ein Teil davon. Relevant ist, wie die sonstigen Arbeitsbedingungen sind.

Informationen sind wie ein Brandbeschleuniger

Die BAuA-Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Hauptgründe für psychische Belastung folgende sind:

- zu hohe Arbeitsmenge und Zeitdruck
- fehlende Kontrolle über die eigene Arbeitszeit/Pausen
- unklare Aufgaben und fehlende Rollenklarheit
- mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten

Die Vielzahl an Informationen, die täglich auf die Kollegen einprasseln, wird dann problematisch, wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen.

INFO: Studie

Wissenschaftliche Erkenntnisse

Die BAuA-Studie „Informationsüberflutung am Arbeitsplatz" finden Sie auf der Website der BAuA unter folgendem Link: https://link.adiuva.de/BAuAstudie

BEISPIEL

Ein Betrieb setzt bei den Ursachen an

Neben klaren Spielregeln für die digitale Kommunikation (z. B. keine Mails nach 18 Uhr) sind Verantwortlichkeiten klar definiert, und die Kollegen können ihre Pausen flexibel steuern. Zudem sinkt durch die klaren Verantwortlichkeiten die Arbeitslast. Die Folge: Alle sind entspannter.

Übersicht: Gute Arbeitsbedingungen, weniger Stress durch Informationsüberflutung

Nutzen Sie Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat	
Nr.	**Prüfen, überwachen und bestimmen Sie bei diesen Punkten mit**
1	**Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (§ 5 ArbSchG) einfordern & gestalten** Achten Sie darauf, dass bei der Gefährdungsbeurteilung vor allem nach Arbeitsmenge, Zeitdruck, Rollenklarheit und Pausengestaltung gefragt wird. Dafür können die Kollegen z. B. befragt werden (etwa mit dem COPSOQ) und anschließend in einem Workshop die Themen konkretisieren.
2	**Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung zu digitalen Medien und Erreichbarkeit** Regeln Sie den Umgang mit E-Mails, Chats und Erreichbarkeiten verbindlich: • klare Zeiten ohne digitale Störungen (z. B. Fokuszeiten für komplexe Aufgaben) • keine Erwartung von Antworten außerhalb der Arbeitszeit oder im Urlaub • transparente Regeln für Kommunikationskanäle (Wann/wofür nutzt man E-Mail, wann Telefon, wann Chat?)
3	**Handlungsspielräume und Zeitkontrolle stärken** Setzen Sie sich dafür ein, dass Kollegen die Möglichkeit haben, die Arbeitszeit und auch die Pausen so weit wie möglich eigenständig zu gestalten. Das selbstbestimmte Einlegen von kurzen Erholungspausen ist einer der wirksamsten Schutzfaktoren gegen Erschöpfung.
4	**Klären von Rollen und Aufgaben einfordern** Fordern Sie, dass es für jede Arbeitstätigkeit eine klare und realistische Stellenbeschreibung und auch Zielvereinbarungen gibt. Unklarheiten bei Arbeitsaufgaben und Zuständigkeiten erhöhen den Informationssuchaufwand für Ihre Kollegen und damit den Stress enorm.

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

Checkliste | Lesezeit 4 Minuten

Demografische Entwicklung: Der sichere und gesunde Umgang mit immer älteren Kollegen

Der wachsende Anteil älterer Kollegen wirkt sich direkt auf die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und die Sicherheit aus. Nutzen Sie die nachfolgende Checkliste, um sich einen Überblick in Ihrem Betrieb zu verschaffen. Betrachten Sie Sicherheit und Gesundheit gezielt aus der Perspektive älter werdender Kollegen. Sprechen Sie das Thema und jedes „Nein" im nächsten ASA an.



