



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

GEBEN SIE ABLENKUNG KEINE CHANCE!

Entwickeln Sie Ideen, um Ablenkung als häufige Unfallursache abzustellen. **S. 5**

TOP-THEMA

SICHERHEIT NEU DENKEN FÜR DIE GENERATION 50+

Passen Sie Ihr betriebliches Sicherheits- und Gesundheitskonzept an Ältere an. **S. 6**

VERTRAUEN IST GUT, KONTROLLE IST BESSER

Gerüste sind durch das nutzende Unternehmen zu prüfen. Die Checkliste hilft. **S. 8**



„Ökoangst“ plagt viele Mitarbeitende. Darauf sollten Sie als SiBe gezielt eingehen.“



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Sabine Kurz
(SK)

Fachjournalistin für Arbeitssicherheit

Sabine Kurz, Journalistin, Blattmacherin und Buchautorin, hat Psychologie studiert und berät, konzipiert und schreibt seit vielen Jahren erfolgreich zu den Themen Arbeitssicherheit, Elektrosicherheit, Medizin und Gesundheitspolitik sowie Psychologie. Sie arbeitet für Zeitschriften, grosse Verbände und Unternehmen.

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen!
Senden Sie diese doch bitte an
redaktion@safetyxperts.de.

Beeinträchtigen Sorgen um die Umwelt das Schaffen?

Liebe Leserin, lieber Leser,

Forschende in der Europäischen Union diskutieren, ob und, wenn ja, wie der Klimawandel zu neuen Gesundheitsproblemen führt. Sie sind z. B. überzeugt, dass Umweltangst auch am Arbeitsplatz das Wohlbefinden und die Gesundheit beeinträchtigt und zu psychischen Belastungen führt.

Auch die Schweizer sind nicht frei von Ökoangst. Bei einer Befragung im Jahr 2023 sah knapp die Hälfte der Bevölkerung Biodiversitätsverlust, Klimawandel und Wasserknappheit als grösste Gefahren. Geringer geworden ist dagegen die Angst vor Kernkraftwerken, Emissionen von Mobilfunkantennen und Gentechnikrohstoffen in Lebensmitteln.

Natürlich können und sollen wir uns als SiBe nicht um alles kümmern. Wer aber die Ängste vieler Mitarbeitender kennt, kann solche Themen bei Instruktionen ansprechen, findet

Sabine Kurz

Sabine Kurz

Weitere FachredaktorInnen des SafetyXperts-Teams



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungslabors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen.

Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit anderen Fachleuten zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



Rafael de la Roza
(dlR)

Der Pragmatiker: „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass praktisch Schaffende vor Ort Massnahmen schnell umsetzen können.



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Mikko Borkircher ist seit mehr als 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz und hat frühzeitig Informationen zu Änderungen.



Onlinebereich

Nutzen Sie mehr als 650 Checklisten, Muster, Vorlagen und Lehrvideos unter safetyxperts.de/login



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login

So helfen Sie den Beschäftigten, Tagesmüdigkeit zu vermeiden

Dass Schlafmangel sich auf Dauer negativ auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirkt, ist Kadern, Linienvorgesetzten und SiBe fast immer bekannt. Weniger vertraut sind Verantwortliche und Betroffene mit dem Fakt, dass Schlafdefizite auch ein Sicherheitsrisiko darstellen und die Produktivität herabsetzen. Aus der Forschung wissen wir inzwischen, dass Personen mit Schlafproblemen häufiger verunfallen und öfter krank sind. Als SiBe sollten Sie den Schaffenden deshalb vermitteln, dass sie selbst am meisten profitieren, wenn sie ausgeschlafen zur Arbeit kommen. (SK)

Wie das Netzwerk Schlaf Schweiz berichtet, leiden zwar 38 % der Bevölkerung unter Schlafstörungen, doch erhält nur 1 % der Betroffenen eine professionelle Behandlung. Die negativen Auswirkungen von Schlafstörungen auf die Produktivität der Beschäftigten sind enorm und belasten die Schweizer Wirtschaft mit Kosten von 8.7 Mrd. Franken pro Jahr. Das Netzwerk Schlaf Schweiz (<https://netzwerkschlaf.ch/>) ist ein Zusammenschluss von Schweizer Organisationen, Institutionen und Unternehmen, die sich für den Schlaf als wichtige Säule der Gesundheit engagieren. Über die Tagesmüdigkeit, eine direkte Folge schlechten Schlafs, werden Schlafstörungen zu einem wichtigen Thema für die betriebliche Sicherheit und die Gesundheitsförderung.

Ursachen von schlechtem Schlaf und Tagesmüdigkeit

Für anhaltende Tagesmüdigkeit gibt es eine ganze Reihe von Ursachen, die sich nicht alle wirksam beeinflussen lassen. Zu den häufigsten zählen die folgenden Faktoren.

■ Schicht- und Nachtarbeit

In vielen Industriebereichen, aber auch im Gesundheitswesen und bei Einsatzkräften kann man auf Schicht- und Nachtarbeit nicht verzichten. Die Betroffenen leiden häufig rund um die Uhr an Müdigkeitsattacken und versuchen, diese so gut wie möglich zu beherrschen. Gesundheitsfreundliche Schichtpläne und eine gesunde Lebensführung können die Risiken zwar stark reduzieren, aber nicht vollkommen verhindern. Mit entscheidend für das Wohlbefinden ist, dass die Betroffenen immer wieder genug freie Zeit haben, um bei angenehmen Freizeitbeschäftigungen physisch und psychisch „aufzutanken“.

■ Ungesunder Lebensstil

Vor allem jüngere Menschen lieben es, regelmässig bis spät in die Nacht hinein zu gamen und mit Bekannten zu chatten und zu chillen. Das ist zwar vollkommen normal, beeinflusst aber oft auch die Schlafqualität und kann in der Folge am Arbeitsplatz zu Problemen führen.

Machen Sie den Mitarbeitenden deutlich, dass sie bei schlechter Schlafqualität oder zu wenig Schlaf ein fast doppelt so hohes Risiko haben, beim Schaffen oder in der Freizeit zu verunfallen. Kommen regelmässiger Alkohol- oder Substanzenkonsum hinzu, erhöht sich das Gefahrenpotenzial weiter.

