Arbeitsschutz

und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

BEWÄHRTE QUALITÄT 20 JAHRE

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben



SEITE 4
WEARABLES IM ARBEITSSCHUTZ
… sind hilfreich und erfassen jede Menge Daten

SEITE 6–7
SUCHTPRÄVENTION
Mehr Wissen und ein neues Web-based-Training

NR. 11 | NOVEMBER | 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,

der Herbst hält Einzug: Die Blätter färben sich, die Tage werden kürzer und eh wir's uns versehen, steuern wir schon wieder auf das Jahresende zu. Wie schnell dieses Jahr doch vergangen ist!

Doch die dunklen Monate bringen Herausforderungen für die Gesundheit mit sich. Der Lichtmangel begünstigt saisonal bedingte Depressionen, und der Griff zu Alkohol oder anderen Substanzen erscheint manchem als schneller Trost. Gehen Sie das Thema Suchtprävention in Ihrem Betrieb an – dafür finden Sie in dieser Ausgabe wertvolle Impulse und ein tolles kostenloses Weiterbildungsangebot.

Falls Ihnen der Sinn nach Bewegung und Schwung steht, dann organisieren Sie eine Schrittzähler-Challenge im Winter, denn regelmäßige Bewegung tut Körper und Seele gut und schüttet wertvolle Glückshormone aus.

Passen Sie gut auf sich auf, bleiben Sie gesund und denken Sie rechtzeitig an Ihre Grippeschutzimpfung. Ihre



Chefredakteurin

Inhalt

ARBEITSSICHERHEIT

Schon wieder fällig? Unterweisungen brauchen Ihre Kontrolle als Betriebsrat 3

Wearables: Digitale Helfer im Arbeitsschutz, die auch eine Menge Daten sammeln 4

Gehörschutz: Überarbeiten Sie mit der aktualisierten DGUV-Information den Gehörschutz Ihrer Kollegen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Hinsehen, handeln, helfen: Warum Suchtprävention so wichtig ist und welche tollen Angebote es gibt ..... 6+7

RECHT & URTEILE

Alkoholsucht und Kündigung: Ihr Arbeitgeber muss die Betriebsvereinbarung beachten 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Entspannt durch die Vorweihnachtszeit dank einer guten Planung 9

Pflegende Angehörige kompetent unterstützen 10

LESERFRAGEN

„Wie bekommen wir mehr Männer zu den Gesundheitsangeboten?"

„Ist eine lange Treppe als Fluchtweg überhaupt zulässig?" 11

ZUM SCHLUSS

Schrittzähler-Challenge: Gemeinsam gegen den Bewegungsblues im Winter 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: Shisu_ka; S. 5: Africa Studio; S 9: Nina – 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

Wissen bringt Sicherheit | Lesezeit 4 Minuten

Schon wieder fällig? Überwachen Sie als Betriebsrat die Unterweisung im Arbeitsschutz

Die regelmäßige Unterweisung im Arbeitsschutz ist eine wesentliche Aufgabe Ihres Arbeitgebers. Wenn die Unterweisungen nicht dokumentiert und kontrolliert werden, dann können Fristen verbummelt oder eine Unterweisung bei neuen Kollegen vergessen werden. Erfahren Sie das Wesentliche über Unterweisungen, Möglichkeiten, eine Software einzusetzen, und die praktische Umsetzung im Betriebsratsalltag.

Sowohl nach § 12 ArbSchG als auch § 4 DGUV V1 ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Ihre Kollegen am Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen. Solche Unterweisungen müssen während der Arbeitszeit stattfinden. Bezüglich der Häufigkeit unterscheidet das Gesetz zwischen der Erstunterweisung, der regelmäßigen Wiederholungsunterweisung (Auffrischung), Unterweisungen bei betrieblichen Veränderungen, z. B. eine neue Maschine, und anlassbezogenen Unterweisungen, z. B. nach einem Arbeitsunfall.

Übersicht: Die 7 wichtigsten Unterweisungen und ihre Fristen

Unabhängig von der Branche gibt es die folgenden 7 Unterweisungen in nahezu jedem Betrieb:

Unterweisung	Informationen
Allgemeine Sicherheitsunterweisung & Erste Hilfe	Auch wenn manche Kollegen schon Jahrzehnte im Betrieb sind: Diese Unterweisung findet einmal jährlich statt und nach Unfällen auch anlassbezogen. Für Auszubildende unter 18 Jahren halbjährlich (§ 29 JArbSchG).
Brandschutz & Evakuierung	Wie verhalte ich mich im Fall eines Feuers? Genau darum geht es bei dieser Unterweisung, die ebenfalls mindestens 1-mal jährlich (ASR A2.2) stattfindet. Ebenso, wenn es z. B. neue Rettungswege gibt.
Ergonomie am Arbeitsplatz	Wenn Kollegen viele Gegenstände am Tag hin- und herbewegen, bringt dies Gefahren mit sich. Daher muss Ihr Arbeitgeber auch hier, gemäß der Lastenhandhabungsverordnung, 1-mal jährlich die Kollegen unterweisen.
Gefahrstoffunterweisung	Ob Putzmittel, Schmieröl oder Lösemittel, bei Gefahrstoffen muss Ihr Arbeitgeber die Kollegen mindestens 1-mal jährlich arbeitsplatzbezogen unterweisen (§ 14 Abs. 2 GefStoffV).
PSA	Auch bei der Persönlichen Schutzausrüstung gilt die jährliche Unterweisungspflicht (§ 3 PSA-BV).
Arbeitsmittel & Maschinen	Der sichere Umgang mit Arbeitsmitteln und Maschinen kann dann gewährleistet werden, wenn Ihr Arbeitgeber die Kollegen 1-mal jährlich darin unterweist (§ 12 BetrSichV). Neue Kollegen dürfen nicht an der Maschine arbeiten, solange die Unterweisung nicht durchgeführt wurde.
Datenschutz & Informationssicherheit	Das ist aktuell noch kein Arbeitssicherheitsthema und dennoch wichtig: Nach Art. 32 DSGVO muss Ihr Arbeitgeber die Kollegen auch hinsichtlich des Datenschutzes unterweisen. Das ist zur Vermeidung von Phishing-Vorfällen oder bei der Einführung von neuer Software wichtig.

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

Dokumentation und Aufbewahrung

Alle Unterweisungen sollten dokumentiert werden. Dazu gehören das Thema, das Datum, die Dauer, die Inhalte sowie die Unterschriften der Unterweisenden und der Teilnehmer. Ihr Arbeitgeber muss diese Unterlagen mindestens 2 Jahre lang aufbewahren.

