

# Das Nachweisdossier von Kalisme Pro

Kein Referenzrahmen für Gesundheit am Arbeitsplatz bewertet eine App: Jeder bewertet das Vorgehen des Arbeitgebers. Dieses Dossier stellt für den Teil, der Kalisme Pro betrifft, die Belege zusammen, die Sie Ihrem eigenen Vorgehen beifügen können.

1. Programmbeschreibung

---

2. Bereitstellungsbestätigung

---

3. Methodennotiz zum aggregierten Bericht

---

4. Charta gegen den Missbrauch als Führungsinstrument

---

5. Anhörung der Mitarbeitenden

---

6. Hilfetelefone nach Land

---

7. Zuordnungstabelle

---

8. Textbaustein GRI 403-6-b

---

9. Protokoll des Pilotprojekts

---

Kalisme Pro erfüllt nie für sich allein ein Kriterium. Es dokumentiert ein freiwilliges Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit, neben Ihrer Prävention.

Es misst nicht Ihr Arbeitsklima. Es ersetzt weder Ihre Analyse der psychosozialen Risiken noch Ihre Befragung der Teams, und es verhilft zu keinem Label.

Der Bericht, den Sie erhalten, enthält keinen Gesundheitsindikator: Es sind Nutzungsindikatoren, nie für weniger als 10 Personen.

Die Namen der Referenzrahmen gehören ihren Inhabern. Kalisme ist von keinem von ihnen zertifiziert oder mit einem Label ausgezeichnet und mit keinem verbunden: Die Namen bezeichnen hier das Vorgehen unserer Kunden.

---

Maßgeblich ist die französische Fassung.

[www.kalisme.com/pro/dossier/de/](http://www.kalisme.com/pro/dossier/de/)

# Kalisme Pro: Programmbeschreibung

Nachweisdossier, Beleg 1 · Oktober 2026

## Kurz gesagt

Kalisme Pro stellt den Mitarbeitenden einer Organisation die Kalisme-App zur Verfügung. Es ist eine nicht medizinische App für psychisches Wohlbefinden. Sie gibt allen ein paar Minuten am Tag, um durchzuatmen, die Gedanken zu ordnen oder eine hilfreiche Seite noch einmal zu lesen, dann, wenn es nötig ist, bei der Arbeit wie zu Hause.

Die Nutzung ist freiwillig. Die Organisation öffnet die Zugänge; was jede Person daraus macht, bleibt ihre Sache.

## Was die Mitarbeitenden erhalten

- **13 Bücher** zum Lesen oder Hören, eines zu jeder Erlaubnis des Manifests des Kalisme.
- **Kurze Übungen:** Atmung, persönliches Heft, Entscheidungskompass und die Karten des Tages, ein paar Karten, die ein Ende haben. Kurz genug für einen echten Arbeitstag, auch im Einsatz oder auf Reisen.
- **Kal**, ein Begleiter mit künstlicher Intelligenz, um nachzudenken, einen Gedanken abzulegen, zu atmen, sich neu zu zentrieren.
- **15 Sprachen:** Französisch, Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Italienisch, Deutsch, Japanisch, Koreanisch, vereinfachtes Chinesisch, Arabisch, Russisch, Türkisch, Hindi, Bengalisch, Indonesisch. Alle lesen in ihrer eigenen Sprache, nicht in der des Hauptsitzes der Organisation.

Die App läuft auf iPhone und iPad, mit Apple Watch, Widgets und CarPlay. Die Android-Version wird derzeit portiert.

Der Zugang wird über einen Link oder einen Code geöffnet. Es muss kein Konto angelegt werden: Kalisme fragt weder nach Namen noch nach E-Mail-Adresse noch nach Funktion.

## Kal, aktiviert oder nicht

Kal wird niemandem aufgezwungen. Jede Person entscheidet selbst, ob sie Kal aktiviert, nach einem Hinweis, der sagt, wohin ihre Nachrichten gehen und wie lange sie aufbewahrt werden, und kann diese Entscheidung zurücknehmen.

Die Organisation kann Kalisme Pro auch ohne Kal wählen, für alle ihre Plätze, bei der Bestellung oder später über ihr Portal, und Kal danach wieder freischalten. Der Preis ändert sich nicht. Ohne Kal bleibt alles andere erhalten: die 13 Bücher, die Atmung, das Heft, der Kompass, die Karten des Tages. Für eine öffentliche Verwaltung ist Kal standardmäßig deaktiviert; sie kann ihn nach Stellungnahme ihres Datenschutzbeauftragten aktivieren.

## Was die Organisation sieht

Welche Zugänge geöffnet sind, eine aggregierte Aktivierung über alle ihre Plätze und, wenn sie es wünscht, die anonyme Auswertung einer freiwilligen Befragung ihrer Teams. Nie, was jemand mit seinem Zugang macht, wann er ihn nutzt, was er schreibt oder was er mit Kal bespricht. Die Einzelheiten, mit den Anonymitätsschwellen, stehen in Beleg 3. Die Zusagen der Organisation stehen in der Charta gegen den Missbrauch als Führungsinstrument (Beleg 4).

## Was Kalisme Pro nicht ist

- **Weder Behandlung noch Medizinprodukt.** Kalisme beurteilt niemandes Gesundheitszustand und behandelt nichts. Kal ist ein Gesprächspartner zum Nachdenken, keine Gesundheitsfachperson.
- **Keine Messung des Wohlbefindens.** Das Programm liefert keinen Gesundheitsindikator. Eine Aktivierungsquote ist keiner.
- **Kein Ersatz für Prävention.** Die Analyse psychosozialer Risiken, die Arbeitsorganisation und die Führung bleiben Sache des Arbeitgebers. Kalisme ergänzt Ihre Prävention. Es ersetzt auch weder die Arbeitsmedizin noch psychologische Unterstützung: Es steht neben ihnen, nie vor ihnen.
- **Kein Notfallkanal.** Die Hilfetelphone, die die App je nach Land anzeigt, stehen in Beleg 6.
- **Kein beziffertes Versprechen.** Kalisme kündigt keine Wirkung auf Burnout, Fehlzeiten oder Leistung an. Was ein Pilotprojekt misst, ist vorab schriftlich festgelegt (Beleg 9).

## Die Grundlagen

Kalisme stützt sich auf wissenschaftlich untersuchte Ansätze: Achtsamkeit, Akzeptanz und Commitment, Selbstmitgefühl und positive Psychologie. Die Forschung findet bei ihnen Wirkungen auf Stress und Wohlbefinden, meist kleine bis mittlere. Kalisme fügt sie zusammen; erfunden hat es sie nicht. Seine eigene Wirkung ist noch nicht evaluiert: Die Pilotprojekte prüfen zuerst, ob es angenommen und als nützlich beurteilt wird.

Diesen Platz weisen ihnen auch die Leitlinien der Weltgesundheitsorganisation zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz (2022) zu: individuelle Interventionen, die ergänzend zu organisatorischen Maßnahmen in Betracht kommen, mit geringer Evidenzsicherheit, und nie als vollständige Antwort.