Bleiben Sie aber realistisch: Die meisten waren schon öfter nachts zu lange aus, haben mehr Alkohol getrunken als zuträglich ist oder Drogen ausprobiert. Wenn das ab und zu vorkommt, bleiben die Folgen oft – allerdings nicht immer! – weniger schlimm als zu befürchten. Entscheidend ist, dass der

Konsum nicht zum Dauergebrauch wird und dass vor allem junge Leute ihr Risiko realistisch einschätzen. Als SiBe können Sie Gefahren aufzeigen. Die Verantwortung für die eigene Gesundheit müssen die Mitarbeitenden selbst übernehmen.

■ Akute und chronische Erkrankungen

Es gibt eine ganze Reihe von akuten oder chronischen Erkrankungen, die zu Müdigkeit führen. Weit verbreitet ist etwa die typische Fatigue, unter der viele Krebspatientinnen und -patienten während der Therapie und danach leiden.

■ Psychische Belastungen

Psychische Belastungen wie Zeit- und Leistungsdruck, die fehlende Abgrenzung zwischen Beruf und Freizeit, aber auch Konflikte am Arbeitsplatz oder im Privatleben rauben vielen Menschen den Schlaf. In der Folge kommt es oft zu physischen und psychischen Problemen wie Erschöpfungszuständen, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Übergewicht. Tagesmüdigkeit ist in vielen Fällen eine Begleiterscheinung.

■ Obstruktive Schlafapnoe

Schnarchen an sich ist harmlos, aber störend. Wenn allerdings während des Schlafs eine flache Atmung und kurzzeitige Atemaussetzer auftreten, kann das gefährliche Folgen haben. Dauern die Atemaussetzer mindestens 10 s, kommt es zum Sauerstoffmangel und zu weiteren Gesundheitsproblemen.

Durch die Atemaussetzer wachen Betroffene auf, auch wenn sie sich später nicht daran erinnern. Geschieht dies mehrmals pro Nacht, stört das den gesundheitlich so wichtigen Tiefschlaf. Bei Menschen mit einer schweren Schlafapnoe kann der Schlaf mehrere 100 Mal pro Nacht (!) unterbrochen werden.



Müdigkeit senkt die Aufmerksamkeit. Dann droht Gefahr.

Schlafapnoe führt oft zu Tagesmüdigkeit, Konzentrationsstörungen und Kopfschmerzen. Besonders schlimm ist, dass es dann häufiger zum gefürchteten Sekundenschlaf kommt, der allfällig tödliche Folgen haben kann, etwa im Strassenverkehr oder beim Bedienen von Maschinen. Beschäftigte, bei denen der Verdacht einer Schlafapnoe besteht, sollten sich deshalb unbedingt ärztlich untersuchen lassen.

Fortsetzung auf Seite 4

Gefährlich wie Alkohol: Warum SiBe gegen Tagesmüdigkeit aktiv werden sollten

Informieren Sie die Mitarbeitenden, warum Tagesmüdigkeit so gefährlich ist und was sie selbst dagegen tun können. Wer z. B. zu wenig oder zu schlecht schläft, kann die auftretende Tagesmüdigkeit mit Kaffee oder Energydrinks nicht wirksam vertreiben.

- Wer übermüdet ist und sich hinter das Steuer eines Fahrzeugs setzt, muss mit einem 7 bis 8-fach höheren Unfallrisiko als im ausgeschlafenen Zustand rechnen.
- Schlafmangel beeinträchtigt Wahrnehmung, Gefahrenereinschätzung, Reaktionszeit, motorische Fähigkeiten und Risikoverhalten. Die Wirkung ähnelt den Folgen von Alkoholkonsum: Nach 17 h Schlafmangel gleicht die Wirkung 0.5 Promille Alkohol im Blut, ein Schlafmangel von 24 h wirkt sogar wie 1.0 Promille.
- Als gesundheitliche Folgen von Schlafproblemen und Tagesmüdigkeit sind ein geschwächtes Immunsystem, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen, Übergewicht, Lust- und Energielosigkeit sowie vorzeitige Alterung möglich.

Abhilfe schaffen je nach Ursache eine ausführliche ärztliche Untersuchung und Behandlung, das Einüben gesunder Schlafgewohnheiten und eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Welche Rolle der Chronotyp spielt

Wahrscheinlich haben Sie selbst schon beobachtet, dass manche Menschen besser mit Schlafproblemen umgehen können als andere. Manche sind morgens fitter, manche nachmittags. Die jeweilige Ausprägung des sogenannten Chronotyps ist schon im Erbgut festgelegt:

- Die sogenannten Lerchen bzw. Morgentypen stehen morgens sehr gern früh auf und gehen dafür abends zeitig zu Bett.
- Bei den sogenannten Eulen bzw. Abendtypen verhält es sich umgekehrt. Sie schlafen morgens lange und brauchen oft bis mittags, um aktiv zu werden. Abends gehen sie spät zu Bett.

Bei der Verteilung von Früh-, Spät- oder Nachtschichten sollte also der Chronotyp der Schaffenden berücksichtigt werden.



Erholsamer Schlaf wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus.

Schlafen lernen: Was eine Insomnie-Behandlung gegen Tagesmüdigkeit leisten kann

Als Schlafstörungen (Insomnie) gelten Schwierigkeiten mit dem Einschlafen und Durchschlafen sowie frühes Erwachen ohne ausreichenden Tiefschlaf. Chronisch sind Schlafstörungen, wenn sie länger als 3 Monate andauern. Menschen, die unter einer chronischen Schlafstörung ohne eine weitere psychische oder körperliche Erkrankung leiden, können von wissenschaftlich fundierten Behandlungsprogrammen profitieren.

Es gibt inzwischen viele Angebote. Breite Erfahrung mit der Insomnie-Therapie haben die Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel. Ansprechpartnerin ist Dr. Helen Slawik, Oberärztin am UPK Basel (helenchristina.slawik@upk.ch, Tel; +41 61 325 50 97).



Fazit

Schlafmangel und Tagesmüdigkeit sind kein Schicksal, sondern können in den meisten Fällen gut behandelt werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Betroffenen informiert und motiviert sind, ihre Lebensqualität zu verbessern.

Angst vor Fehlern? Ersthelfer-Symposium räumt mit Mythen auf

Viele Menschen sind prinzipiell gern bereit, im Notfall Erste Hilfe zu leisten. Aber selbst betriebliche Ersthelfende sind oft besorgt, was passieren würde, falls ihnen dabei ein Fehler unterliefe. (SK)

Das 5. Ersthelfer-Symposium findet am 8. November 2025 im Kultur- und Kongresszentrum (KKL) Luzern statt. Es widmet sich genau solchen Fragen und vermittelt Orientierung.