Hilfreich: Software, die Ordnung bringt

Sollte Ihr Arbeitgeber die Dokumentation der Unterweisungen noch in Papierform führen, kann dies schnell zu Chaos führen. Um diesem zu entgehen, setzen moderne Betriebe auf Softwarelösungen, mit denen Sie als Betriebsrat auch Ihrer Aufgabe der Überwachung besser nachkommen. Dazu gehören z. B.:

- Quentic als spezieller Anbieter für Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltmanagement (www.quentic.de) oder die Software SAM (www.secova.de)
- SAP SuccessFactors als Personalsoftware, die Qualifikationen und Unterweisungen direkt mit den Personalstammdaten verknüpft (www.sap.com)

Ihr Check als Betriebsrat

Bei Unterweisungen sind Sie kein passiver Zuschauer, schließlich müssen Sie Ihren Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nachkommen. Dies gelingt Ihnen wie folgt:

- **Prüfzyklus einhalten:** Treffen Sie sich alle 6 Monate mit der verantwortlichen Person für Unterweisungen in Ihrem Betrieb und gehen Sie gemeinsam die Daten und die Fälligkeiten durch.
- **Erstunterweisungen kontrollieren**: Prüfen Sie, ob neue Kollegen auch alle Erstunterweisungen erhalten. Ohne diese dürfen sie nach dem Gesetz die Arbeit nicht aufnehmen.
- **Betriebliche Veränderungen im Blick behalten:** Sobald sich ein Arbeitsplatz verändert, ein Gefahrstoff oder eine neue Maschine angeschafft wird, muss Ihr Arbeitgeber die Kollegen unterweisen.
- **Anlassbezogene Nachschulungen einfordern:** Prüfen Sie als Betriebsrat, ob nach einem Arbeitsunfall oder einem Beinaheunfall die Kollegen zeitnah nachgeschult werden.

Digitale Helfer | Lesezeit 4 Minuten

Wearables im Arbeitsschutz: Chancen, Sicherheit und Ihre Mitbestimmung als Betriebsrat

Vielleicht tragen Sie auch ein Wearable an der Hand oder am Handgelenk. Ob Uhr, Ring oder Aktivitätstracker – diese kleinen Geräte kennen Sie vom Sport oder zum Erhalt der eigenen Fitness. Und solche Geräte können noch viel mehr: Gerade im Arbeitsschutz können die digitalen Minigeräte für die Kollegen hilfreich sein und für mehr Sicherheit sorgen. Erfahren Sie, welche Einsatzmöglichkeiten es gibt, welche Chancen und Risiken damit verbunden sind und wie Sie als Betriebsrat hier Mitbestimmung geltend machen können.

Ob Smartwatch oder Blutzuckersensor: Viele Ihrer Kollegen tragen sogenannte Wearables. Damit sind kleine elektronische Geräte gemeint, die direkt am Körper getragen werden. Im Arbeitsschutz gibt es auch Wearables an der Arbeitskleidung oder am Kopfschutz. Diese Geräte sind mit Sensoren ausgestattet und erfassen Signale aus der Umwelt oder von der tragenden Person, z. B. die Bewegungsgeschwindigkeit.

Wearables im Arbeitsschutz

Im betrieblichen Umfeld reicht das Spektrum von Smartwatches und Motion-Sensing-Ringen über intelligente Helme, Westen und Funktionsshirts bis hin zu Datenbrillen.

Grundsätzlich sollten Sie als Betriebsrat wissen, dass diese kleinen Geräte unterschiedlich zum Einsatz kommen können:

- **technische Assistenzsysteme:** z. B. für visuelle Führung bei der Montage, wo der Kollege den Platz nicht einsehen kann und Informationen über eine Datenbrille erhält
- **Messsysteme zur Erfassung physischer Belastungen:** Wearables erkennen, wenn ein Kollege stürzt, und geben dann automatisch einen Notruf ab.
- **smarte Persönliche Schutzausrüstung (PSA):** Die PSA interagiert aktiv mit der Arbeitsumgebung und löst Schutzfunktionen aus, z. B. ein Helm mit Lichtsensor.

BEISPIEL

Ergonomie und Prävention

Dieses Gute-Praxis-Beispiel zum gesundheitlichen Nutzen von Wearables kommt aus der Produktion eines kleinen mittelständischen Betriebs, wo die Kollegen täglich schwere Lasten heben oder in gebückter Haltung arbeiten müssen: Kleine Sensoren an der Arbeitskleidung geben den Kollegen beim Heben ein Feedback, wenn sie zu sehr aus dem Rücken und zu wenig aus den Beinen heraus arbeiten. Die Kollegen im Büro erhalten währenddessen einen Sensor, der sie im Arbeitsalltag immer wieder daran erinnert, sich mehr zu bewegen, um Rückenbeschwerden durch Bewegungsmangel vorzubeugen.

Wo sind Wearables richtig sinnvoll?

Diese kleinen digitalen Geräte können Ihre Kollegen gerade bei gefährlichen Tätigkeiten gut unterstützen und im Ernstfall für schnelle Hilfe sorgen:

- **Alleinarbeit und Sturzerkennung:** Kollegen, die allein unterwegs sind, im Hochregallager oder bei der Instandhaltung arbeiten, sind mit Armbanduhren, die einen Bewegungssensor haben, zwar nicht vor Stürzen geschützt, doch im Notfall lösen diese Wearables einen Alarm mit Standortdaten aus. So kann schnell Hilfe kommen.
- **Warnung vor Umgebungsgefahren:** Wenn es in Ihrem Betrieb Gase oder Feinstaub gibt, können Wearables die Kollegen vor diesen unsichtbaren Gefahren warnen.
- **sicheres Arbeiten mit Datenbrillen**: Bei Montage- oder Wartungsarbeiten werden Arbeits- und Sicherheitshinweise für die Kollegen direkt in das Sichtfeld der Datenbrille eingespielt. Die Hände bleiben frei für Werkzeug – das senkt das Unfallrisiko. Forschungsergebnisse der DGUV zeigen zudem, dass Eye-Tracking-Wearables (Blickverhaltensanalyse) genutzt werden können, um die Sichtfeldgestaltung ergonomischer zu machen.

Es braucht Ihren kritischen Blick

Auf den ersten Blick erhöhen Wearables im Arbeitsschutz die Sicherheit der Kollegen und sorgen durch richtige Impulse für mehr Gesundheit. Das können Sie als Betriebsrat nur unterstützen. Doch Sie sollten auch die Risiken kennen und Ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, indem Sie z. B. in einer Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber gerade die kritischen Punkte regeln. Dazu gehört u. a.:

- **permanente Kontrolle:** Durch Wearables kann jeder Schritt überwacht werden. Daher müssen Sie als Betriebsrat diese Möglichkeit einschränken – dieses Recht haben Sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Einführung aller technischen Einrichtungen, die zur Überwachung geeignet sind, erfordert Ihre vorherige Zustimmung. Sämtliche erhobenen Daten müssen zweckgebunden genutzt werden.
- **Fehlerhaftigkeit von Wearables:** Kollegen sollten sich nie blind auf die Wearables verlassen, denn auch hier können die Sensoren fehlerhaft sein oder der Akku zu schwach. Nennen Sie diesen Punkt auch Ihrem Arbeitgeber gegenüber. Sich nur auf die Wearables zu verlassen, ist zu wenig.
- **Hautirritationen:** Die meisten Wearables werden auf der Haut getragen. Hier kann es durch die Armbänder oder Brillengestelle zu Hautirritationen kommen. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass Ihre Kollegen hier zwischen unterschiedlichen Materialien wählen können.
- **Verantwortung bleibt bei Ihrem Arbeitgeber:** Die Wearables sind nicht dazu da, dass sich die Kollegen fortan mithilfe der digitalen Geräte selbst überwachen und allein für die Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich sind.