Die Quellen, jede über ihren DOI oder ihre ISBN geprüft, samt Gegenpositionen:

<https://www.kalisme.com/fondements/de/>

## Wer es entwickelt

Kalisme Pro wird in Lausanne von Hakan Kaynar entwickelt. Die Website wird in Frankreich gehostet, das Verwaltungsportal in Deutschland.

Seite des Angebots: <https://www.kalisme.com/pro/de/>

# Bereitstellungsbestätigung für Kalisme Pro: Vorlage

Nachweisdossier, Beleg 2 · Oktober 2026

**Vorlage.** Die Felder in eckigen Klammern sind für jede Organisation spezifisch. Die tatsächliche Bestätigung wird das Portal von Kalisme Pro erstellen, aus den Daten, die es bereits führt: Bestellung, Plätze, Einstellungen der Organisation. Diese Funktion des Portals ist noch nicht verfügbar; diese Vorlage legt fest, was sie enthalten wird, und nicht mehr.

## Bestätigung

Kalisme bestätigt, dass die nachstehend bezeichnete Organisation ihren Mitarbeitenden die Kalisme-App im Rahmen von Kalisme Pro zur Verfügung stellt.

|                                                       |                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Organisation                                          | [Firma bzw. amtliche Bezeichnung], [Adresse des Sitzes]                                                                                                      |
| Vertraglicher Rahmen                                  | [Vertrag Kalisme Pro / Pilotvereinbarung], Referenz [Nummer], vom [Bestelldatum]                                                                             |
| Datum der Bereitstellung                              | [Datum der Eröffnung des Verwaltungsbereichs]                                                                                                                |
| Bestellte Plätze                                      | [Anzahl]                                                                                                                                                     |
| Am Datum der Bestätigung<br>aktivierte Plätze         | [Anzahl]                                                                                                                                                     |
| Erfasster Personenkreis                               | [gesamtes Personal / betroffene Standorte oder Abteilungen], also [Anzahl] Personen, denen der Zugang angeboten wird, bei einem Personalbestand von [Anzahl] |
| Sprachen                                              | die 15 Sprachen der App stehen allen Mitarbeitenden offen; interne Kommunikation auf [von der Organisation gewählte Sprachen]                                |
| Zugang                                                | [während der Arbeitszeit / außerhalb der Arbeitszeit / während und außerhalb der Arbeitszeit]                                                                |
| Art der Zugangsöffnung                                | [Einladung an die geschäftliche E-Mail-Adresse / Team-Link / beides]                                                                                         |
| Kal, der Begleiter mit künstlicher<br>Intelligenz     | [aktiviert / für die gesamte Organisation deaktiviert seit dem (Datum)]                                                                                      |
| Charta gegen den Missbrauch als<br>Führungsinstrument | Fassung [Nummer], Anlage zum Vertrag, unterzeichnet am [Datum]                                                                                               |
| Freiwillige und anonyme<br>Rückmeldungen              | [eröffnete Runden, mit ihren Daten / nicht gebucht]                                                                                                          |

## Was diese Bestätigung belegt

Die Bereitstellung eines freiwilligen, nicht medizinischen Programms für psychisches Wohlbefinden, ihr Datum, ihren Umfang und ihre Zugangsbedingungen.

## Was sie nicht belegt

- Keinen Indikator für Gesundheit oder Wohlbefinden der Mitarbeitenden.
- Keine Daten über eine Person: weder wer die App nutzt, noch wann, noch wie.

- Keine Beurteilung des Gesundheitsengagements der Organisation und kein Label. Kalisme bewertet seine Kunden nicht; es bestätigt, was es ihnen liefert.

Lausanne, [Datum]

Für Kalisme: Hakan Kaynar, Gründer

[Unterschrift]

---

Zugehörige Belege: Programmbeschreibung (Beleg 1), Methodennotiz zum aggregierten Bericht (Beleg 3), Charta des Arbeitgebers (Beleg 4).

# Der aggregierte Bericht von Kalisme Pro: Methodennotiz

Nachweisdossier, Beleg 3 · Oktober 2026

Diese Notiz beschreibt, was die Organisation von Kalisme Pro erhält, ab welchen Schwellen, und was sie nie erhält. Sie beschreibt das Portal, wie es im Oktober 2026 funktioniert. Den tatsächlichen Bericht jeder Organisation finden Sie in ihrem Portal.

## Was der Bericht umfasst

Zwei Teile, beide vom Portal erstellt.

**1. Die Akzeptanz**, auf der Startseite des Portals: die Zahl der bestellten Plätze, die Zahl der aktivierten Plätze und die Akzeptanzrate (aktivierte Plätze im Verhältnis zu den bestellten). Diese Übersicht erscheint nur bei Organisationen, die mindestens 20 Plätze bestellt haben. Die Rate wird erst ab 20 aktivierten Plätzen angezeigt; darunter erscheint nur die Zahl der aktivierten Plätze.

**2. Die Auswertung jeder Runde freiwilliger Rückmeldungen.** Eine Runde ist ein anonymer Fragebogen, der über das Portal eröffnet und über einen gemeinsamen Link an alle betroffenen Personen weitergegeben wird, ob sie Kalisme nutzen oder nicht. Während eines Pilotprojekts gibt es drei Runden: zum Start, nach 30 Tagen und nach 90 Tagen. Außerhalb eines Pilotprojekts, mit der Option „Freiwillige Rückmeldungen“, eine Befragung pro Jahr. Die Auswertung enthält:

- die Zahl der Antworten und die Beteiligung (Antworten im Verhältnis zu den eingeladenen Personen, sofern die Organisation diese Zahl angegeben hat);
- vier Anhaltspunkte, jeweils als Anteil der Zustimmung (4 oder 5 auf der Fünferskala):
- **Vertrauen:** Wird verstanden, dass das Angebot freiwillig und privat ist und niemandem ein schlechtes Gewissen machen soll?
- **Zugänglichkeit:** Entdeckung, Sprache, Format; wo gibt es Hürden?
- **Relevanz:** Wirkt das Angebot nützlich und als Ergänzung zu dem, was es bereits gibt?
- **Wahrgenommene Geste:** Wird die Bereitstellung als Zeichen der Wertschätzung verstanden, ohne das Gefühl, überwacht zu werden?
- die **Absicht weiterzumachen:** der Anteil der Antworten 4 und 5 auf die Aussage „Ich wünsche mir, dass Kalisme in den kommenden Monaten verfügbar bleibt“;
- die Verteilung der Antworten auf jede der 12 Aussagen des Fragebogens, nie einen Mittelwert;
- die **angegebene Situation:** noch nicht entdeckt, entdeckt, aber nicht genutzt, genutzt;
- die drei am häufigsten gewählten **Hebel**, die die Entdeckung oder die Nutzung erleichtern würden;
- die Fragen, die zu der jeweiligen Runde gehören: zum Start, ob das Angebot durch den Arbeitgeber die Bereitschaft erhöht oder senkt, es auszuprobieren; nach 30 Tagen die Rückkehr in der Woche nach dem ersten Öffnen; nach 90 Tagen die Zahl der Nutzungen im letzten Monat und ob die Person selbst zahlen würde, um weiterzumachen;
- die **Themen** der Freitextantworten, die allein Kalisme liest, ohne jedes Zitat.