Für Angehörige der Betriebssanität ist etwa die Frage der Medikamentenabgabe ein Thema – was ist hier legal und was nicht? Die Medikamentenabgabe wird von Kanton zu Kanton leicht unterschiedlich gehandhabt.

Ersthelfende an Unfallorten möchten dagegen wissen, welche Anforderungen Polizei und Staatsanwaltschaft an sie stellen. Denn speziell Ersthelfende können die Einsatzkräfte bei ihrer Arbeit unterstützen oder im schlimmsten Fall stören und sogar

Spuren unbrauchbar machen. Ein Vortrag wird sich deshalb mit der Frage beschäftigen, was für die Beweisaufnahme wichtig sein könnte und wie Konflikte zwischen Beweissicherung und Erster Hilfe vor Ort gelöst werden können.

Auch der Umgang mit den Medien und mit den unvermeidlichen Zuschauern an einem Einsatzort verunsichert die Ersthelfenden. Auf Vorträgen und in den anschliessenden Fragerunden lassen sich viele Zweifel ausräumen.

Informationen und Anmeldung unter ersthelfersymposium.ch Für die Teilnahme werden 3.5 Stunden auf das IVR-Zertifikat angerechnet und es gibt 2 SGAS-Fortbildungspunkte.



Stellen Sie sich einer häufigen Unfallursache: der Ablenkung

Ablenkung am Arbeitsplatz ist eine der häufigsten Unfallursachen – und dennoch haben die wenigsten Unternehmen eine Strategie, um dagegen vorzugehen. Gerade in sicherheitskritischen Arbeitsbereichen kann ein kurzer Moment der Unaufmerksamkeit schwerwiegende Folgen haben. SiBe, Kader und Linienvorgesetzte sind gefordert, dieses Risiko zu minimieren. Doch wie entstehen Unfälle durch Ablenkung und wie kann man ihnen vorbeugen? (SD)

Ob durch digitale Geräte, gedankliche Absenz oder routinebedingte Nachlässigkeit – Ablenkung hat viele Gesichter. Schon ein kurzer Moment der Unaufmerksamkeit kann schwerwiegende Konsequenzen haben, wie die folgenden Unfallszenarien zeigen.

Wenn Sekundenbruchteile entscheiden – 3 Unfallszenarien aus der Praxis

- **Abgelenkt durch das Natel:** Ein Gabelstaplerfahrer liest „mal eben schnell“ eine private Nachricht auf seinem Smartphone, während er rückwärts fährt. Dabei übersieht er eine Mitarbeiterin, die sich in seinem toten Winkel befindet. Die Folge: ein schwerer Anfahrungsfall mit Knochenbrüchen und einer monotonen Arbeitsunfähigkeit.
- **Mit dem Kopf bei der Familie:** Ein Bauarbeiter erhält beim Zmittag eine beunruhigende private Nachricht. Zurück beim Schaffen ist er in Gedanken noch bei der Nachricht und tritt auf einer ungesicherten Gerüstfläche ins Leere. Er stürzt 4 m in die Tiefe und zieht sich schwere Verletzungen zu.
- **Ins Gespräch vertieft:** Eine erfahrene Chemielaborantin führt die täglichen Analysen durch und misst die benötigten Chemikalien ab. Beim gleichzeitigen Plausch mit einer Kollegin greift sie versehentlich zur falschen Flasche. Die Reagenzien reagieren unerwartet miteinander, es entsteht eine gefährliche Dampfbildung, die eine Evakuierung erfordert.

Unser Arbeitsalltag steckt voller Ablenkungen

Ablenkungen sind im Arbeitsalltag eher die Regel als die Ausnahme. Die Ursachen können sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich liegen. Im Ergebnis macht dies jedoch keinen Unterschied. Wer abgelenkt ist, hat ein höheres Unfallrisiko.

- **Ursache ständige Erreichbarkeit:** In unserem digitalen Zeitalter prasseln ständig E-Mails und Benachrichtigungen auf die Beschäftigten herein und unterbrechen die Konzentration und den Arbeitsfluss.
- **Ursache gedankliche Absenz:** Private Sorgen, ein bevorstehendes Gespräch mit einem Kader oder das Schwätzen mit Teammitgliedern können dazu führen, dass Schaffende nicht mit dem Kopf bei der Sache sind. Und auch bei monotonen Tätigkeiten schweifen die Gedanken leicht ab.
- **Ablenkung durch das Arbeitsumfeld:** Wenn im Büro ein lautes Telefon gegeben wird, die Maschine wummert oder die Beleuchtung flackert, stört das die Konzentration.
- **Fehlende Konzentration durch Multitasking:** Auch wenn es auf den ersten Blick die Lösung aller zeitlichen Probleme zu sein scheint: Es gelingt fast niemandem, gleichzeitig mehrere Aufgaben zu erledigen. Stattdessen begünstigt Multitasking Fehler und Unfälle.



Download-Tipp

Eine Reihe digitaler Plakatvorlagen finden Sie bei der deutschen Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie (BG RCI). Nutzen Sie die witzigen und provokanten Aufmacher, um die Beschäftigten z. B. bei der Instruktion oder über den Info-Screen im Betrieb zu sensibilisieren.
https://t1p.de/plakate_zur_praevention

4 Tipps für weniger Ablenkung bei der Arbeit

Um Ablenkung wirksam zu minimieren, müssen Beschäftigte und Führungskräfte zusammenarbeiten. Nutzen Sie die folgenden Tipps z. B. für Gespräche mit den Mitarbeitenden, für die Instruktion oder als Einstieg ins Brainstorming zum Thema Ablenkung in Sitzungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

1. **Entwickeln Sie betriebliche Strategien zum disziplinierten Umgang mit digitalen Medien.** Führen Sie z. B. Fokus-Zeiten ein, in denen Push-Meldungen auf stumm gestellt sind, und treffen Sie Betriebsvereinbarungen zur privaten Nutzung des Natels. Achten Sie z. B. bei CC-Regelungen im Mailverkehr darauf, dass Informationen nur gezielt verteilt werden.
2. **Unterstützen Sie die Beschäftigten dabei, individuelle Strategien für eine höhere Konzentration zu entwickeln.** Ermuntern Sie die Schaffenden, Pausen bewusst zu planen und zu nehmen, um eine mentale Erholung zu ermöglichen. Machen Sie im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) Angebote wie Achtsamkeitstrainings, Seminare zur Stressbewältigung oder Yoga.
3. **Ermuntern Sie die Beschäftigten dazu, aufeinander zu achten.** Wer bemerkt, dass sich ein Teammitglied unsicher verhält, sollte dies ansprechen – ruhig und ohne Vorwurf, z. B. nach dem Konzept der Behavior Based Safety. Darüber hinaus sollten regelmässig hinterfragen, in welchen Situationen er oder sie ein Störfaktor für die anderen ist.
4. **Führungskräfte sollten als Vorbilder agieren und mit gutem Beispiel vorangehen.** Sie sollten Meetings ablenkungsfrei durchführen, konzentrierte Arbeitsphasen vorleben und aktiv auf ablenkendes Verhalten hinweisen.