Checkliste: Gesunde und sichere demografische Entwicklung begleiten

Gehen Sie die Fragen durch und antworten Sie nach Ihrem Wissensstand

Nr.	Fragenkatalog	Ja	Nein
1	Führt Ihr Arbeitgeber regelmäßig eine Altersstrukturanalyse durch, um den demografischen Wandel und die Folgen zu erfassen (Wissensmanagement, Sicherheit, Gesundheit usw.)? Liegen Ihnen als Betriebsrat diese Ergebnisse vor?	○	○
2	Hat Ihr Arbeitgeber das Alter sicherheitsrelevanter Stellen im Blick? Wie alt sind z. B. die Sifas in Ihrem Betrieb?	○	○
3	Wird das Thema Krankheit und Arbeitsunfähigkeit auch hinsichtlich der Arbeitsplätze und des Alters analysiert?	○	○
4	Weiß Ihr Arbeitgeber, dass bestimmte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsbereiche in Ihrem Unternehmen alterskritisch sind (z. B. körperlich anstrengende Arbeiten, Tätigkeiten unter hohen Arbeitsumgebungsbelastungen)?	○	○
5	Gibt es in Ihrem Betrieb konkrete Maßnahmen (z. B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, gesundheitsschonende Schichtarbeit oder Durchführung von Gesundheits-Workshops), um Arbeitsbelastungen abzubauen und damit die Gesundheit der Kollegen präventiv zu fördern, sodass sie lange arbeitsfähig bleiben?	○	○
6	Wen qualifiziert Ihr Arbeitgeber? Nehmen ältere Kollegen genauso häufig wie jüngere an Weiterbildungsmaßnahmen teil?	○	○
7	Achtet Ihr Arbeitgeber darauf und fördert er, dass Kollegen im mittleren und höheren Alter neue Techniken, Technologien o. Ä. genauso kompetent beherrschen wie die jüngeren Kollegen?	○	○
8	Hat Ihr Arbeitgeber im Blick, welche künftigen Qualifizierungsbedarfe die Kollegen in den unterschiedlichen Abteilungen haben, um sicher, gesund und leistungsfähig zu bleiben?	○	○
9	Ist es Ihren älteren Kollegen möglich, sich ihre Arbeit selbst einzuteilen?	○	○
10	Gibt es in Ihrem Betrieb definierte altersgerechte Arbeitsplätze, um diese gezielt für den Einsatz älterer Kollegen zu nutzen?	○	○
11	Verfügen Sie bzw. Ihr Betriebsarzt über ausreichende Informationen über den arbeitsbezogenen Gesundheitszustand Ihrer Kollegen und sind diesbezüglich mögliche Ansatzpunkte zur Gesundheitsförderung bekannt?	○	○
12	Achtet Ihr Arbeitgeber gezielt auf die Wissensweitergabe zwischen den Generationen im Betrieb? Gibt es z. B. gezielt altersgemischte Teams, um den Wissensaustausch zwischen den Generationen zu fördern, oder werden jüngere Kollegen durch ältere im Rahmen eines Paten- oder Mentorenprogramms unterstützt/gecoacht?	○	○
13	Bietet Ihr Arbeitgeber unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an – je nach Lebensphase z. B. für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung, berufliche Auszeit o. Ä.?	○	○
14	Wird bei den Arbeitsplätzen darauf geachtet, dass diese alternsgerecht ausgestattet sind (z. B. dass die Beleuchtung erhöht werden kann) und so alle dort beschäftigten Kollegen entspannt und sicher arbeiten können?	○	○
15	Beteiligt Ihr Arbeitgeber die Kollegen, egal welchen Alters, insbesondere bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, aktiv an Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen?	○	○
16	Setzen sich Ihr Arbeitgeber und auch Sie als Betriebsrat bereits intensiv mit dem Thema „Alter und alternde Belegschaft" in Ihrem Betrieb auseinander?	○	○

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

Annemarie, 54, Landsberg-Lech | Lesezeit 1 Minute

Ärger um Lärmmessung im Betrieb

Frage: Bei uns in der Fertigung ist es extrem laut. Unser Arbeitgeber hat nun einfach ein günstiges Schallpegelmessgerät gekauft und die Sicherheitsfachkraft angewiesen, damit schnell Messungen durchzuführen. Auf dieser Basis will er festlegen, wo Gehörschutz getragen werden muss und wo nicht. Eine genaue Messung durch Experten oder teurere Geräte lehnt er ab. Wir als Betriebsrat befürchten, dass diese „Eigenmessungen" ungenau sind und die Gesundheit der Kollegen gefährden. Darf unser Arbeitgeber das Lärmkataster einfach so per Orientierungsmessung erstellen? Welche Rechte haben wir als Betriebsrat?

Antwort: Lärm ist nicht nur ein massiver Stressfaktor, sondern beeinträchtigt ab einer gewissen Lautstärke auch das Gehör. Ihr Zweifel ist absolut berechtigt und es ist gut, dass Sie das nicht so hinnehmen. In Sachen Lärm gelten nämlich strenge gesetzliche Vorgaben.

Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung

Eine bloße Orientierungsmessung mit einem einfachen Messgerät reicht für die Erstellung eines rechtssicheren Lärmkatasters in der Regel nicht aus. Gemäß der LärmVibrationsArbSchV sowie der Technischen Regel TRLV Lärm (Teil 2) müssen Lärmmessungen fachkundig und mit geeigneten, zugelassenen Messgeräten (Messgeräte der Klasse 1 oder 2) durchgeführt werden.

Das können Sie von Ihrem Arbeitgeber fordern

- **Fachkundige Person:** Die durchführende Person (z. B. die Sifa) muss über nachweisbare Fachkunde für Lärmmessungen verfügen. Besitzt sie diese nicht, sind die Messwerte rechtlich unbrauchbar. Es reicht für eine erste Orientierung, aber das war es auch schon.
- **Normgerechtes Messverfahren:** Die Messungen müssen den Vorgaben der DIN EN ISO 9612 (beispielsweise bezüglich Messdauer oder Anzahl der Messpunkte) entsprechen. Orientierende Messungen dienen lediglich einer ersten Einschätzung.
- **Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:** Als Betriebsrat haben Sie hier ein klares Mitbestimmungsrecht! Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Ermittlung der Lärmbelastung sind mitbestimmungspflichtig. Sie müssen dem Vorhaben Ihres Arbeitgebers nicht zustimmen, wenn dieses den technischen Regeln widerspricht.

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

SUCHTPRÄVENTION
Neues kostenloses Angebot

PFLEGE
Entlastung der pflegenden Angehörigen

GEHÖRSCHUTZ
Neue DGUV-Regel