Aktuelles | Lesezeit 3 Minuten

DGUV-Information: Nutzen Sie als Betriebsrat die neuen Impulse zum Thema Gehörschutz

Lärmschwerhörigkeit gehört zu den am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten. Diese Schwerhörigkeit entsteht nicht über Nacht, sondern schleichend. Und trotz allen Wissens denken viele im Arbeitsalltag: „Ach, dafür brauche ich jetzt keinen Gehörschutz." Doch sind die feinen Zellen im Ohr erst einmal zerstört, gibt es kein Zurück mehr. Als Betriebsrat haben Sie beim Thema Gehörschutz ein klares Mitbestimmungsrecht und eine wichtige Überwachungsfunktion. Gehen Sie dies mithilfe der aktuellen Informationen aus der DGUV 212-024 an.

Hören Kollegen nicht mehr gut, dann verstehen sie nicht nur Informationen bei Besprechungen schlechter, sondern auch Sicherheitssignale oder Maschinengeräusche. Die Einschränkung beim Hören ist neben den gesundheitlichen Problemen ein wirkliches Sicherheitsrisiko! Aus diesem Grund hat die DGUV auch die Information 212-024 „Gehörschutz" neu aufgelegt: https://link.adiuva.de/dguvgehoerschutz

Minimum: klare Einhaltung der Grenzwerte

Fordern Sie von Ihrem Arbeitgeber, dass er sich an die Grenzwerte hält, die über die Lärm- und Vibrationsschutzverordnung vorgegeben sind:

- **ab 80 dB(A) (unterer Auslösewert):** Ihr Arbeitgeber muss geeigneten Gehörschutz bereitstellen.
- **ab 85 dB(A) (oberer Auslösewert / Lärmbereich)**: Das Tragen von Gehörschutz ist für Ihre Kollegen Pflicht.
- **Sonderfall Vorerkrankung**: Kollegen mit anerkanntem Innenohrschaden müssen Gehörschutz bereits ab 80 dB(A) tragen.

Die Wahl des richtigen Gehörschutzes

Vorweg: Es gibt nicht den einzig wahren Gehörschutz. Die Wahl muss zu den Rahmenbedingungen, zum Menschen passen und komfortabel sein! Diese 4 typischen Arten sollten Sie kennen:

1. **Kapselgehörschutz:** ideal bei kurzzeitigem Aufenthalt im Lärm oder bei häufigem Auf- und Absetzen. Allerdings erschwert dieser Gehörschutz das Richtungshören (z. B. Herannahen von Gabelstaplern) und führt bei Brillenträgern oft zu Druckstellen.
2. **Gehörschutzstöpsel:** Das ist der Standardgehörschutz. Er ist sehr kostengünstig und kann mit anderer PSA (z. B. Helm, Schutzbrille) gut getragen werden. Bedenken Sie, dass Kollegen, die schmutzige Hände haben (z. B. in der Werkstatt), sich bei Benutzung von Schaumstoffstöpseln Schmutz in den Gehörgang schieben können. Hier sind Bügelstöpsel oder Stöpsel mit Griff besser.
3. **Otoplastiken:** Diese individuell angepassten Gehörstöpsel bieten den höchsten Tragekomfort für die Kollegen und die beste Schutzwirkung. Allerdings sind sie deutlich teurer und kosten ca. 100 € pro Kollege. Zudem gibt es inzwischen eine verpflichtende Funktionskontrolle vor dem ersten Einsatz sowie mindestens alle 3 Jahre.
4. **Elektronische Zusatzfunktionen:** Gehörschützer mit Kommunikationssystemen (Funk/Bluetooth) ermöglichen Sprachverständigung und Signalerkennung in lauten Umgebungen.

Am wichtigsten: die richtige Nutzung

In der Praxis bieten viele Arbeitgeber gute Gehörschutzmodelle an, aber die Kollegen setzen diese nicht richtig ein. Ein Gehörschutzstöpsel sollte nicht nur ins Ohr gedrückt werden, sondern mit hochgezogenem Ohr eingeführt werden. Klingt banal und kann doch fatal sein, denn die Falschanwendung oder ein schlechter Sitz reduzieren die Schutzwirkung drastisch.

Mehr Gehörschutz? 4 Punkte für Ihre Mitbestimmung

1. Fordern Sie von Ihrem Arbeitgeber eine **jährliche Praxisunterweisung.** Die Kollegen müssen üben, wie sie den Gehörschutz richtig einsetzen und für sich anpassen können.
2. Prüfen Sie, ob es eine **Betriebsanweisung** gibt: Für den Einsatz von Gehörschutz muss Ihr Arbeitgeber eine Betriebsanweisung vorlegen, die auch Hygiene, Lagerung und Tragedauer regelt.
3. Regen Sie **Testungen vor der Großanschaffung** an: Bevor Ihr Einkauf eine große Menge Gehörschutzkapseln bestellt, sollten Sie als Betriebsrat darauf drängen, dass die Kollegen verschiedene Modelle ausprobieren können. Je lieber die Kollegen den Gehörschutz tragen, desto höher ist die Akzeptanz.
4. Prüfen Sie zudem, ob für jeden Lärmbereich eine **aktuelle Gefährdungsbeurteilung** mit Lärmmessdaten vorliegt.



Gefahr erkennen | Lesezeit 7 Minuten

Hinsehen, handeln, helfen! Wie Sie als Betriebsrat Suchtprävention im Betrieb wirksam gestalten

Über Suchtmittelkonsum und abhängiges Verhalten redet niemand so wirklich gern – in keinem Betrieb. Oft vergehen Jahre, bis der Vorgesetzte aktiv wird oder es aufgrund eines Unfalls deutlich wird. Sicherheit im Umgang mit dem Thema Sucht im Betrieb kommt durch Wissen. Deshalb gibt es nun auch ein neues webbasiertes Training der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), das über Sucht aufklärt. Dieser Artikel will Ihnen als Betriebsrat das Thema Sucht nahebringen und Ihnen die Möglichkeiten aufzeigen, die Ihnen, Ihren Kollegen und auch Ihrem Arbeitgeber weiterhelfen.

Wenn Sie nun denken, dass Sucht in Ihrem Betrieb kein Thema ist, dann bringt dieser Artikel die Wahrheit ans Licht. Nach den Zahlen der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) gibt es in jedem Betrieb ca. 5 % Alkoholabhängige. Das sind bei 200 Beschäftigten 10 Kollegen. Neben Alkohol gibt es noch die Medikamentensucht, die Cannabissucht und auch die Verhaltenssüchte, z. B. die Spielsucht oder die Onlinesucht. Die Zahlen zeigen es: Sucht – in welcher Form auch immer – kommt in Ihrem Betrieb vor. Es wird nur sehr sporadisch thematisiert, oft wird weggeschaut und der sichere Umgang mit dem Thema fehlt. Genau dafür können Sie als Betriebsrat sorgen!