Die Generation 50+ im Fokus: Altersgerechte Arbeitsbedingungen werden immer wichtiger

Die Arbeitswelt verändert sich – und mit ihr die Altersstruktur der Beschäftigten. Aufgrund des demografischen Wandels steigt der Anteil der über 50-Jährigen in den Unternehmen kontinuierlich. Ältere Beschäftigte bringen wertvolle Erfahrungen mit, haben jedoch auch besondere Bedürfnisse in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit. SiBe spielen eine zentrale Rolle dabei, Arbeitsplätze optimal zu gestalten und präventive Massnahmen zu etablieren. Doch die Umsetzung konkreter Massnahmen vor Ort ist herausfordernd. (SD)

Das Bundesamt für Statistik (BFS) zeigt einen klaren Trend auf: Die Bevölkerung der Schweiz wird älter. Dabei nimmt die Erwerbsquote, also der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung, ab 50 Jahren mit dem Alter ab. So schafften von den 57-Jährigen im Zeitraum 2021 – 2023 90 % der Männer und 81 % der Frauen und von den 64-jährigen Männern und den 63-jährigen Frauen noch 56 % bzw. 52 %. Mit 65 Jahren waren nur noch 31 % der Männer, mit 64 Jahren 32 % der Frauen aktiv. Eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen gewinnt immer mehr an Bedeutung, um mehr Ältere im Arbeitsmarkt zu halten.

Dabei profitieren Unternehmen, die sich auf die besonderen Bedürfnisse der Generation 50+ einstellen, in doppelter Hinsicht: Altersgerechte Arbeitsplätze sorgen dafür, dass die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten länger erhalten bleibt, und ermöglichen es dem Betrieb, trotz Fachkräftemangel personell weiterhin flexibel und wirtschaftlich zu agieren.

Ältere Beschäftigte arbeiten anders

Der Alterungsprozess ist von Mensch zu Mensch verschieden und die Auswirkungen sind damit unterschiedlich stark. Grundsätzlich gilt: Mit zunehmendem Alter verändern sich körperliche und geistige Fähigkeiten – jedoch nicht ausschliesslich zum Negativen. Die Praxis zeigt, dass sich die meisten Leistungseinschränkungen älterer Beschäftigter bis zum Alter von 60 – 70 Jahren durch Hilfsmittel oder Trainings ausgleichen lassen. Denn bei Menschen sind mit zunehmendem Alter folgende Phänomene zu beobachten:

- Die Fähigkeit zu sehen, hören und tasten lässt nach.
- Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit, Beweglichkeit und Koordination nehmen ab.
- Körperliche Grundfunktionen (u. a. atmen, verdauen, bewegen) werden schwächer, die Ausdauer verringert sich. Damit wird eine längere Erholung nach körperlichen Anstrengungen notwendig.
- Körperliche Beschwerden und chronische Erkrankungen nehmen eher zu.
- Die Krankheitsdauer nimmt zu, während die Häufigkeit von Erkrankungen abnimmt.
- Die Widerstandsfähigkeit gegenüber Veränderungen wird geringer.
- Ältere benötigen bei hoher Arbeitstaktung, Lärm und Hitze mehr Zeit für die Regeneration als Jüngere.

Aber das Alter kann sich auch positiv bemerkbar machen. Ältere Beschäftigte zeigen in der Regel eine höhere Bindung an das Unternehmen, sind zuverlässiger und haben ein grosses Pflichtgefühl. Sie zeigen ein gesteigertes Qualitätsbewusstsein und haben ein hohes Sicherheitsverständnis. Resultierend können

ältere Beschäftigte tendenziell mit bestimmten Arbeitsbedingungen besser umgehen als mit anderen.

Ältere Mitarbeitende können tendenziell besser umgehen mit Tätigkeiten, die ...	Bedingungen, die älteren Beschäftigten tendenziell eher schwerfallen, sind ...
■ Erfahrungen und Fachwissen voraussetzen.	■ fehlende oder zu kurze Pausen.
■ Kenntnisse betrieblicher Abläufe bedürfen.	■ Zeit- und Leistungsdruck.
■ komplex sind.	■ Multitasking.
■ vertraut sind.	■ neue Abläufe, Arbeitsmittel, Technik.
■ sie eigenverantwortlich umsetzen können.	■ (dauerhaft) schwere körperliche Arbeit.
■ soziale Kompetenzen voraussetzen.	



Mein Tipp

Die grosse Bedeutung des demografischen Wandels für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zeigt der neue Mustertext für der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) auf: Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“. Ein hoher Anteil an älteren Beschäftigten wird zukünftig ein Kriterium für den Bedarf an betriebsspezifischen Betreuungszeiten sein.

So verteilen Führungskräfte Arbeitsaufgaben altersgerecht

Die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen hat viele Aspekte, an denen Führungskräfte und SiBe ansetzen können. Vorgesetzte haben die Möglichkeit, durch eine gezielte Verteilung von Arbeitsaufgaben die Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten lange zu erhalten oder sogar zu fördern. Untersuchungen haben ergeben, dass ältere Menschen allfällig kognitive Leistungsfähigkeit einbüßen, wenn sie monotonen, einfachen Aufgaben nachgehen. Unterforderung wirkt sich in dieser Altersgruppe also nicht nur negativ auf die Motivation und Zufriedenheit, sondern auch auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit aus.