Eine Runde wertet nur aus, was sie gefragt hat. Zum Start werden nur das Vertrauen und einige Aussagen abgefragt: Jemanden nach dem wahrgenommenen Nutzen zu fragen, der die App noch nicht geöffnet hat, wäre sinnlos.

Solange die Runde offen ist, wird außer der Zahl der Antworten nichts angezeigt. Beim Abschluss wird die Auswertung eingefroren und lässt sich als einseitiges PDF herunterladen, zur Weitergabe an die Arbeitnehmervertretung oder Personalkommission, die Geschäftsleitung oder den arbeitsmedizinischen Dienst.

## Die Schwellen

- **Mindestens 10 abgegebene Antworten, Indikator für Indikator.** Darunter wird nur die Zahl der Antworten angezeigt. Eine Frage, die 4 Personen beantwortet haben, bleibt verborgen, auch wenn 30 den Rest beantwortet haben.
- **Keine Zelle beschreibt weniger als 10 Personen.** In einer Verteilung wird eine Zelle unter dieser Schwelle als „weniger als 10“ angezeigt, nie beziffert, und wenn nötig wird eine benachbarte Zelle mit ihr verborgen, damit sich keine aus den anderen ableiten lässt.
- **Nicht mehr Antworten als eingeladene Personen:** Die Zahl der Antworten einer Runde ist auf die Zahl der Eingeladenen begrenzt, die die Organisation angegeben hat.
- **Keine Aufschlüsselung** nach Team, Standort oder Person.
- **Keine Einzelantwort** gelangt an die Organisation: weder eine Zeile noch ein Freitext noch der Tag einer Antwort. Niemand meldet sich an, um zu antworten; weder Adresse noch Kennung noch Uhrzeit der Antwort werden gespeichert, nur der Tag.
- **Die Rohantworten werden 90 Tage nach Abschluss** der Runde gelöscht. Die eingefrorene Auswertung bleibt bestehen.

## Was der Bericht nicht enthält

- **Keinen Gesundheitsindikator.** Weder Wohlbefinden noch Stress noch Risiko. Das Protokoll des Pilotprojekts sieht zwei kurze Skalen vor, eine zum Wohlbefinden, eine zum wahrgenommenen Stress, sobald ihre Nutzungsrechte bestätigt sind: Die Organisation erhält nichts davon, und veröffentlicht wird nur ihr Mittelwert über alle Pilotprojekte.
- **Keine individuellen Nutzungsdaten.** Weder was jemand mit seinem Zugang macht, noch wann er ihn nutzt, noch was er in sein Heft schreibt, noch seine Gespräche mit Kal, noch einen Score, noch ein individuelles Risikosignal.
- **Keine Schlussfolgerung** zu Gesundheit, Fehlzeiten oder Leistung.

Außerhalb des Berichts gibt es genau eine personenbezogene Angabe, und wir nennen sie lieber hier: Lädt die Organisation ihre Mitarbeitenden über deren geschäftliche E-Mail-Adresse ein, zeigt ihr Portal für jeden Platz diese Adresse, ob der Zugang geöffnet ist, seit wann und auf wie vielen Geräten. So lässt sich eine Einladung erneut senden oder ein Platz freigeben. Nichts von dem, was in der App geschieht, erscheint dort. Mit einem Team-Link wird keine Adresse gespeichert. Die Charta (Beleg 4, Zusage 6) verbietet, die Aktivierung eines Platzes in irgendeine Beurteilung einer Person einfließen zu lassen.

## Wie er zu lesen ist

Geringes Vertrauen wird vor jedem neuen Anstoß zur Nutzung behandelt: Botschaft, Charta und das, was der Arbeitgeber nicht sieht, klären. Hohes Vertrauen bei geringer Nutzung ist eine Frage der Entdeckung und der Kommunikation, nicht des Werts. Eine hohe Absicht weiterzumachen ist eine glaubwürdige Grundlage, um fortzufahren.

Eine Aktivierungsquote ist kein Indikator für Wohlbefinden. Eine gute Zahl ist kein Freibrief für die Arbeitsorganisation; eine schlechte Zahl klagt niemanden an. Nichts in diesem Bericht darf einer Entscheidung dienen, die eine Person betrifft.

## Muster

**FIKTIVES BEISPIEL.** Die folgenden Zahlen sind erfunden, um die Form des Berichts zu zeigen. Sie beschreiben keine Organisation und sind kein Ergebnis von Kalisme.

**Akzeptanz** · 120 bestellte Plätze · 68 aktivierte Plätze · Akzeptanzrate: 57 %

**Runde nach 90 Tagen** · 41 Antworten bei 120 eingeladenen Personen · Beteiligung: 34 %

| Anhaltspunkt        | Anteil der Zustimmung (4 oder 5)               |
|---------------------|------------------------------------------------|
| Vertrauen           | 84 %                                           |
| Zugänglichkeit      | 71 %                                           |
| Relevanz            | 66 %                                           |
| Wahrgenommene Geste | verborgen, weniger als 10 abgegebene Antworten |

Absicht weiterzumachen: 61 % der 38 Personen, die sich geäußert haben, wünschen sich, dass Kalisme in den kommenden Monaten verfügbar bleibt.

| Angegebene Situation         | Personen       |
|------------------------------|----------------|
| Noch nicht entdeckt          | weniger als 10 |
| Entdeckt, noch nicht genutzt | 12             |
| Ein- oder mehrmals genutzt   | 21             |
| Möchte nicht antworten       | weniger als 10 |

| Am häufigsten gewählte Hebel                             | Personen       |
|----------------------------------------------------------|----------------|
| Mehr Zeit oder Verfügbarkeit haben                       | 14             |
| Konkrete Beispiele für Inhalte oder Übungen kennenlernen | 11             |
| Besser verstehen, was Kalisme bietet                     | weniger als 10 |

| Nutzungen im letzten Monat      | Personen       |
|---------------------------------|----------------|
| Keine                           | weniger als 10 |
| Einmal                          | weniger als 10 |
| Zwei- oder dreimal              | 12             |
| Jede Woche oder fast jede Woche | 11             |

Betrag, den die Personen selbst zahlen würden: verborgen, weniger als 10 abgegebene Antworten (9).

Themen der Freitextantworten: [Zusammenfassung durch Kalisme, ohne Zitat].

# Die Charta gegen den Missbrauch als Führungsinstrument

Nachweisdossier, Beleg 4 · Oktober 2026

Vollständiger Text, allein maßgeblich in der französischen Fassung: <https://www.kalisme.com/pro/charte/>

Deutsche Übersetzung, zur Information: <https://www.kalisme.com/pro/charte/de/>

## Was sie ist

Eine Charta, die die Organisation mit Kalisme unterzeichnet und die ihrem Vertrag über Kalisme Pro als Anlage beigefügt ist. Sie beschreibt nicht, was sich Kalisme verbietet: Sie sagt, was sich die Organisation im Umgang mit Kalisme verbietet, und das Einzige, wozu sie sich verpflichtet. Kalisme kann sie der Organisation entgegenhalten.