Sucht ist eine psychische Erkrankung

Neben Depressionen und Angststörungen gehören Süchte zu den häufigsten psychischen Erkrankungen. Gerade weil Sucht als eine Erkrankung angesehen wird, darf Ihr Arbeitgeber nicht einfach arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen und nach einem Vorfall kündigen. Dem betroffenen Kollegen muss, sofern er krankgeschrieben wird, die Möglichkeit der Rehabilitation bzw. Genesung gewährt werden und er muss sie natürlich auch aktiv nutzen.

4 Arten von Süchten

Wie einleitend bereits berichtet, gibt es mehrere Suchtarten, die die Bedeutung einer betrieblichen Suchtprävention nochmals verdeutlichen. Durch Ihr Wissen können Sie als Betriebsrat Ihren Arbeitgeber und auch Vorgesetzte leichter von der Notwendigkeit überzeugen, das Thema Sucht anzugehen.

1. **Alkohol:** Alkohol ist nach wie vor das Suchtmittel Nummer 1 im Arbeitsleben. Grund hierfür ist die gesellschaftliche Anerkennung von Alkohol. Nach Schätzungen der DHS konsumieren etwa 10 % der Erwerbstätigen Alkohol in einer gesundheitlich riskanten Form. Rund 5 % der Beschäftigten gelten als alkoholabhängig.
2. **Medikamente:** Die Abhängigkeit von Schmerz-, Schlaf- und Beruhigungsmitteln verläuft meist im Verborgenen. Frauen sind tendenziell häufiger davon betroffen. Schätzungen gehen davon aus, dass in Deutschland etwa 1,5 bis 1,9 Mio. Menschen medikamentenabhängig sind.
3. **Cannabis und illegale Drogen:** Mit der Teillegalisierung von Cannabis hat die Diskussion um Konsum am Arbeitsplatz deutlich an Dynamik gewonnen. Unabhängig von der Rechtslage im privaten Raum gilt im Betrieb nach wie vor das Prinzip der Arbeitssicherheit. Das bedeutet, dass Substanzen, die die Reaktion beeinflussen, nicht zulässig sind.
4. **Verhaltenssüchte:** Glücksspielsucht, Medien- und Onlinesucht sowie pathologisches Arbeitssuchtverhalten (Workaholismus) rücken zunehmend in den Fokus der betrieblichen Prävention. Wer nachts nicht schläft, weil er ein Onlinespiel zockt, gefährdet langfristig sich und andere.

Sucht bringt für alle ein Risiko mit

Gerade der Konsum von Substanzen, ob Alkohol, Cannabis oder auch gewisse Medikamente, beeinträchtigt die Wahrnehmung, die Reaktionsgeschwindigkeit, das Urteilsvermögen und die Feinmotorik der Kollegen.

Stellen Sie sich einen Kollegen vor, der vor der Arbeit noch einen Joint geraucht hat und nun „ganz entspannt" zur Arbeit kommt. Er übernimmt eine Schneidemaschine, bei der es auch auf seine Feinmotorik ankommt. Leider ist er nicht ganz bei der Sache und schneidet sich die Fingerkuppe ab. Später versteht er nicht, wie ihm dieser Fehler passieren konnte. Nach DGUV-Vorschrift 1 § 15 hätte der Kollege sich vor der Arbeit nicht in einen solchen Zustand versetzen dürfen, in dem er sich selbst oder andere Kollegen gefährdet.

Sucht bedeutet Leid, Risiko und Kosten

Hier noch einige Fakten, die klarmachen, wie wichtig es ist, das Thema Sucht im Betrieb zu thematisieren: Nach Angaben der DGUV und der DHS sind 10–30 % aller Arbeitsunfälle direkt oder indirekt unter Alkoholeinfluss geschehen. Kollegen mit einer Suchterkrankung weisen zudem im Durchschnitt bis zu 25 % Leistungseinschränkung und bis zu 5-mal höhere Fehlzeiten auf. Sucht bringt nicht nur viel Leid und ein höheres Unfallrisiko mit sich, sondern kostet auch Ihren Arbeitgeber viel Geld!

Welche Faktoren führen zu Suchtverhalten?

Sucht ist eine multifaktorielle Erkrankung. Neben persönlichen Veranlagungen, gelerntem Umgang und privaten Krisen spielen auch die Bedingungen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Suchtmittel werden im Arbeitsalltag häufig als vermeintliche „Bewältigungsstrategie" eingesetzt. So trinken die Kollegen einen Wein zur Entspannung oder nehmen Aufputschmittel zur Leistungssteigerung (Hirndoping).

Welche betrieblichen Aspekte fördern das Suchtverhalten?

Aus Studien ist bekannt, dass etwa folgende Arbeitsbedingungen sich auf das Suchtverhalten auswirken können:

- hoher Leistungs-, Termin- und Zeitdruck
- monotone, unterfordernde Tätigkeiten oder dauerhafte Überforderung
- unklare Rollenverteilungen, mangelnde Wertschätzung und negatives Betriebsklima

- Schicht- und Nachtarbeit sowie unregelmäßige Arbeitszeiten
- leichte Verfügbarkeit von Suchtmitteln (z. B. im Kundenkontakt oder bei Geschäftsessen)
- ungünstige Vorbildfunktionen von Führungskräften oder Verharmlosungskulturen im Team („Feierabendbier")

Woran erkennt man „Sucht"?

Ein Suchtproblem entsteht schleichend. Im betrieblichen Alltag lässt sich ein auffälliges Konsumverhalten selten an einem einzelnen Vorfall festmachen (z. B.: Kollege X war sehr betrunken auf der Weihnachtsfeier), sondern an einer Kette von Verhaltensänderungen über Wochen und Monate, beispielsweise:

- **Leistungsschwankungen:** Wechsel zwischen Phasen hoher Aktivität und extremen Leistungstiefs; Häufung von Flüchtigkeitsfehlern und Terminüberschreitungen
- **unregelmäßige Fehlzeiten:** Kurzerkrankungen (häufig an Montagen oder nach Brückentagen), verspäteter Arbeitsbeginn, unentschuldigtes Fehlen oder häufiges Wegducken während der Arbeitszeit
- **sozialer Rückzug:** Rückzug aus dem Kollegengefüge, Vermeidung von Besprechungen oder plötzliche Aggressivität und Gereiztheit bei Rückfragen
- **äußere Anzeichen:** Fahne, übermäßiger Einsatz von Mundspray oder Kaugummi, zittrige Hände, glasige Augen, ungepflegtes Erscheinungsbild, auffällige Pupillenveränderungen

HINWEIS

Co-Abhängigkeit im Betrieb

Wenn ein Kollege von Sucht betroffen ist, dann übernehmen Kollegen oft aufgrund von Loyalität unbewusst Aufgaben, decken Fehler und vertuschen Versäumnisse, um den Betroffenen zu schützen. Dieses System der Entlastung stabilisiert jedoch ungewollt das Suchtverhalten und wird in der Arbeitspsychologie als Co-Abhängigkeit bezeichnet.