Dank ihrer Lebens- und Arbeitserfahrungen und dem über viele Jahre angesammelten Wissen sind ältere Beschäftigte eher in der



Lage, komplexere Aufgaben selbsttätig zu erschliessen und abzu-
arbeiten als Jüngere. Letztere sind jedoch klar im Vorteil, wenn es
darum geht, viele Informationen schnell zu verarbeiten. Fördern
und Fordern kann sich positiv auf die Motivation und Leistungs-
fähigkeit auswirken. Aber Vorsicht, es gibt keine starre Grenze zur
Überforderung! Behalten Sie im Blick, wie die einzelnen Beschäf-
tigten mit den Anforderungen und dem Pensum zurechtkommen.
Achten Sie besonders bei neuen Tätigkeiten oder bei der Einfüh-
rung neuer Arbeitsmittel und Software darauf, älteren Mitarbei-
tenden nicht zu viele Informationen in kurzer Zeit zu geben.
Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe, mode-
riert durch geduldige Ansprechpartner, geben den Beschäftigten
die Sicherheit und das Vertrauen, sich auf Neues einzulassen.
Auch die gezielte Zusammenarbeit von älteren und jüngeren
Arbeitnehmenden kann positive Effekte für beide Seiten haben.

Wirken Sie auf eine altersgerechte Arbeitsorganisation hin

Arbeitszeiten können unabhängig vom Alter belastend wirken.
Eine altersgerechte Organisation der Arbeitszeit sollte folgende
Kriterien erfüllen:

- Vermeiden Sie lange Arbeitszeiten (Überstunden/Mehrarbeit)
und ermöglichen Sie Arbeitszeitkonten für eine flexiblere
Arbeitszeitgestaltung.
- Ältere Beschäftigte sollten möglichst ausserhalb von Schichten
tätig sein. Nachtschichten sind zu vermeiden. Falls das nicht
möglich ist, sollte das Schichtmodell nach aktuellen arbeits-
wissenschaftlichen Kriterien gestaltet sein, z. B. vorwärts rotie-
rend mit schnellen Schichtwechseln.



Download-Tipp

Ein menschengerechtes Schichtmodell nach modernen
arbeitsmedizinischen Erkenntnissen kommt allen Beschäf-
tigten zugute und erhält die Arbeitsfähigkeit aller Alters-
gruppen. Hinweise zur Gestaltung gesunder Schichtmodelle
enthält die Broschüre „Schichtarbeit – (k)ein Problem?!“
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) :
 <https://t1p.de/gesunde-Schichtarbeit>.

Mitarbeitende, die älter als 50 Jahre sind und nachts arbeiten,
sollten jährlich zur arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung
zu. Ergibt diese eine allfällige Gesundheitsgefährdung durch
Nachtarbeit, sollten sie einen Tagesarbeitsplatz erhalten.

- Ermöglichen Sie, falls gewünscht und umsetzbar, die Arbeitszeit
zu reduzieren, längere Auszeiten und flexible Arbeitszeiten.
- Achten Sie auf ausreichend Pausen und bieten Sie Älteren mehr
Erholungszeit, z. B. Teilzeit oder mehr Ferientage.
- Ermöglichen Sie einen gleitenden Einstieg in die Rente.



Mein Tipp

Die vermeintliche Ungleichbehandlung von jüngeren und
älteren Beschäftigten kann Unzufriedenheit und Überfor-
derung bei den Jüngeren hervorrufen. Sorgen Sie daher für

transparente und begründete Regelungen und achten Sie
darauf, dass jüngere Mitarbeitende durch die Massnahmen
nicht über Gebühr belastet werden.

Sorgen Sie für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung

Etwa ab Mitte 40 beginnen Menschen, Schriftstücke oder auch
ihr Natel immer weiter von sich weg zu halten. Irgendwann
kommt dann der Tag, an dem die Arme zu kurz werden und es
ohne Lesebrille nicht mehr möglich ist, Geschriebenes zu identi-
fizieren. Hand in Hand mit dieser „Alterssichtigkeit“ gehen auch
schlechteres Nachtsehen, eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber
Blendungen und ein reduziertes Vermögen, Farben zu unterschei-
den. Die nachlassende Sehkraft, aber auch andere physische
Veränderungen wie die reduzierte Muskelkraft und der altersbe-
dingte Hörverlust, können das Unfallrisiko erhöhen. Berücksichti-
gen Sie dies in Ihrer Sicherheits- und Gesundheitsstrategie und
wirken Sie als SiBe auf eine altersgerechte Arbeitsumgebung hin:

- Sorgen Sie für ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, z. B.
höhenverstellbare Arbeitstische (auch an Produktionsplätzen),
rückenfreundliche Stühle und eine helle, blendfreie, augen-
schonende Beleuchtung. Auch die Grösse von Anzeigen bzw.
Schriften bei Unterlagen sowie Kontraste spielen bei älteren
Mitarbeitenden eine bedeutendere Rolle als bei Jüngeren.



Mein Tipp

Ältere Beschäftigte benötigen am Arbeitsplatz, aber auch
auf Wegen eine höhere Beleuchtungsstärke als jüngere.
Während junge Mitarbeitende etwa am Schreibtisch mit der
arbeitswissenschaftlich empfohlenen Beleuchtungsstärke
von 500 Lux sehr gut auskommen, sollten es für Ältere
mindestens 800 Lux sein, besser 1'000.

- Automatisieren Sie körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten oder
stellen Sie technische Hilfsmittel wie Hebehilfen zur Verfügung,
um die körperlichen Belastungen zu reduzieren.
- Mindern Sie die Lärmbelastung, da das Hörvermögen im Alter
nachlässt und eine hohe Geräuschkulisse belastend sein kann.
- Achten Sie besonders darauf, Sturzrisiken zu minimieren. Mit
zunehmendem Alter nimmt das Gleichgewichtsempfinden ab,
wodurch Stolperfallen und rutschige Oberflächen besonders
gefährlich werden können. Hier helfen rutschfeste Bodenbe-
läge, gut markierte Wege und eine ausreichende Beleuchtung.
- Bieten Sie regelmässige Gesundheitschecks an, um körperliche
Einschränkungen früh zu erkennen.



Fazit

Das steigende Alter der Mitarbeitenden erfordert eine
Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsstrategie in
den Unternehmen. Es wird zunehmend Aufgabe von SiBe
sein, fachkundig bei der Gestaltung altersgerechter Arbeits-
plätze zu beraten.