Sie gehört für jede Organisation dazu: Sie ist keine Option. Sie ist auf Französisch verfasst und unterzeichnet; ihre Übersetzungen dienen nur zur Information. Geltende Fassung: 1.4 vom 8. Oktober 2026. Jede Änderung wird datiert, begründet und veröffentlicht.

## Wozu sie im Kern verpflichtet

Sieben Zusagen. Die ersten sechs verbieten, das Werkzeug gegen die Menschen zu wenden: es zu verwenden, um eine Arbeitsbelastung zu rechtfertigen, um übergriffiges Verhalten hinnehmen zu lassen, um eine medizinische, psychologische oder soziale Begleitung zu ersetzen oder hinauszuzögern, um aus einem kollektiven Problem ein persönliches Defizit zu machen, um eine Haltung vorzuschreiben oder um jemanden zu beurteilen, einzustufen oder zu überwachen. Die siebte verlangt zu handeln: Kalisme nicht als ausreichende Antwort auf eine Gefährdung darzustellen, die die Organisation bereits schriftlich festgehalten hat, und deren Ursachen nachzugehen.

Die Charta verlangt weder eine Schulung noch eine Ansprechperson noch ein Reporting an Kalisme. Sie sieht einen Meldekanal vor, der allen Beschäftigten offensteht, ohne den Dienstweg, und legt fest, was Kalisme bei einem belegten Verstoß tut.

## Was sie in einem Dossier belegt

### Was der Referenzrahmen verlangt

GRI 403-6: Weder die Teilnahme noch Gesundheitsdaten dienen einer Beschäftigungsentscheidung

Labels für verantwortungsvolle Unternehmen, Bereich Arbeitsbedingungen: freiwillige Teilnahme, standardmäßige Anonymität, keine Messung oder Einsichtnahme der psychischen Gesundheit durch den Arbeitgeber

ArGV 3, Art. 26: keine Überwachungssysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen; OR, Art. 328b

Partizipation, Kommunikation (Friendly Work Space)

### Was die Charta beiträgt

Zusage 6 verbietet jede Verwendung von Kalisme oder der Aktivierung eines Platzes in einer Beurteilung, einer Beförderung, einer Versetzung oder irgendeiner Laufbahnentscheidung

Die Nutzung bleibt freiwillig; keine Verwendung für Disziplinarmaßnahmen, Lohnfragen, Beurteilung oder Auswahl

Die Charta kommt zu einer Konzeption ohne individuelle Nutzungsdaten hinzu (Beleg 3), im Sinne dieser beiden Artikel

Die Charta wird der Arbeitnehmervertretung nach den Regeln des anwendbaren Arbeitsrechts ausgehändigt

Diese Entsprechungen zeigen eine Übereinstimmung in der Konzeption. Sie gelten nicht als Bewertung des Vorgehens der Organisation durch den betreffenden Referenzrahmen.

## Was beizufügen ist

Das unterzeichnete Exemplar, als Anlage zum Vertrag, und die Adresse der oben genannten öffentlichen Seite. Das unterzeichnete Exemplar ist für jede Organisation spezifisch; die mit Kalisme unterzeichneten Verträge finden sich im Bereich „Dokumente“ ihres Portals.

## Eine Folge für Ihr Dossier

Die Charta verbietet, Kalisme in der Gefährdungsbeurteilung oder im Präventionsplan als Maßnahme zu führen (Zusage 3) und es als Antwort auf eine bereits festgestellte Gefährdung darzustellen (Zusage 7). In Ihrem Dossier erscheint Kalisme daher als freiwilliges Programm zur Gesundheitsförderung, neben Ihren Präventionsmaßnahmen, nie an ihrer Stelle.

# Die Mitarbeitenden vor der Einführung anhören: Vorlage

Nachweisdossier, Beleg 5 · Oktober 2026

**Vorlage.** Die Felder in eckigen Klammern füllt die Organisation aus. Diese Vorlage ist keine Rechtsberatung, und die Anhörung bleibt Sache des Arbeitgebers.

## Warum anhören

Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, Art. 6) verlangt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretung im Betrieb zu allen Fragen der Gesundheitsvorsorge angehört werden: **frühzeitig und umfassend**. Sie haben das **Recht, Vorschläge zu unterbreiten**, und der Arbeitgeber **begründet seinen Entscheid**, wenn er ihnen nicht folgt. Das Arbeitsgesetz (Art. 6 Abs. 3) verlangt zudem, die Arbeitnehmer zur Mitwirkung an den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes heranzuziehen.

Kalisme Pro ist ein freiwilliges Programm für psychisches Wohlbefinden. Wir empfehlen Ihnen, es als eine Frage der Gesundheit zu behandeln und vor der Einführung anzuhören. Das verleiht dem Programm auch seine Glaubwürdigkeit: Ein Angebot, das ohne Anhörung angekündigt wird, wirkt wie eine Entscheidung über die Köpfe der Menschen hinweg.

Diese Vorlage kann auch als Nachweis der Mitwirkung dienen, im Rahmen von Friendly Work Space (Kriterium „Partizipation“) oder im Rahmen eines Labels für verantwortungsvolle Unternehmen (Berücksichtigung der Rückmeldungen der Arbeitnehmenden).

## 1. Informationsschreiben, versandbereit

**Betreff:** geplante Bereitstellung von Kalisme, Anhörung

Sehr geehrte Damen und Herren

[Name der Organisation] beabsichtigt, [betroffener Personenkreis] ab dem [geplantes Datum] die Kalisme-App zur Verfügung zu stellen. Bevor wir entscheiden, möchten wir Ihre Meinung und Ihre Vorschläge einholen.

**Was Kalisme ist.** Eine nicht medizinische App für psychisches Wohlbefinden: 13 Bücher zum Lesen oder Hören, kurze Übungen (Atmung, persönliches Heft, Entscheidungskompass) und, falls wir uns dafür entscheiden, Kal, ein Begleiter mit künstlicher Intelligenz zum Nachdenken. Ein paar Minuten am Tag, in 15 Sprachen. Eine vollständige Beschreibung liegt bei.

**Was sie nicht ist.** Weder eine Behandlung noch eine Messung Ihrer Gesundheit noch ein Ersatz für unsere Prävention psychosozialer Risiken, die Arbeitsmedizin oder [bestehende Angebote].

**Wozu die Nutzung verpflichtet.** Zu nichts. Die Nutzung ist vollständig freiwillig. Es muss kein Konto angelegt werden, und die App verlangt keine persönlichen Daten.

**Was wir sehen werden.** Welche Zugänge geöffnet sind, [bei einer Einladung per E-Mail: Ihre geschäftliche E-Mail-Adresse, das Aktivierungsdatum und die Zahl der Geräte / bei einem Team-Link: nichts, was Sie erkennen lässt], eine Gesamtquote der Aktivierung ab 20 aktivierten Plätzen und, falls wir eine freiwillige Befragung eröffnen, deren anonyme Auswertung, nie unter 10 Antworten.

**Was wir nie sehen werden.** Was jemand in der App macht, wann er sie nutzt, was er schreibt oder was er mit Kal bespricht.