Das gilt auch für Sie als Betriebsrat, wenn sich ein betroffener Kollege bei Ihnen meldet: Nehmen Sie dem Betroffenen keine Verantwortung ab. Ermutigen Sie zur Kontaktaufnahme mit professionellen Beratungsstellen.

Was Sie als Betriebsrat unbedingt fordern sollten

Hat sich Ihr Betrieb bisher um das Thema Sucht gedrückt, so ist es nun an der Zeit, dass Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber einen Stufenprozess festlegen, der das Vorgehen in einer Betriebsvereinbarung regelt (§ 87 Abs. 1 Nr. 1+7 BetrVG).

Der nachfolgende Prozess orientiert sich an den Qualitätsstandards der DHS und gibt Ihnen als Betriebsrat und den Vorgesetzten einen klaren Handlungsrahmen.

Übersicht: Stufenprozess Sucht

Bei Suchtvermutung gibt es nur einen Weg: ansprechen	
Stufe 1	**Fürsorgegespräch:** Bei ersten Auffälligkeiten oder Verhaltensveränderungen sucht der Vorgesetzte das Gespräch.
Stufe 2	**Erstes Klärungsgespräch:** Bestehen die Auffälligkeiten weiter, organisiert der Vorgesetzte einen weiteren Termin, zu dem auch Sie als Betriebsrat eingeladen werden. Hier werden konkrete Vereinbarungen getroffen.
Stufe 3	**Zweites Klärungsgespräch:** Haben Gespräch 1 und 2 keine Wirkung gezeigt, geht es nun unter Einbindung von einem Suchtexperten, Betriebsarzt, Sozialberatung etc. auch um arbeitsrechtliche Konsequenzen. Bei diesem Gespräch sind Sie als Betriebsrat dabei.
Stufe 4	**Last Chance:** Der betroffene Kollege bekommt eine letzte Frist zur Inanspruchnahme einer Therapie, ansonsten drohen ihm arbeitsrechtliche Schritte.

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

WICHTIG

Kostenlose Weiterbildung

iga Web-based Training

Auf der digitalen Lernplattform der iga steht Ihnen als Betriebsrat und auch Ihrem Arbeitgeber das E-Learning-Angebot „Suchtprävention in der Arbeitswelt" kostenlos zur Verfügung. Das Training ist kostenfrei zugänglich. https://link.adiuva.de/WebtrainingSucht

iga.Podcast: Suchtprävention in der Arbeitswelt

Empfehlenswert ist auch der Podcast zu dem Thema. Hier spricht Dr. Elisabeth Wienemann, Expertin für betriebliche Suchtprävention und Mitautorin der DHS-Qualitätsstandards, über die Chancen von betrieblicher Suchtprävention. Hören Sie rein: https://link.adiuva.de/podcastsucht



Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Alkoholsucht und Kündigung: Ihr Arbeitgeber muss die Betriebsvereinbarung beachten

Die Rechte des Betriebsrats aus einer Betriebsvereinbarung zum Thema Suchterkrankung muss Ihr Arbeitgeber zwingend berücksichtigen. Tut er dies nicht, gefährdet er die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Das hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin in einer älteren, aber immer noch aktuellen Entscheidung festgestellt (7.12.2018, Az. 17 Ca 3724/18).

Der Fall: Eine seit 1991 beschäftigte Verwaltungsangestellte war alkoholabhängig, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und wegen ihrer langen Beschäftigungszeit laut Tarifvertrag nicht mehr ordentlich kündbar. Sie hatte wegen ihrer Alkoholerkrankung erhebliche Fehlzeiten und mehrere stationäre Behandlungen.

Nach einer weiteren Entwöhnungstherapie und einem begleiteten Praktikum nahm sie Anfang Januar 2018 die Arbeit wieder auf. Wenige Wochen später erlitt sie einen Rückfall und musste erneut stationär behandelt werden.

Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin außerordentlich mit sozialer Auslauffrist. Zuvor hatte das Integrationsamt zugestimmt. Auch der Betriebsrat war angehört worden, er hatte Bedenken geäußert.

Alkoholabhängigkeit ist rechtlich eine Krankheit

Die Entscheidung: Die Arbeitnehmerin klagte erfolgreich gegen die Kündigung. Das Gericht stellt klar, dass Alkoholabhängigkeit eine Krankheit ist. Verletzt ein Arbeitnehmer infolge der Abhängigkeit arbeitsvertragliche Pflichten, ist ihm dies grundsätzlich nicht als schuldhaftes Verhalten vorzuwerfen.

Das ist wichtig, weil eine Suchterkrankung nicht ohne Weiteres wie ein gewöhnlicher Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten behandelt werden darf.

Bei einer Suchtkrankheit ist deshalb regelmäßig zu prüfen, ob eine krankheitsbedingte Kündigung in Betracht kommt. Dafür gelten strenge Voraussetzungen.

Besonders hohe Anforderungen an die außerordentliche Kündigung

Bei einer krankheitsbedingten Kündigung müssen zunächst Tatsachen dafür sprechen, dass auch künftig mit erheblichen Ausfällen zu rechnen ist. Außerdem müssen die Fehlzeiten den Betrieb erheblich belasten. Schließlich ist eine umfassende Interessenabwägung erforderlich.

Bei einer außerordentlichen Kündigung gelten noch strengere Maßstäbe. Die Belastung des Arbeitgebers muss deutlich über das hinausgehen, was für eine ordentliche Kündigung ausreichen könnte. Es muss ein gravierendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung bestehen.

Das ArbG sah zwar Anhaltspunkte für eine ungünstige Gesundheitsprognose. Die Arbeitnehmerin war lange arbeitsunfähig gewesen und erlitt kurz nach ihrer Rückkehr erneut einen Rückfall.

Ob die betriebliche Belastung bereits schwer genug war, ließ das Gericht aber offen. Denn die Kündigung war aus einem anderen Grund unverhältnismäßig.

Der entscheidende Punkt: der Stufenplan der Betriebsvereinbarung

Im Betrieb galt eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe. Sie enthielt einen Stufenplan. Zunächst waren Gespräche und Unterstützung vorgesehen; später konnten Abmahnungen und weitere Maßnahmen folgen. Nach einem Rückfall nach abgeschlossener Therapie sollte das Verfahren wieder bei einer bestimmten Stufe aufgenommen werden. Der Arbeitgeber kündigte aber unmittelbar nach dem Rückfall.

Nach Auffassung des Gerichts war die Therapie der Arbeitnehmerin abgeschlossen. Dafür musste sie nicht erst eine längere „Bewährungszeit" im Arbeitsalltag bestehen. Entscheidend war, dass sie die Therapie planmäßig beendet und nicht abgebrochen hatte.