Achtung, Absturzgefahr! – Was Betriebe bei der Verwendung von Gerüsten regeln müssen

Viele Betriebe nutzen heute Gerüste, um Klettereinheiten der Beschäftigten und das Arbeiten auf Leitern zu reduzieren. Das Unfallrisiko bei Arbeiten in der Höhe ist dadurch deutlich verringert, WENN die Gerüste sich in einem sicheren Zustand befinden und für die jeweils geplanten Arbeiten geeignet sind. Anders als von vielen Arbeitgebern angenommen, reicht es nicht, wenn der Gerüsthersteller die Sicherheit bestätigt. Eine Checkliste hilft bei der Einschätzung durch die Verwender. (SD)

Die Sicherheit von Gerüsten hängt wesentlich von der richtigen Montage, aber auch von den Einsatzbedingungen ab. Deshalb sind vor der Nutzung drei verschiedene Prüfungen und Kontrollen wichtig, die aufeinander aufbauen:

1. Prüfung durch den Gerüstersteller nach Fertigstellung auf ordnungsgemäße Montage und sichere Funktion;
2. Abnahmeprüfung durch eine qualifizierte Person des Unternehmens, welches das Gerüst nutzt, auf dessen Eignung für

die geplanten Arbeiten und die Wirksamkeit der Schutz- und Sicherheitseinrichtungen

3. Tägliche Prüfung während des Einsatzes durch die Nutzenden auf ordnungsgemäßen Zustand und offensichtliche Mängel

Die Checkliste gibt einen Überblick über die Prüfungen und deren Organisation sowie den Inhalt der Sichtprüfung durch die Nutzenden. Nur wenn Sie alle Punkte der Checkliste mit „Ja“ beantworten, darf das Gerüst von den Beschäftigten genutzt werden.

Checkliste: Setzen Sie Gerüste sicher ein?



		Ja	Nein
A. Errichten des Gerüsts			
1.	Lassen Sie Gerüste immer durch Fachfirmen oder hierzu befähigte Personen Ihres Betriebs aufbauen?	☐	☐
2.	Werden die Gerüste nach Fertigstellung durch eine befähigte Person auf ordnungsgemäße Montage und sichere Funktion geprüft?	☐	☐
3.	Ist an den Zugängen der Gerüste die Dokumentation über die Prüfung (Gerüstfreigabe) angebracht?	☐	☐
B. Eignung des Gerüsts für die geplanten Arbeiten			
1.	Prüfen Sie vor Beginn der Arbeiten, ob die Gerüstart zum vorgesehenen Einsatzzweck (Arbeits- oder Schutzgerüst) passt?	☐	☐
2.	Prüfen Sie ausserdem, ob die Arbeiten unter Berücksichtigung der Last-, Breiten- und Höhenklassen sicher durchgeführt werden können?	☐	☐
3.	Lassen Sie Gerüste vor der Benutzung auf sichtbare Beschädigungen und Mängel prüfen?	☐	☐
C. Sichtprüfung vor Benutzung			
1.	Ist das Gerüst an einer gut sichtbaren Stelle (z. B. Aufstieg) mit folgenden Angaben gekennzeichnet: ■ Art des Gerüsts ■ Lastklasse und Nutzlast, Breitenklasse ■ Hersteller des Gerüsts Fehlt das Freigabedokument, darf das Gerüst nicht betreten werden!	☐	☐
2.	Ist das Gerüst verankert?	☐	☐
3.	Sind die Aufstandsflächen des Gerüsts in Ordnung? Aufstandsflächen dürfen z. B. nicht unterhöhlt sein.	☐	☐
4.	Sind sichere Zugänge/Aufstiege vorhanden?	☐	☐
5.	Ist jede genutzte Gerüstlage vollflächig mit Belägen ausgelegt? Liegen die Beläge dicht nebeneinander?	☐	☐
6.	Sind Gerüstbeläge so verlegt, dass sie nicht verrutschen können?	☐	☐
7.	Sind die Gerüstbeläge unbeschädigt?	☐	☐
8.	Sind alle Gerüstlagen, auf denen gearbeitet werden muss, mit einem 3-teiligen Seitenschutz versehen (Geländerholm, Zwischenholm, Bordbrett)?	☐	☐
9.	Ist ein Wandabstand von max. 0.3 m eingehalten bzw. bei grösseren Abständen Seitenschutz angebracht?	☐	☐
10.	Sind die Gerüstwege ausreichend beleuchtet?	☐	☐





„Unser Betriebsarzt hat nicht genug Kapazitäten – und nun?“

Frage: „Im Jahr 2025 ist laut unserer Vorsorgekartei eine Reihe von Pflicht- und Angebotsvorsorgen fällig. Unser Betriebsarztzentrum kann uns aber nicht genug Termine zur Verfügung stellen. Wie gehen wir am besten vor?“

Svenja Dammasch: Legen Sie die Priorität auf die Pflichtvorsorge und versuchen Sie, allfällig kurzfristig zusätzlich Kapazitäten bei einem anderen betriebsärztlichen Dienst zu erhalten.

Eine gute Planung der Einsatzzeiten ist entscheidend

Der Fachkräftemangel ist auch bei der betriebsärztlichen Versorgung ein grosses Thema. Manche Unternehmen finden keinen Betriebsarzt, bei anderen reichen die betriebsärztlichen Kapazitäten nicht aus. Oft liegt die Ursache aber in einer schlechten Planung der Einsatzzeiten.



Mein Tipp

Die rechtzeitige Planung der Einsatzzeiten ist für Betriebsärztinnen und Betriebsärzte wichtig, um die erforderlichen Kapazitäten planen zu können. Ermitteln Sie daher frühzeitig anhand Ihrer Vorsorgekartei den Bedarf für das Folgejahr und stimmen Sie sich mit Ihrer betriebsärztlichen Betreuung ab.

Immer wieder stehen Unternehmen aller Grössenordnungen – speziell aber KMU – daher vor der Herausforderung, dass ihnen von betriebsärztlicher Seite zu wenig Termine angeboten werden, um alle anstehenden Vorsorgen fristgerecht bzw. anforderungsgemäss durchzuführen.