**Wozu wir uns verpflichten.** Wir unterzeichnen die beiliegende Charta gegen den Missbrauch als Führungsinstrument von Kalisme: Kalisme wird nie dazu dienen, eine Arbeitsbelastung zu rechtfertigen, jemanden zu beurteilen oder einzustufen oder eine bestehende Begleitung zu ersetzen.

**Worum wir Sie bitten.** Ihre Fragen, Vorbehalte und Vorschläge, bis zum [Frist], an [Adresse oder Kontaktperson]. Wir antworten Ihnen schriftlich und begründen jeden Vorschlag, den wir nicht übernehmen.

[Unterschrift]

Beilagen: Programmbeschreibung (Beleg 1), Charta gegen den Missbrauch als Führungsinstrument (Beleg 4), Methodennotiz zum aggregierten Bericht (Beleg 3).

## 2. Vorzulegende Fragen

1. Entspricht das Programm einem Bedarf, den Sie feststellen? Welchem?
2. Welcher Personenkreis soll Zugang erhalten: das gesamte Personal, bestimmte Standorte, bestimmte Abteilungen?
3. Soll der Zugang während der Arbeitszeit möglich sein, außerhalb oder beides?
4. Soll Kal, der Begleiter mit künstlicher Intelligenz, aktiviert werden, oder soll Kalisme ohne Kal eingeführt werden?
5. Sollen die Zugänge an die geschäftliche E-Mail-Adresse verschickt werden oder über einen Team-Link, der niemanden erkennen lässt?
6. Sollen die freiwilligen und anonymen Rückmelderunden eröffnet werden? Zu welchem Zeitpunkt?
7. Welche Garantien erwarten Sie über die Charta hinaus?
8. Wie soll es angekündigt werden, damit es nicht als Antwort auf ein Problem verstanden wird, das die Organisation selbst angehen muss?
9. Welche weiteren Vorschläge möchten Sie machen?

## 3. Richtzeitplan

| Schritt                                                                | Wann                      | Wer                                      |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|
| Versand des Informationsschreibens und der Beilagen                    | [T-30 vor der Einführung] | Geschäftsleitung oder Personalabteilung  |
| Austauschsitzung, falls die Vertretung sie verlangt                    | [T-21]                    | Geschäftsleitung, Arbeitnehmervertretung |
| Frist für Vorschläge                                                   | [T-14]                    | Arbeitnehmervertretung oder Teams        |
| Schriftliche Antwort, mit Begründung der nicht übernommenen Vorschläge | [T-7]                     | Geschäftsleitung                         |
| Entscheid und interne Ankündigung                                      | [T0]                      | Geschäftsleitung                         |

Die Frist richtet sich nach der Größe der Organisation und ihren Gepflogenheiten. Entscheidend ist, dass die Anhörung vor dem Entscheid stattfindet und nicht erst nach der Ankündigung.

## 4. Nachweis der Anhörung

Aufzubewahren und dem Dossier beizufügen.

|                                 |                                                                   |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Organisation                    | [Firma bzw. amtliche Bezeichnung]                                 |
| Angehörte Personen oder Gremien | [Personalkommission / Arbeitnehmervertretung / gesamtes Personal] |
| Versanddatum des Schreibens     | [Datum]                                                           |
| Übergebene Unterlagen           | [Liste]                                                           |
| Datum der Austauschsitzung      | [Datum / entfällt]                                                |
| Frist für Vorschläge            | [Datum]                                                           |
| Datum der schriftlichen Antwort | [Datum]                                                           |

| Eingegangener<br>Vorschlag | Weiteres Vorgehen                                         | Begründung, falls nicht<br>übernommen |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| [Vorschlag]                | [übernommen / teilweise übernommen / nicht<br>übernommen] | [Grund]                               |

Endgültiger Entscheid: [Einführung / Aufschub / Verzicht], am [Datum], durch [Funktion].

# Die Hilfetelefone, die die App anbietet, nach Land

Nachweisdossier, Beleg 6 · Oktober 2026

Bei unmittelbarer Gefahr wählen Sie die Notrufnummer des Landes (Spalte „Notruf“ unten). Kalisme ist kein Notfalldienst, und diese Telefone sind von Kalisme unabhängige Dienste.

## Wo die App sie zeigt

- Am Ende eines Spiegels der App, der dem Hilfesuchen gewidmet ist.
- Wenn eine Nachricht an Kal oder ein Eintrag im Heft Worte der Not enthält: Dann erscheint ein lokales Sicherheitsnetz. Es liest nur den Text, den die Person gerade geschrieben hat, auf ihrem Gerät. Es speichert nichts, sendet nichts, und nichts gelangt an die Organisation. Es funktioniert auch, wenn die Organisation Kal deaktiviert hat.

Die App wählt die Nummern nach der **Region des Geräts**, nicht nach seiner Sprache: Eine französischsprachige Person, die in Deutschland lebt, sieht die deutschen Nummern. Für eine Region, die in dieser Tabelle fehlt, verweist die App auf die Notrufnummern und die Beratungstelefone des Landes.

## Die Tabelle

| Land                             | Beratungstelefon                        | Nummer         | Rund um die Uhr | Notruf |
|----------------------------------|-----------------------------------------|----------------|-----------------|--------|
| Schweiz                          | La Main Tendue                          | 143            | ja              | 144    |
| Schweiz, Telefon für Jugendliche |                                         | 147            | ja              | 144    |
| Frankreich                       | 3114                                    | 3114           | ja              | 112    |
| Belgien                          | Centre de Prévention du Suicide         | 0800 32 123    | ja              | 112    |
| Deutschland                      | TelefonSeelsorge                        | 0800 111 0 111 | ja              | 112    |
| Österreich                       | TelefonSeelsorge                        | 142            | ja              | 112    |
| Italien                          | Telefono Amico                          | 02 2327 2327   | ja              | 112    |
| Spanien                          | Línea 024                               | 024            | ja              | 112    |
| Portugal                         | Linha Nacional de Prevenção do Suicídio | 1411           | ja              | 112    |
| Vereinigtes Königreich           | Samaritans                              | 116 123        | ja              | 999    |
| Irland                           | Pieta                                   | 1800 247 247   | ja              | 112    |
| Vereinigte Staaten               | 988 Lifeline                            | 988            | ja              | 911    |
| Kanada                           | 988                                     | 988            | ja              | 911    |
| Mexiko                           | Línea de la Vida                        | 800 911 2000   | ja              | 911    |
| Argentinien                      | Salud Mental Responde                   | 0800-999-0091  | ja              | 911    |
| Chile                            | Línea Prevención del Suicidio           | *4141          | ja              | 131    |

| Land                                                 | Beratungstelefon                  | Nummer          | Rund um die Uhr | Notruf |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|--------|
| Kolumbien                                            | Línea 106                         | 106             | ja              | 123    |
| Peru                                                 | Línea 113, opción 5               | 113             | ja              | 106    |
| Brasilien                                            | CVV                               | 188             | ja              | 192    |
| Australien                                           | Lifeline                          | 13 11 14        | ja              | 000    |
| Neuseeland                                           | Need to Talk?                     | 1737            | ja              | 111    |
| Japan                                                | # いのちSOS                          | 0120-061-338    | ja              | 119    |
| Südkorea                                             | 자살예방 상담전화                         | 109             | ja              | 119    |
| China                                                | 心理援助热线                            | 12356           | nicht bestätigt | 120    |
| Taiwan                                               | 安心專線                              | 1925            | ja              | 119    |
| Hongkong                                             | 撒瑪利亞防止自殺會                         | 2389 2222       | ja              | 999    |
| Singapur                                             | Samaritans of Singapore           | 1767            | ja              | 995    |
| Indien                                               | Tele-MANAS                        | 14416           | ja              | 112    |
| Indonesien                                           | Healing119.id                     | 119 ext. 8      | nicht bestätigt | 112    |
| Bangladesch                                          | keine geprüfte Nummer             |                 |                 | 999    |
| Russland                                             | ЦЭПП МЧС России                   | 8-495-989-50-50 | nicht bestätigt | 112    |
| Russland, Telefon für Kinder, Jugendliche und Eltern | Детский телефон доверия           | 8-800-2000-122  | ja              | 112    |
| Türkei                                               | keine geprüfte landesweite Nummer |                 |                 | 112    |
| Saudi-Arabien                                        | مركز اتصال وزارة الصحة            | 937             | ja              | 997    |
| Vereinigte Arabische Emirate                         | سكينة - أبوظبي                    | 800 725462      | ja              | 998    |
| Ägypten                                              | الأمانة العامة للصحة النفسية      | 16328           | ja              | 123    |
| Libanon                                              | خط الحياة                         | 1564            | ja              | 140    |

Die Namen der Telefone stehen in der Landessprache, so wie die App sie anzeigt. Die Spalte „Notruf“ ist die Nummer des medizinischen Notrufs, die die App für das Land angibt. „Nicht bestätigt“ bedeutet, dass die Erreichbarkeit rund um die Uhr nicht an der Quelle überprüft werden konnte.

## Wie diese Tabelle gepflegt wird

- Jede Nummer wurde am 5. September 2026 an der offiziellen Quelle des Landes geprüft (Gesundheitsministerium, Behörde oder Website der Organisation, die das Telefon betreibt). Ein Verzeichnis gilt nie als Beleg.
- Die Prüfung ist dokumentarisch: Keine dieser Nummern wurde angerufen. Ein Telefon, das eine offizielle Quelle veröffentlicht, kann vorübergehend nicht erreichbar sein; das war beim ägyptischen Telefon der Fall, dessen Betreiber zum Zeitpunkt der Prüfung eine technische Störung gemeldet hatte.

- Eine Nummer, die sich nicht prüfen lässt, kommt nicht in die Tabelle: Für Bangladesch und die Türkei nennt die App nur die Notrufnummer und verweist auf die Angebote des Landes. Lieber keine Nummer als eine falsche.

## Was bei der Organisation bleibt

Diese Tabelle ersetzt nicht die eigenen Angebote der Organisation: Arbeitsmedizin, betrieblicher Gesundheitsdienst, Vertrauensperson, psychologische Unterstützung, Mitarbeiterunterstützungsprogramm (EAP). Wir empfehlen Ihnen, sie Ihren Teams gleichzeitig mit Kalisme bekannt zu machen und sie in jedem Orientierungsweg vor Kalisme zu stellen.

# Zuordnungstabelle: Referenzrahmen, Belege des Dossiers, Anteil des Arbeitgebers

Nachweisdossier, Beleg 7 · Oktober 2026

Keiner dieser Referenzrahmen bewertet eine App: Jeder bewertet das Vorgehen des Arbeitgebers. Kalisme Pro erfüllt dort daher nie für sich allein ein Kriterium. Es dokumentiert ein freiwilliges Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit, das der Arbeitgeber seinen Teams neben seiner Prävention zur Verfügung stellt. Die Kriterien werden mit ihrer Originalbezeichnung zitiert, samt der am 15. Oktober 2026 eingesehenen Quelle. Was an der Primärquelle nicht gelesen werden konnte, ist mit „an der Quelle zu bestätigen“ gekennzeichnet: vor dem Beifügen dieser Tabelle zu einem Dossier nachzulesen.

## Friendly Work Space (Gesundheitsförderung Schweiz)

- **Betroffene Kriterien:** unter den 14 Qualitätskriterien des Labels „Handlungsfelder und Massnahmen“ und „Gesundheitsförderliches Verhalten“; unterstützend „Partizipation“ und „Kommunikation“.
- **Quellen:** <https://friendlyworkspace.ch/de/das-label> und <https://www.bgm-zh.ch/wissen/grundlagen-betriebliches-gesundheitsmanagement/bgm-qualitatskriterien/>
- **Belege:** 1 (Beschreibung), 2 (Bestätigung), 3 (aggregierter Bericht), 4 (Charta), 5 (Anhörung).
- **Bleibt beim Arbeitgeber:** das betriebliche Gesundheitsmanagement selbst, darunter Analyse, Steuerung, Arbeitsorganisation und Führung, sowie das Assessment für das Label.
- **An der Quelle zu bestätigen:** Das offizielle Dokument mit den Kriterien konnte nicht gelesen werden; die Bezeichnungen stammen von der Website des Labels und von einer kantonalen Fachstelle. Ebenso die aktuelle Bestehensschwelle.

## Labels für verantwortungsvolle Unternehmen (Bereich Arbeitsbedingungen)

- **Betroffenes Kriterium:** Manche Labels für verantwortungsvolle Unternehmen verlangen einen Plan zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitskultur und nennen als Beispielsmassnahme den Zugang zu Angeboten für Wohlbefinden oder psychische Gesundheit. Unterstützend die Berücksichtigung der Rückmeldungen der Arbeitnehmenden.
- **Belege:** 1, 2, 3, 4; Beleg 5 für die Rückmeldungen der Arbeitnehmenden.
- **Bleibt beim Arbeitgeber:** die jährliche Messung der Arbeitskultur durch eine Befragung der Teams, die Kalisme nicht liefert; der Verbesserungsplan selbst; der Rest der Bewertung.
- **Auf Anfrage:** Das genaue Kriterium, seine Originalbezeichnung und seine Quelle stehen in der Fassung, die eine Organisation bei der Vorbereitung eines solchen Labels erhält.

## Nachhaltigkeitsverpflichtungen, ausgerichtet an den Zielen für nachhaltige Entwicklung

- **Worum es geht:** eine messbare Verpflichtung der Organisation zum Ziel für nachhaltige Entwicklung Nr. 3, Gesundheit und Wohlergehen, im Rahmen eines Programms öffentlicher Verpflichtungen. Es handelt sich nicht um eine Zertifizierung.
- **Belege:** 2 (Datum, Abdeckung, Sprachen: genug, um eine Verpflichtung zu beziffern und zu datieren), 1.
- **Bleibt beim Arbeitgeber:** die Verpflichtung wählen, einhalten und veröffentlichen.

## GRI 403-6, Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

- **Betroffenes Kriterium:** 403-6-b „a description of any voluntary health promotion services and programs offered to workers to address major non-work-related health risks, including the specific health risks addressed, and how the organization facilitates workers' access“. Der Text erfasst die psychische Gesundheit und nennt „stress-reducing programs“. Er verlangt, dass weder die Teilnahme noch Gesundheitsdaten einer Beschäftigungsentscheidung dienen.
- **Quelle:** <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>
- **Belege:** 8 (gebrauchsfertiger Textbaustein), 1, 4.
- **Bleibt beim Arbeitgeber:** die Veröffentlichung des Berichts; 403-6-a und der Rest von GRI 403. Derselbe Text hält fest, dass die freiwillige Gesundheitsförderung die Dienste für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ergänzt, sie aber nicht ersetzen kann.

## ISO 45001, mit ISO 45003

- **Worum es geht:** ISO 45003:2021 „Occupational health and safety management, Psychological health and safety at work, Guidelines for managing psychosocial risks“, ein Leitfaden, der in einem Managementsystem nach ISO 45001 angewendet wird. ISO 45003 ist für sich allein nicht zertifizierbar.
- **Quelle:** <https://www.iso.org/standard/64283.html> (Zusammenfassung der Norm).
- **Belege:** 1, 2, 3, 4; Beleg 3 beschreibt das Anonymitätskonzept.
- **Bleibt beim Arbeitgeber:** die Beurteilung und Verringerung psychosozialer Risiken an der Quelle, in seinem Managementsystem nach ISO 45001. Kalisme erscheint dort als frei zugängliche individuelle Ressource, neben den Präventionsmaßnahmen, nie als eine von ihnen (Charta, Zusagen 3 und 7).
- **An der Quelle zu bestätigen:** Der vollständige, kostenpflichtige Text von ISO 45003 wurde nicht gelesen; dass die Norm für sich allein nicht zertifizierbar ist, stammt aus einer Zusammenfassung der FAQ von European Accreditation.

## EcoVadis (Thema „Labor & Human Rights“)

- **Betroffenes Kriterium:** „Employee Health & Safety“, gegebenenfalls „Working Conditions“. In der Methodik fällt ein eingeführtes Programm unter den Indikator „Measure“ und der abgedeckte Anteil der Belegschaft unter den Indikator „Coverage“ (Unternehmen ab 1000 Beschäftigten). Nur Angaben, die durch Dokumente belegt sind, werden angerechnet.
- **Quelle:** <https://ecovadis.com/wp-content/uploads/2026/04/EcoVadis-Sustainability-Rating-Methodology-disclosure-document-for-the-public-rating-users-and-rated-items.pdf>
- **Belege:** der Vertrag, 1, 2, 3, und die interne Kommunikation der Organisation.
- **Bleibt beim Arbeitgeber:** die Politik für Gesundheit und Sicherheit, ihre Ergebnisse, der Fragebogen.
- **An der Quelle zu bestätigen:** Der Fragebogen und die Liste der für dieses Kriterium akzeptierten Dokumente sind nicht öffentlich. Nichts erlaubt die Aussage, dass EcoVadis ein Programm für psychisches Wohlbefinden anrechnet.

## Schweizer Recht

- **Betroffene Bestimmungen:** Arbeitsgesetz, Art. 6 (Gesundheitsschutz; Mitwirkung der Arbeitnehmer); ArGV 3, Art. 2 (physische und psychische Gesundheit), Art. 6 (Anhörung der Arbeitnehmer) und Art. 26 (keine Überwachungssysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen);

Obligationenrecht, Art. 328 (Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit) und Art. 328b (Bearbeitung von Personendaten des Arbeitnehmers).

- **Quellen:** [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57\\_57\\_57/de](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de) (ArG),  
[https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553\\_2553\\_2553/de](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/de) (ArGV 3),  
[https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317\\_321\\_377/de](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de) (OR).
- **Belege:** 5 für Art. 6 ArGV 3; 3 und 4 für den Sinn von Art. 26 ArGV 3 und Art. 328b OR; 6 für die Information der Teams.
- **Bleibt beim Arbeitgeber:** die Pflicht selbst, die sich nicht delegieren lässt, und vor allem die Beurteilung und Verhütung der Risiken an der Quelle. Kein individuelles Werkzeug erfüllt sie.
- **Für Unternehmen, die Art. 964b OR unterstehen** (Bericht über nichtfinanzielle Belange, einschließlich der Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen): Beleg 9 beschreibt, was gemessen wird. Bisher ist kein Ergebnis veröffentlicht.

## Weitere Rahmenwerke

WELL v2, Konzept Mind, M01 Teil 2 (<https://v2.wellcertified.com/v/en/mind/feature/1>), verlangt, Hilfetelefone für Krisen bekannt zu machen: Beleg 6 entspricht dem. WELL zertifiziert Gebäude und Räume, nicht Unternehmen; wir stellen es nicht in den Vordergrund.

# Textbaustein für den Bericht nach GRI 403-6-b, gebrauchsfertig

Nachweisdossier, Beleg 8 · Oktober 2026

## Wozu er dient

Der Standard GRI 403 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, 2018) verlangt unter 403-6-b eine Beschreibung der freiwilligen Programme zur Gesundheitsförderung, die den Mitarbeitenden angeboten werden, der Gesundheitsrisiken, die sie adressieren, und der Art, wie die Organisation den Zugang dazu erleichtert. Der Text erfasst die psychische Gesundheit und nennt Programme zur Stressreduktion. Er verlangt außerdem, dass weder die Teilnahme noch Gesundheitsdaten einer Beschäftigungsentscheidung dienen.

Der folgende Textbaustein beantwortet diese vier Punkte. Die Felder in eckigen Klammern sind auszufüllen; der Rest beschreibt Kalisme Pro, wie es im Oktober 2026 funktioniert. Er kann auch im Bericht über nichtfinanzielle Belange nach Art. 964b des Obligationenrechts verwendet werden, sofern dieser Bericht GRI folgt.

## Der Textbaustein

### Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden (GRI 403-6-b)

Seit dem [Datum der Bereitstellung] stellt [Name der Organisation] [erfasster Personenkreis: allen Mitarbeitenden / den Mitarbeitenden (Standorte oder Abteilungen)], also [Anzahl] Personen, im Rahmen von Kalisme Pro die Kalisme-App zur Verfügung. Es handelt sich um ein freiwilliges, nicht medizinisches Programm für psychisches Wohlbefinden: 13 Bücher zum Lesen oder Hören, kurze Übungen zum Atmen und zum Abstandnehmen, ein persönliches Heft[ sowie Kal, ein Begleiter mit künstlicher Intelligenz zum Nachdenken]. Das Programm ist in 15 Sprachen verfügbar.

**Adressierte Gesundheitsrisiken.** Das Programm zielt auf Alltagsstress und die psychische Gesundheit im weiteren Sinn. Berufliche Risiken behandelt es nicht: Sie gehören zu unserem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zu unserer Prävention psychosozialer Risiken, die es ergänzt, ohne sie zu ersetzen. Es ist weder eine Behandlung noch eine medizinische Leistung.

**Zugang.** Alle betroffenen Mitarbeitenden erhalten einen Zugang über [eine Einladung an ihre geschäftliche E-Mail-Adresse / einen Team-Link], ohne ein Konto anzulegen oder persönliche Daten anzugeben. Die App wird [während der Arbeitszeit / außerhalb der Arbeitszeit / während und außerhalb der Arbeitszeit] auf iPhone und iPad genutzt, jeweils einige Minuten lang. Die Mitarbeitenden wurden vor der Einführung angehört, am [Datum].

**Freiwilligkeit.** Die Nutzung ist vollständig freigestellt. Es sind keine persönlichen Ziele damit verbunden, und weder ein Vorteil noch eine Prämie noch ein Ranking hängt von der Nutzung oder Nichtnutzung ab.

**Vertraulichkeit und keine Verwendung bei Beschäftigungsentscheidungen.** [Name der Organisation] erhält keine Daten darüber, was jemand in der App macht: nur, welche Zugänge geöffnet sind, eine Gesamtquote der Aktivierung und gegebenenfalls die anonyme Auswertung einer freiwilligen Befragung, nie unter 10 Antworten und nie für eine Gruppe von weniger als 10 Personen. Das Programm liefert keinen Gesundheitsindikator. Mit einer Charta, die ihrem Vertrag als Anlage beigefügt ist, hat sich [Name der Organisation] verpflichtet, weder Kalisme noch die Aktivierung eines Zugangs in einer Beurteilung, einer Beförderung, einer Versetzung oder einer anderen Entscheidung zu verwenden, die eine Person betrifft.

**Monitoring.** [Im Jahr (Jahr) waren (Anzahl) von (Anzahl) Plätzen aktiviert / Eine freiwillige Befragung ergab (Anzahl) Antworten; (Anhaltspunkt): (Wert)]. Diese Zahlen beschreiben die Akzeptanz und die Wahrnehmung

des Programms; sie messen nicht die Gesundheit der Mitarbeitenden.

## Vor der Veröffentlichung

- Nur Zahlen veröffentlichen, die im Portal der Organisation abgelesen wurden (Beleg 3), zum Stichtag des Berichts.
- Die Erwähnung von Kal streichen, wenn die Organisation Kal deaktiviert hat.
- Den Satz zur Anhörung streichen, wenn sie nicht stattgefunden hat (Vorlage: Beleg 5).
- Das Programm nicht als Antwort auf eine Gefährdung darstellen, die in der Gefährdungsbeurteilung bereits festgestellt wurde: Die Charta schließt das aus (Beleg 4, Zusage 7).
- Ihm keine Wirkung auf Gesundheit, Fehlzeiten oder Leistung zuschreiben: Keine ist belegt.

Quelle des Kriteriums: <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>

# Das Protokoll des Pilotprojekts von Kalisme Pro

Nachweisdossier, Beleg 9 · Oktober 2026

Vollständiger Text: <https://www.kalisme.com/pro/protocole/de/> (maßgeblich ist die französische Fassung: <https://www.kalisme.com/pro/protocole/>)

## Was es ist

Das Protokoll der Pilotprojekte, die Kalisme Organisationen anbietet, geschrieben und veröffentlicht vor der ersten Messung. Fassung 1.0 vom 12. Oktober 2026; Hypothesen veröffentlicht am 8. Oktober 2026. Maßgeblich ist die französische Fassung.

Es prüft sieben Hypothesen, jede mit der Schwelle, die uns widerlegen würde:

- **Akzeptanz:** der Anteil der nach 30 Tagen aktivierten Plätze, die Rückkehr in der Woche nach dem ersten Öffnen, die wiederholte Nutzung nach 90 Tagen, und dass das Angebot durch den Arbeitgeber nicht davon abhält, es auszuprobieren;
- **wahrgenommener Nutzen:** Das Angebot wird als privat verstanden und von denen, die es ausprobiert haben, als nützlich beurteilt;
- **Geschäftsmodell:** Eine Organisation, die das Pilotprojekt erlebt hat, macht kostenpflichtig weiter, und aus welchem Grund.

Was gemessen wird: der Anteil der nach 30 Tagen aktivierten Plätze, was die Personen in einer freiwilligen und anonymen Befragung in drei Runden angeben (zum Start, nach 30 und nach 90 Tagen), und ob die Organisation weitermachen möchte. Die Rückkehr in die App und ihre Häufigkeit werden über die Angaben der Personen erhoben, nie über eine Verfolgung ihrer Nutzung.

## Seine Prüfsumme

Das Protokoll ist als PDF veröffentlicht, mit seiner SHA-256-Prüfsumme:

c9924001cb46d6a8e94aad6aed9fa33417ac39ddfff04effb657bb5e5ad65f8e

Datei: [https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme\\_Protocole\\_pilote\\_v1.0\\_FR.pdf](https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf)

Um zu prüfen, ob ein heruntergeladenes Exemplar dem veröffentlichten entspricht:

```
shasum -a 256 Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf
```

Das Ergebnis muss mit der obigen Prüfsumme übereinstimmen. Wir haben sie am 15. Oktober 2026 an der ausgelieferten Datei neu berechnet: Sie stimmt überein.

Die deutsche Übersetzung des PDF dient zur Information:

[https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme\\_Protocole\\_pilote\\_v1.0\\_DE.pdf](https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_DE.pdf), SHA-256-Prüfsumme 7dbd138be13d21167f409037e273210a572d59cea12ee9523ab8a52aba5dc151, am 15. Oktober 2026 ebenfalls an der ausgelieferten Datei geprüft.

## Was es noch nicht sagt

**Bisher ist kein Ergebnis veröffentlicht.** Das Protokoll sieht vor, dass kein Ergebnis vor dem Abschluss von mindestens drei Pilotprojekten erscheint, zusammengefasst über alle Pilotprojekte und ohne eine Organisation zu nennen. Jede Organisation kann ablehnen, dass ihre Daten in die Gesamtauswertung einfließen, ohne dies begründen zu müssen.

Das Protokoll prüft keine Wirkung auf die Gesundheit. Zwei kurze Skalen, eine zum Wohlbefinden, eine zum wahrgenommenen Stress, können in den Fragebogen aufgenommen werden, sobald ihre Nutzungsrechte bestätigt sind: Sie tragen keine Wirkungshypothese, und die Organisation erhält nichts davon. Ein Pilotprojekt dieser Größe kann keine Wirkung auf Fehlzeiten, Fluktuation oder Burnout isolieren, und wir werden keine behaupten.

## Was es zu einem Dossier beiträgt

Eine Evaluationsmethode, die vorab schriftlich festgelegt, datiert und überprüfbar ist, dort, wo ein Referenzrahmen verlangt, die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu bewerten (zum Beispiel Art. 964b des Obligationenrechts für die Unternehmen, die ihm unterstehen). Es liefert die Methode, noch nicht die Ergebnisse: Diese werden diesem Beleg hinzugefügt, sobald sie veröffentlicht sind, ob sie uns recht geben oder nicht.

Für eine Pilotorganisation bilden ihre eigenen Erfolgskriterien, vor dem Start gemeinsam mit Kalisme festgelegt, und die Auswertung ihrer drei Runden (Beleg 3) den Nachweis ihrer Evaluation.