Die Betriebsvereinbarung schloss eine Kündigung nicht generell aus. Sie könnte etwa möglich sein, wenn ein Arbeitnehmer eine Therapie verweigert oder nicht abschließt. Nach einer abgeschlossenen Therapie und einem anschließenden Rückfall verlangte die Vereinbarung hier aber zunächst die Fortsetzung des Stufenverfahrens. Diese Vorgabe war verbindlich. Weil der Arbeitgeber sie übersprungen hatte, war die Kündigung unwirksam.

Was Sie als Betriebsrat beachten sollten

Ordnen Sie Suchterkrankungen richtig ein. Alkoholbedingte Fehlzeiten und Pflichtverletzungen können Folge einer Krankheit sein. Prüfen Sie daher, ob der Arbeitgeber zu Unrecht einen verhaltensbedingten Vorwurf erhebt.

Gibt es zu Suchterkrankungen eine Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarung mit Stufenplan, kommt es auf deren Einzelheiten an. Welche Gespräche, Hilfen und Maßnahmen sind vorgesehen? Was gilt bei einem Rückfall? Werden diese Schritte eingehalten?

Kontrollieren Sie die Kündigungsanhörung. Der Arbeitgeber muss die konkreten Kündigungsgründe mitteilen.

Bestehen Sie auf dem vereinbarten Verfahren. Ein Rückfall ist ein ernstes Ereignis. Er berechtigt aber nicht automatisch zur Kündigung. Wenn die Betriebsvereinbarung zunächst weitere Schritte verlangt, muss der Arbeitgeber diese grundsätzlich durchführen.

FAZIT

Prüfen Sie genau!

Vereinbarte Schutz- und Unterstützungsverfahren müssen tatsächlich eingehalten werden. Für Betriebsräte lohnt sich deshalb der genaue Blick auf den Stufenplan – er kann im Kündigungsfall entscheidend sein.

Jahresende | Lesezeit 3 Minuten

Entspannt durch die Vorweihnachtszeit: So kommen Sie stressfrei durch die Wochen vor dem Fest

Ein Blick aus dem Fenster zeigt es: Der Herbst ist da, die Herbststürme wehen und die Tage werden kürzer. Auch wenn es sich noch nicht so anfühlt, aber in wenigen Wochen ist Weihnachten und das Jahresende rückt näher. Vielleicht spüren Sie es als Betriebsrat ja an den vielen Terminen und dem leichten Druck, der nun aufkommt: Projekte sollten abgeschlossen werden, der Jahresabschluss verlangt noch einige positive Produktionsergebnisse, und nebenbei kommen die Weihnachtsfeiern. Damit die Wochen vor Weihnachten nicht zum Dauerlauf gegen die Uhr werden, hier einige Tipps für Sie und Ihre Kollegen, wie Sie mithilfe einer vorausschauenden Planung dem Weihnachtsstress entgehen.

Das Jahresende kommt trotz Ankündigung immer überraschend schnell. Die zweite Jahreshälfte ist einfach zu kurz für alle Termine und Aufgaben, die noch 2026 abgearbeitet oder abgeschlossen werden müssen. Gerade für Betriebe, bei denen das Geschäftsjahr zum 31.12. endet, herrscht bis zum Schluss Hochbetrieb.

Warum die Vorweihnachtszeit oft so belastend wirkt

Der Stress im November und Dezember ist selten die Folge einer einzelnen großen Aufgabe. Es sind vielmehr die vielen kleinen Aufgaben, die geballt zusammenkommen: ob Projekt, der Aufwand für die Planung einer Weihnachtsfeier, Weihnachtsgrüße, private Weihnachtsgeschenke oder auch Vertretungspläne für die Feiertage.

All das kommt zusammen und wird gekrönt von der Erwartung, dass die Weihnachtszeit eine besinnliche und friedvolle Zeit ist.

Was hilft?

Entzerren, priorisieren sowie Grenzen wahrnehmen und setzen. Wer von Ihnen alles gleichzeitig und auf den letzten Drücker erledigt, powert sich kurz vor den Feiertagen aus. Das muss nicht sein. Probieren Sie es dieses Jahr einmal anders!

6 Tipps für mehr Entspannung zum Jahresende

Damit Sie als Betriebsrat privat wie beruflich den Überblick behalten und entspannter den Festtagen entgegengehen, hilft Ihnen ein strukturiertes Vorgehen. Diese Tipps und Tricks können Sie gern an die Kollegen weitergeben:



1. Vom Schluss her beginnen

Erstellen Sie für Ihre Arbeit als Betriebsrat und privat eine ehrliche Liste aller offenen Punkte: Welche Aufgaben müssen zwingend vor dem 24. Dezember fertig sein? Welche können ohne Schaden ins neue Jahr verschoben werden? Davon ausgehend können Sie Ihre Prioritäten einfacher festlegen und in den nächsten Wochen gezielter die Aufgaben auswählen.

2. Routinen entwickeln

Versuchen Sie, trotz vollen Kalenders gesunde Routinen im Alltag zu verankern. Parken Sie z. B. in den nächsten 8 Wochen bewusst weiter weg und gehen Sie jeden Tag durch die kalte Luft. Trinken Sie Ihren Kaffee im Stehen am Fenster. Nehmen Sie jede Treppe, die sich Ihnen bietet. Gehen Sie in der Mittagspause laufen oder trinken Sie abends eine Tasse Tee.

3. Termine festlegen

Ob Abteilungs- oder Betriebsratsfeier: Fixieren Sie jetzt schon Location, Catering oder Räume. Denken Sie auch an die Weihnachtsgrüße an die Belegschaft oder an die E-Mail an alle, mit denen Sie im vergangenen Jahr zusammengearbeitet haben. Nutzen Sie gern Ihre Erkenntnisse aus Tipp Nr. 6 für die Inhalte der Mail oder der Grußworte an die Kollegen.

4. Urlaubs- und Vertretungspläne abstimmen

Klären Sie im Team final, wer zwischen den Feiertagen arbeitet, wer frei hat und vielleicht wegfährt und wer im Notfall wann einspringen und unterstützen könnte. Das schafft Planungssicherheit für alle, sofern dies noch nicht geschehen ist.

5. Geschenke-Strategie festlegen

Machen Sie sich eine Liste aller Personen, die Sie beschenken möchten bzw. denen Sie an Weihnachten eine kleine Freude machen wollen. Setzen Sie sich ein festes Budget und nutzen Sie den November, um Geschenke stressfrei zu besorgen, Karten entspannt zu schreiben oder Selbstgemachtes vorzubereiten.

6. Innehalten und Fazit ziehen

Nutzen Sie die letzten Arbeitstage für ein kurzes Innehalten im Team und auch für sich allein: Was ist dieses Jahr gut gelungen? Wo haben Sie als Gremium gemeinsam Herausforderungen gemeistert? Was lief gut? Woraus können Sie gemeinsam lernen? So schließen Sie das alte Jahr gestärkt ab und gehen gelassener ins neue Jahr.

Überblick bewahren, Hilfe geben | Lesezeit 4 Minuten

Pflege von Angehörigen organisieren: Wie Sie Kollegen als Betriebsrat helfen können

Wenn Kollegen plötzlich oder absehbar Angehörige pflegen müssen, geraten sie schnell in einen organisatorischen und emotionalen Spagat. Zwischen Beruf, Pflege und Bürokratie benötigen Kollegen rasche, konkrete Unterstützung bzw. Orientierung. Als Betriebsrat können Sie den Kollegen in Ihren Gesprächen, in Ihrer Betriebsratssprechstunde oder als Pflegelotse in Ihrem Betrieb eine echte Hilfe sein. Wie Sie das werden? Mit fundiertem Wissen rund um das Thema Pflege und die dazugehörigen Anlaufstellen.

Es ist ein Dschungel an Informationen, durch den sich Kollegen mit pflegenden Angehörigen hindurchkämpfen müssen, um alles zu organisieren.

Ein Beispiel, wie Sie es sicherlich auch kennen: Der Vater einer Kollegin, 87 Jahre alt, lebt nach dem Tod seiner Frau allein in dem gemeinsamen Haus, 200 km weit weg. Er stürzt und bricht sich den Oberschenkelhals. Nach OP und der anschließenden Reha wird klar, dass er nicht mehr ins Haus zurückkann. Wer kümmert sich nun um die Pflege? Wer kommt für welche Dienstleistungen auf und welche rechtlichen Möglichkeiten hat die Kollegin, um sich um ihren Vater zu kümmern?

Wenn Sie auf solche Fragen Antworten wissen oder gute Impulse geben können, dann sind Sie als Betriebsrat in solch einer Situation eine wahre Hilfe für betroffene Kollegen.

Übersicht: Wichtige Hilfestellungen bei Pflegefragen

Nutzen Sie als Betriebsrat diese Übersicht für Ihre Beratung oder geben Sie sie an Kollegen weiter.
Erste Schritte im Akutfall & Pflegeorganisation
Pflegegrad beantragen: Der wichtigste Schritt zur finanziellen Entlastung ist der Antrag auf Pflegegrad bei der Pflegekasse der pflegebedürftigen Person. Nach der Antragstellung prüft der Medizinische Dienst (MD) bei gesetzlich Versicherten oder Medicproof bei Privatversicherten die Pflegebedürftigkeit vor Ort.
Beratung nutzen: Pflegende Angehörige haben einen gesetzlichen Anspruch auf kostenlose Pflegeberatung (z. B. in Pflegestützpunkten oder bei den Pflegekassen). Diese hilft dabei, Pflegekonzepte individuell zusammenzustellen.
Pflegekurse besuchen: Pflegekassen bieten kostenfreie Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen an. Sie vermitteln praktische Pflegetechniken, Techniken für Ergonomie beim Heben und Lagern sowie Wissen zu Entlastungsangeboten.
Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz [PflegeZG]): Bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation können Kollegen bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um die Pflege zu organisieren. Hierfür besteht Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung.
Pflegezeit (§ 3 PflegeZG): bis zu 6 Monate vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Ankündigungsfrist: 10 Arbeitstage)
Familienpflegezeit (§ 2 Familienpflegezeitgesetz): bis zu 24 Monate teilweise Freistellung bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden
Wichtige Anlaufstellen & Informationsseiten
Erstkontakt: Verweisen Sie auf das Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums (**030 20179131**).
Pflegestützpunkt: Pflegestützpunkte werden von den Kranken- und Pflegekassen auf Initiative eines Bundeslandes oder einer Kommune eingerichtet und bieten Betroffenen Beratung und Unterstützung. Fragen Sie bei Ihrem Landratsamt nach, wo der Pflegestützpunkt in Ihrer Region ist, und suchen Sie am besten gleich die Kontaktdaten heraus.
Pflegeberatung: Jeder Betroffene, der Leistungen von der Pflegekasse beantragt, erhält eine Pflegeberatung (§ 7a SGB XI). Hier bekommen die Kollegen viele Informationen von den Experten. Die Kollegen sollen bei der verantwortlichen Pflegekasse (i. d. R. die Krankenkasse) nachfragen.
Geprüfte Informationen: Auf der Homepage „Das sichere Haus (DSH)" finden die Kollegen viele geprüfte Informationen und auch Checklisten, die hilfreich sind. Sie selbst können auch Broschüren für Ihr Betriebsratsbüro bestellen unter www.das-sichere-haus.de.
Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Was Sie als Betriebsrat tun können

Das Thema Pflege wird in den nächsten Jahren noch mehr im betrieblichen Alltag ankommen. Werden Sie als Betriebsrat heute schon aktiv, indem Sie ...

- **Informationen bereitstellen** (Broschüren) und den Kontakt zu Ihrem lokalen Pflegestützpunkt suchen. Vielleicht laden Sie die verantwortlichen Personen zu einem Vortrag in Ihren Betrieb ein.
- **eine Betriebsvereinbarung anstoßen** und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber pflegefreundliche Arbeitsbedingungen entwickeln, beispielsweise kurzfristige Arbeitszeitkonten-Entnahme oder Pflege-Auszeiten.
- **die Ausbildung von Pflegelotsen anregen:** Betroffene Kollegen bekommen durch interne Pflegelotsen eine schnelle Orientierung und Hilfe. Ihr Arbeitgeber sollte im Hinblick auf die Zukunft eine solche Qualifikation finanzieren.

Hannah, 47, Emden | Lesezeit 2 Minuten

„Wie begeistern wir unsere männlichen Kollegen für Gesundheit?“

Frage: Gemeinsam mit unserem Arbeitgeber haben wir die Teilnehmer unserer Gesundheitsangebote analysiert und dabei festgestellt, dass fast nur Kolleginnen an den Angeboten teilnehmen bzw. sich anmelden. Das ist sehr schade, da wir fast 50 % Männer im Betrieb haben. Haben Sie einen Tipp für uns, wie wir unsere männlichen Kollegen etwas mehr für das Thema Gesundheit begeistern können?

Antwort: Männer sind keine Gesundheitsverweigerer, sie benötigen oft nur einen anderen Zugang. Dass interne Analysen eine geringe Teilnahme von Männern zeigen, ist ein klassisches Bild in vielen Betrieben. Gesundheit wird in der Praxis häufig erst dann ein Thema, wenn Einschränkungen spürbar werden, wenn der Rücken zwickt oder der Diabetes Typ 2 vom Arzt diagnostiziert wird. Gerade der Arbeitsplatz ist ein geeigneter Ort, um Gesundheit zum Thema zu machen.

19. November – der Internationale Männertag

Ein idealer Aufhänger ist der Internationale Männertag, der am 19. November gefeiert wird. Nutzen Sie diesen Aktionstag gezielt, um Aufmerksamkeit zu schaffen, das Thema zu enttabuisieren und spezielle Aktionen im Betrieb zu verankern. Laden Sie dafür z. B. eine Krankenkasse ein oder einen Urologen, der einen Onlinevortrag anbietet, an dem die Kollegen anonym teilnehmen können.

3 konkrete Ansätze, wie Sie Ihre männlichen Kollegen ansprechen und begeistern

- **Leistung und Funktion statt „Fürsorge“**: Vermeiden Sie eine Sprache, die nach Schwäche oder Pflege klingt. Begriffe wie „Performance“, „Energie“, „Regeneration“ oder „Check-up“ sprechen Männer eher an. Verknüpfen Sie Angebote mit konkretem Nutzwert für den Alltag und Beruf. Kaum ein Mann geht zu einem „Bewegt und entspannt“-Kurs.
- **Zahlen und kurze Impulse regen an:** Statt mehrwöchiger Entspannungskurse funktionieren kurze, messbare Formate besser. Bieten Sie etwa Stresstests, Cardioscans oder Kraftmessungen direkt vor Ort an. Wo konkrete Daten geliefert werden, entsteht Motivation zur Veränderung.
- **Multiplikatoren und Führungskräfte einbinden:** Männer orientieren sich stark am Umfeld. Wenn männliche Führungskräfte oder beliebte Kollegen offen an Gesundheits-Check-ups teilnehmen oder darüber berichten, nimmt das dem Thema das Stigma.

Ottmar, 54, Dessau | Lesezeit 2 Minuten

„Lange Treppe wird zur Gefahr anstatt zum Fluchtweg – was ist zu tun?“

Frage: In unserem alten Produktionsgebäude gab es einen Sturzunfall auf einer sehr langen Treppe, die zugleich als Hauptfluchtweg dient. Zwischenpodeste fehlen komplett. Nun ist im letzten ASA eine heftige Diskussion über die Sicherheit dieser Treppe entstanden und wir als Betriebsrat möchten wissen, ob unser Arbeitgeber einen baulichen Umbau vornehmen muss, da er dies nicht tun will.

Antwort: Ein Treppensturz ist ein deutliches Warnsignal, ob die Treppe nun ein Fluchtweg ist oder nicht. Rechtsgrundlage für den Betrieb von Verkehrswegen und Fluchtwegen ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Grundsätzlich gilt nach der Technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR A1.8 „Verkehrswege“), dass bei Treppenläufen mit einem Steigungswinkel bis 36° nach spätestens 18 Trittstufen ein Zwischenpodest vorhanden sein muss.

Bestandsschutz für alte Gebäude

Allerdings greift für Bestandsbauten ein formaler Bestandsschutz: Für Arbeitsstätten, die bis zum 30. Juni 2013 errichtet wurden, gelten Übergangsregelungen. Fragen Sie hier als Betriebsrat bei Ihrer Berufsgenossenschaft nach. Ihr Arbeitgeber ist erst bei einer wesentlichen Erweiterung oder einem Umbau des jeweiligen Gebäudebereichs zwingend verpflichtet, die Treppe nach den aktuellen ASR-Vorgaben umzurüsten.

Zum Thema machen im ASA

Das bedeutet jedoch nicht, dass Sie als Betriebsrat tatenlos zusehen müssen. Nach § 4 Abs. 4 ArbStättV muss Ihr Arbeitgeber dafür sorgen, dass Fluchtwege jederzeit sicher begehbar sind. Da bereits ein Unfall passiert ist, sollten Sie als Betriebsrat umgehend Folgendes tun:

- **Gefährdungsbeurteilung einfordern:** Verlangen Sie eine Überprüfung der Treppe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Nach einem Unfall muss diese anlassbezogen aktualisiert werden.
- **Sofortmaßnahmen beraten:** Wenn ein baulicher Vollumbau mangels Umbaupflicht noch nicht erzwingbar ist, können organisatorische und technische Ergänzungen vereinbart werden – beispielsweise beidseitige Handläufe, rutschhemmende Stufenkanten, eine verbesserte Ausleuchtung oder gut sichtbare Markierungen.

Fit durch den Winter | Lesezeit 1 Minute

Bewegung trotz Kälte und Dunkelheit

Wenn die Tage kürzer werden und die Temperaturen sinken, lässt bei vielen Kollegen und vielleicht auch bei Ihnen selbst die Bewegungslust nach. Mit diesen einfachen BGF-Impulsen, die Sie als Betriebsrat bei Ihrem Arbeitgeber anregen können, bringen Sie Ihre Kollegen in Schwung.

Gerade in der dunklen Jahreszeit fehlt vielen Kollegen die Bewegung. Mit dem Auto zur Arbeit und wieder zurück, und danach bleiben viele in ihrer gemütlichen Wohnung. Dabei ist Bewegung so wichtig für unsere Gesundheit, unser Wohlbefinden und auch für unsere Seele.

Bewegung im Arbeitsalltag leicht gemacht

Auch direkt am Arbeitsplatz lässt sich ohne großen Aufwand aktiv der Bewegungsmangel bekämpfen, indem Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber z. B. folgendes Plakat am Aufzug aufhängen: *„Es sind nur 24 Treppen bis zum nächsten Stockwerk – willst du wirklich den Aufzug nutzen? Denk an deine Gesundheit: Jede Stufe zählt und stärkt deine Muskeln und dein Herz!"*

Motivierende Schrittzähler-Challenges für das ganze Team

Um alle Kollegen gemeinsam in Bewegung zu bringen, bieten digitale Schrittwettbewerbe spielerischen Anreiz und stärken gleichzeitig den Teamgeist. Über Apps tracken Ihre Kollegen ihre täglichen Schritte, ob im Büro, Homeoffice, bei einer Extrarunde in der Mittagspause oder bei der Winterwanderung.

Angebote von Dienstleistern

- **AOK Step by Step:** Das AOK-Programm animiert die Kollegen dazu, allein oder in 5er-Teams Schrittziele wie die von der WHO empfohlenen 10.000 Schritte täglich zu erreichen und gegeneinander anzutreten: https://link.adiuva.de/aok Natürlich können Sie auch bei Ihrer Krankenkasse nach solchen Angeboten fragen.
- **instingo Schrittzähler-Challenge:** Eine flexibel gestaltbare BGM-Plattform mit Live-Rankings, Team-Chats und Motivations-Impulsen, die den Zusammenhalt abteilungsübergreifend stärkt: www.instingo.de

Mit der richtigen Mischung aus Alltagsroutinen, frischer Luft und einer gemeinsamen Team-Challenge kommen Ihre Kollegen gesund, fit und mit bester Laune durch den Winter.



Alfi: Ihr digitaler Assistent für alle Fragen

Stellen Sie ihm einfach Ihre Frage und er hat sofort die passende Antwort parat

Dabei greift Alfi ausschließlich auf geprüfte Fachinformationen unseres Expertenteams zurück.



Sie finden mich im Onlinebereich (www.adiuva.de) am rechten unteren Bildschirmrand.

Folgen Sie ADIUVA auch auf:

Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

GENERATION ALPHA
Die junge Generation kommt

GEFAHRSTOFFE
EMKG – einfaches Maßnahmenkonzept

ENTSPANNT
Nervensystem regulieren