Bewährte Vorgehensweise bei Terminengpässen

1. Terminieren Sie zunächst die Pflichtvorsorgen. Denn Arbeitgeber dürfen Beschäftigte viele Tätigkeiten nur dann ausüben lassen, wenn die Schaffenden **vorher** bzw. fristgerecht an der Pflichtvorsorge teilgenommen haben.
2. Suchen Sie dann gemeinsam mit Ihrer Betriebsärztin, Ihrem Betriebsarzt oder mit dem betriebsärztlichen Dienst nach Lösungen für die zeitnahe Durchführung der Angebotsvorsorgen. Da Vorsorgen häufig einen hohen Beratungsanteil aufweisen, ist es allfällig möglich, die Vorsorgemassnahme teilweise oder komplett telemedizinisch durchzuführen. Wenn eine Durchführung offener Vorsorgen erst stark zeitversetzt möglich ist, sollten Sie versuchen, bei anderen betriebsärztlichen Diensten zusätzliche Kapazitäten zu erhalten.
3. Stimmen Sie sich auch mit Ihrer Betriebsärztin, Ihrem Betriebsarzt oder mit dem betriebsärztlichen Dienst ab, ob und wie Engpässe in der Zukunft verhindert werden können. Falls organisatorische Massnahmen nicht ausreichen, ist allfällig mittelfristig ein Wechsel der Betreuung erforderlich.



„Sind Betriebsanweisungen bei einem Wechsel der Führungskraft neu freizugeben?“

Frage: „Betriebsanweisungen werden in unserem Unternehmen von der verantwortlichen Führungskraft visiert und damit freigegeben. Der jeweilige Name ist im Dokument vermerkt. Muss bei einem Wechsel der Führungskraft die Betriebsanweisung neu freigegeben werden?“

Svenja Dammasch: Nein, ein erneutes Visieren unmittelbar nach einem Wechsel der Führungskraft ist nicht obligatorisch. Die Weisung für die Beschäftigten bleibt bestehen.

Das Visieren der Betriebsanweisung ist nicht obligatorisch

Eine gesetzlich verbindliche Grundlage, nach der eine Betriebsanweisung von einem Mitglied der Geschäftsleitung oder einem Kader visiert werden muss, gibt es nicht. Die verwendeten Vordrucke – etwa gemäss Information 211-010 „Sicherheit durch Betriebsanweisungen“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) – weisen allerdings ein Feld für das Bearbeitungsdatum und ein weiteres Feld für die Unterschrift auf. Dies soll die offizielle Art und den Weisungscharakter sowie die Verbindlichkeit unterstreichen.

Unabhängig davon ist es nicht erforderlich und in der Praxis auch schwierig umzusetzen, alle erstellten Betriebsanweisungen bei einem Wechsel der zuständigen Führungskraft mit neuem Namen zu versehen und visieren zu lassen. Der Weisungscharakter bleibt trotzdem bestehen.



Mein Tipp

Vermerken Sie Verantwortlichkeiten auf Betriebsanweisungen und vergleichbaren Dokumenten nicht mit Klarnamen, sondern als Funktionsbezeichnung. Da Betriebsanweisungen ebenso wie Risikoermittlungen regelmässig geprüft und aktualisiert werden sollten, kann die neue Führungskraft die Dokumente dann visieren. Und noch ein Wort zur Zukunft der Betriebsanweisung: Heutzutage erfolgen betriebliche Freigaben zunehmend digital.



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann nutzen Sie das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)

Ein neues interaktives Info-Portal hilft bei der Gestaltung sicherer Verwaltungs-Arbeitsplätze

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Verwaltung ist mehr als ergonomische Bürostühle und ordentlich verlegte Kabel. Beschäftigte werden zunehmend mit herausfordernden Situationen konfrontiert, etwa durch unzufriedene oder gewaltbereite Kundschaft. Hier setzt das neue interaktive Informationsportal „Die sichere Verwaltung“ der deutschen Unfallkasse NRW (Nordrhein-Westfalen) an. Es bietet wertvolle Tipps zur sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von Büroarbeitsplätzen – in der kommunalen Verwaltung wie auch in anderen Bereichen mit Kundenkontakt. (SD)

Das Info-Portal bringt wichtige Informationen rund um die Gestaltung von Arbeitsplätzen in der Verwaltung von A bis Z verständlich und übersichtlich auf den Punkt. Die grafische Navigation ermöglicht es Ihnen, die virtuelle Verwaltung interaktiv zu erkunden und gezielt auf verschiedene (Themen-)Bereiche zuzugreifen:

- Eingangsbereich (u. a. Besucherleitsystem, Zutrittsregelungen, Termin- und Beschwerdemanagement, Notfallpläne);
- Büroräume und Bürgerbüro (u. a. Beleuchtung, Verglasung, Abmessungen von Räumen, gefahrenbewusste Büroeinrichtung, Alarmerungssysteme);
- Behördenleitung (u. a. Arbeitsschutzorganisation, Arbeitsschutzausschuss (bzw. ASA-System gemäss EKAS-Richtlinie 6508), Einsatz von Fremdfirmen, gesunde Führung);
- Kassen und Zahlstellen (u. a. Sicherheitskonzepte, Aufbewahrung von Werten, Kameraüberwachung);
- Weitere Themen, u. a. Telearbeit und mobiles Arbeiten.

Jeder dieser Bereiche enthält per Klick praxisnahe Hinweise. Die Inhalte sind kompakt, verständlich und mit weiterführenden Verweisen auf relevante Vorschriften ergänzt.

Individuelle Broschüre per Mausclick

Ein besonderes Feature: Sie können sich aus den Info-Bausteinen eine massgeschneiderte PDF-Broschüre zusammenstellen und herunterladen – ideal für Schulungen oder als Nachschlagewerk.



Download-Tipp

Das neue Info-Portal liefert nicht nur Anregungen für sichere Büroarbeitsplätze, sondern auch für die Gewaltprävention in Bereichen mit Kundenkontakt. Ein Besuch lohnt sich – auch für Unternehmen ausserhalb der kommunalen Verwaltung! <https://sichere-verwaltung.de>

Psychische Belastungen durch Kundschaft & Co.? Gehen Sie jetzt gezielt dagegen an!

Wo Menschen miteinander arbeiten und interagieren, entstehen nicht nur wertvolle Beziehungen, sondern auch Konfliktpotenziale. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) listet soziale Beziehungen als Faktor psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Bisher standen dabei speziell Konflikte zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Führungskräften und Beschäftigten im Fokus. Jetzt hat die deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ihrem „Handbuch Gefährdungsbeurteilung“ einen neuen Abschnitt hinzugefügt, der eine weitere Belastungsquelle in den Blick nimmt: die Interaktionsarbeit mit externen Personen. (SD)

Die Auseinandersetzung mit externen, organisationsfremden Personen und ihren Anforderungen beeinflusst direkt das Wohlbefinden der Beschäftigten. Speziell im Dienstleistungssektor und im Gesundheitswesen ist diese Interaktion besonders herausfordernd, da die Schaffenden nicht vollständig über den Erfolg ihrer Arbeit bestimmen können. Die gilt z. B. für folgende Bereiche:

- **Bildungsbereich:** Lehrkräfte sind auf die Motivation und Mitarbeit ihrer Schülerinnen und Schüler angewiesen. Ohne beiderseitiges Engagement bleibt der Lernerfolg aus – dies ist eine potenzielle Stressquelle.
- **Pflege und Gesundheitswesen:** Pflegekräfte sind auf die Kooperation der zu betreuenden Personen angewiesen. Fehlt diese, kann dies für beide Seiten belastend sein und zur Überforderung führen.
- **Kundendienst:** Nach dem Motto „Der Kunde ist König“ müssen Beschäftigte auch unangemessenes Verhalten oder über-

zogene Erwartungen aushalten – oft, ohne die eigenen Emotionen offen zeigen zu dürfen.

Negative Erlebnisse belasten die Beschäftigten

Negative Erlebnisse in der Interaktion führen dazu, die eigene Arbeitsleistung unterzubewerten. Folgen sind emotionale Erschöpfung, abnehmende Leistungsfähigkeit und fehlende Arbeitszufriedenheit. Arbeitgeber haben geeignete Massnahmen zu treffen, um ihre Beschäftigten vor den psychischen Belastungen der Interaktionsarbeit zu schützen.

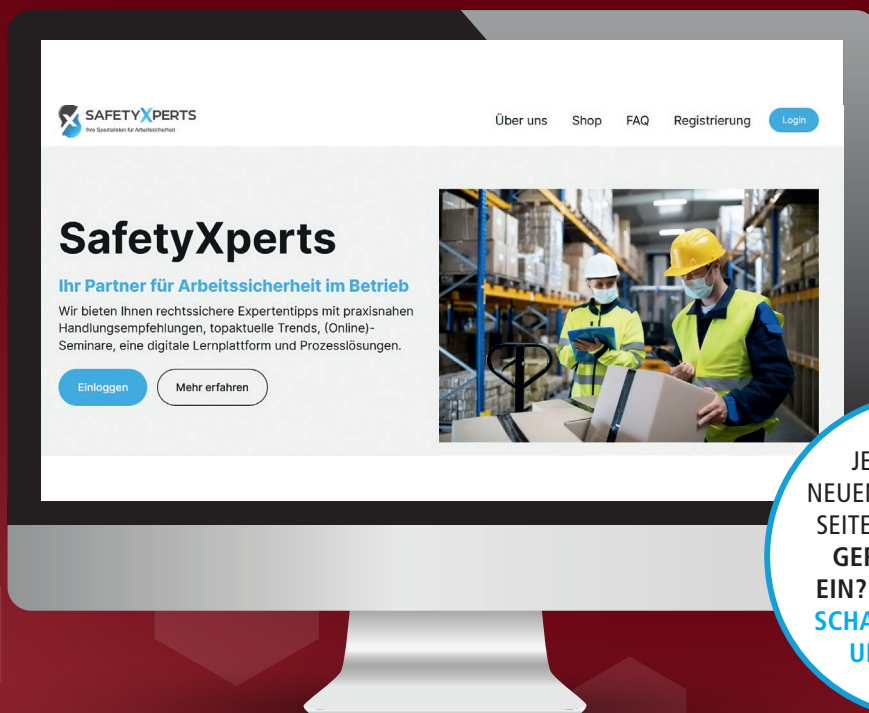


Download-Tipp

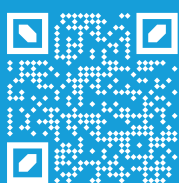
Im neuen Abschnitt 9.4 in Teil 2 des „Handbuchs Gefährdungsbeurteilung“ (<https://t1p.de/Interaktionsarbeit>) bietet die BAuA Erläuterungen zu den Belastungsfaktoren sowie praxisnahe Massnahmen.



Nutzen sie Ihren **ONLINEBEREICH** ~~SUCHEN~~ FINDEN – Los geht's!



JETZT MIT DER
NEUEN CHECKLISTE ZU
SEITE 8 „SETZEN SIE
GERÜSTE SICHER
EIN?“ **GLEICH REIN-
SCHAUEN UND HER-
UNTERLADEN.**



**Nutzen Sie den
Onlinebereich auch
mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum herunterladen und bearbeiten.



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 0228/95 50 160 • Fax: 0228/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3741 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Planka, Bonn • Chefredaktorin: Sabine Kurz (SK), München • AutorInnen: Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm • Schlussredaktion: Dr. Bernd Knappmann, Rielasingen-Worblingen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice VNR.CH • 9024 St.

Gallen • Telefon: 0228/95 50 160 • Telefax: 0228/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ 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.

© 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Bildnachweise: Titelseite: AdobeStock_Robert Kneschke; S. 3: AdobeStock_Jadon B-peoplesimages.com; S. 4: AdobeStock_Patrick Daxenbichler; S. 5: BG RCI





Gewalt verhindern – klare Regeln helfen

Ein respektvolles Arbeitsumfeld schützt vor Eskalationen. Sorgen Sie daher für klare Verhaltensregeln in Ihrem Unternehmen: Wie gehen Mitarbeitende mit Konflikten um? Welche Grenzen dürfen nicht überschritten werden? Regeln allein reichen jedoch nicht aus – sie müssen kommuniziert und gelebt werden. Regelmässige Schulungen und offene Gespräche über Gewaltprävention helfen, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Denn Prävention beginnt im Alltag. Führungskräfte haben dabei eine Schlüsselrolle: Sie müssen mit gutem Beispiel vorangehen und konsequent eingreifen, wenn Grenzen überschritten werden. Nur so entsteht eine Unternehmenskultur, in der sich alle sicher fühlen.

(WB)

**Themen der nächsten Ausgabe
sind unter anderem:**

**Geben Sie Gewalt keine Chance:
Bereiten Sie sich auf schwierige Gespräche vor**

**Ergonomische Montagearbeitsplätze:
Dies ist bei der Gestaltung zu beachten**

**Ab in die Beiz: Checkliste
„Wie sicher wird in der Gastronomie geschafft?“**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit