



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz **aktuell**

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

GEBEN SIE ABLENKUNG KEINE CHANCE!

Entwickeln Sie Ideen, um einer häufigen Unfallursache Paroli zu bieten: der Ablenkung.

S. 05

TOP-THEMA

SICHERHEIT NEU DENKEN FÜR DIE GENERATION 50+

Alternde Belegschaften stellen neue Herausforderungen an das betriebliche Sicherheits- und Gesundheitskonzept. S. 06

VERTRAUEN IST GUT, KONTROLLE IST BESSER

Wie und warum Gerüste durch das verwendende Unternehmen zu prüfen sind – inkl. Checkliste.

S. 08



„Menschliches Versagen‘ als Unfallursache? Haben Sie wirklich gründlich analysiert?“



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Svenja Dammasch
(SD)

Die leidenschaftliche Menschenschützerin: „Als Arbeitsschützerin mache ich keine Kompromisse, wenn es um Leib und Leben geht. Ansonsten ist die beste Strategie, um Arbeitgeber von meinen Schutzmaßnahmen zu überzeugen: Kleine Schritte gehen.“ Den passenden Fahrplan dafür gibt die selbstständige Sicherheitsingenieurin und Unternehmensberaterin Ihnen in den Ausgaben von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“.

Menschlicher Fehler

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich beobachte oft, dass Führungskräfte die Chance verpassen, aus Unfällen zu lernen. In der Unfallanalyse heißt es dann lapidar: „menschliches Fehlverhalten“. – Analyse beendet. Wir Sifas kennen die Statistiken. Rund 85 bis 95 % aller Unfälle, je nach Herausgeber, ereignen sich durch falsches Verhalten der Beschäftigten. Wer also der wirklichen Ursache auf den Grund gehen will, darf tiefer bohren: WARUM hat sich die verunfallte Person falsch verhalten? Wusste sie es nicht besser? Konnte sie es nicht, z. B. weil sie die Tätigkeit vorher noch nie üben konnte oder das vorgeschriebene Equipment fehlte? Durfte sie Maßnahmen womöglich nicht umsetzen, weil die Führungskraft die zeitlichen Daumenschrauben angesetzt hatte? Für fast jedes Fehlverhalten sind unzählige Gründe denkbar. Nehmen Sie sich die Zeit, der Ursache wirklich auf den Grund zu gehen. Sie werden ungeahnte Erkenntnisse erlangen. Ich wünsche Ihnen dabei einen guten Riecher. Viele Grüße

Svenja Dammasch

Svenja Dammasch

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



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.

Er begegnet ihnen mit seinem jahrelang erworbenen Praxiswissen. Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit Fachkollegen 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 der Praktiker vor Ort Maßnahmen schnell umsetzen kann.

rafael.delaRoza@safetyxperts.de



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. Er ist daher sehr gut vernetzt und erhält frühzeitig Informationen zu Änderungen und wie sich diese in der Praxis umsetzen lassen.



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

Präsentismus: Wenn Anwesenheit mehr schadet als nutzt

Krank zur Arbeit? Viele Beschäftigte tun es – aus Pflichtgefühl, Angst vor Konsequenzen oder weil sie denken, unverzichtbar zu sein. Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten können, haben oft das Gefühl, es werde sogar erwartet, dass sie sich trotz „kleiner Wehwehchen“ an den Laptop setzen. Das Wort für dieses Phänomen ist „Präsentismus“ und dieser hat gravierende Folgen: nicht nur für die Gesundheit der Betroffenen und die Arbeitssicherheit, sondern auch für die Produktivität des Unternehmens. Lesen Sie, warum dies so ist und wie Sie als Sifa argumentieren können, um ein Umdenken anzustoßen.

Lange Zeit waren vor allem krankheitsbedingte Ausfalltage im Fokus der Betriebe, doch inzwischen reift die Erkenntnis, dass die gesundheitlichen und wirtschaftlichen Nachteile des Präsentismus, also des Arbeitens trotz Krankheit, noch schwerer wiegen. So zitiert die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) eine Studie, dass krank zur Arbeit gehende Mitarbeitende doppelt so hohe Kosten verursachen wie kranke, die zu Hause bleiben.

Wenn Beschäftigte krank arbeiten, hat dies auch Nachteile für den Betrieb

Wer sich nicht gut fühlt, kann weniger Leistung abrufen, ist unkonzentrierter, macht eher Fehler und hat ein höheres Unfallrisiko. Der Arbeitseinsatz kann den Genesungsprozess verlängern oder sogar den Krankheitsverlauf verschlimmern. Hinzu kommen psychische Belastungen, die in Depressionen oder im Burnout enden können. Das Risiko, dass Beschäftigte akute Erkrankungen nicht auskurieren und diese letztlich chronisch werden, steigt.



Mein Tipp

Wichtig zu wissen: Wie so oft, bestätigt die Ausnahme die Regel. Für einige Erkrankungen kann der Weg zur Arbeit trotz Beschwerden auch positiv sein. Hinweise hierfür gibt es beispielsweise für bestimmte chronische Muskel-Skelett-Erkrankungen oder Depressionen.

Kommen Beschäftigte mit ansteckenden Krankheiten an den Arbeitsplatz, kann dies eine Infektionswelle auslösen, die im schlimmsten Fall einen Großteil des Betriebs lahmlegen. Die noch verbliebenen Mitarbeitenden müssen so gut es geht die Arbeitslast auffangen, was eine enorme Belastung bedeutet. Dies führt schnell zu einer Abwärtsspirale, eine beschäftigte Person nach der anderen fällt aus, die Produktivität sinkt. Wenn es schlecht läuft, stehen die Genesenen bei ihrer Rückkehr vor einem überbordenden vollen Schreibtisch und steigen gleich wieder mit einer hohen Arbeitsbelastung in den Arbeitsalltag ein.

Was treibt kranke Beschäftigte zur Arbeit?

- **Individuelle Gründe:** Tendenziell neigen Frauen und jüngere Mitarbeitende eher dazu, sich krank zur Arbeit zu schleppen als Männer bzw. ältere Kollegen. Kulturelle Hintergründe und persönliche Werte „zwingen“ manche Menschen, pflichtbewusst zur Arbeit zu gehen, solange sie nicht den Kopf unter dem Arm tragen. Auch eine hohe Identifikation mit dem Betrieb kann zu einer erhöhten Leistungsbereitschaft führen.
- **Unterschätzen der Folgen:** Viele Beschäftigte unterschätzen die Schwere der Symptome und denken, sie könnten trotzdem

produktiv arbeiten. Sie vergessen dabei auch, dass sich Krankheitssymptome und die Einnahme von Medikamenten negativ auf die eigene Wahrnehmung und die Reaktionsfähigkeit auswirken, sodass Fehler und Unfälle begünstigt werden.

- **Angst vor Konsequenzen:** Je leistungsfokussierter die Firmenkultur ist, desto mehr haben Beschäftigte das Gefühl, nicht krank sein zu dürfen. Sie befürchten, als unzuverlässig zu gelten, wenn sie häufig krank sind, und dadurch berufliche Nachteile zu haben, z. B. bei Beförderungen übergangen zu werden oder gar den Job zu verlieren.
- **Personalmangel:** Beschäftigte haben das Gefühl, nicht fehlen zu dürfen, weil sonst die Arbeitslast für die Kollegen und Kolleginnen steigt. Besonders schwer fällt es, Beschäftigten in Sozialberufen wie Pflegekräften oder Lehrpersonal krank zu Hause zu bleiben, weil sie das Gefühl haben, Personen, die ihrer Unterstützung bedürfen, im Stich zu lassen.

Was Sie als Sifa tun können, um Präsentismus im Betrieb entgegenzuwirken

Mögliche Ansätze sind:

- **Sensibilisieren Sie die Führungskräfte:** Krankheit ist kein Zeichen von Schwäche. Wer krank zu Hause bleibt und sich auskuriert, steht schneller wieder voll leistungsfähig zur Verfügung. Führungskräfte sollten den Beschäftigten vermitteln, dass es nicht nur erlaubt, sondern sogar erwünscht ist, dass sie zu Hause bleiben, wenn sie krank sind. Ermuntern Sie Führungskräfte dazu, mit gutem Beispiel voranzugehen.
- **Sensibilisieren Sie die Beschäftigten:** Gehen Sie z. B. in der Unterweisung auf die negativen Folgen des Präsentismus für die eigene Gesundheit, aber auch den Betrieb ein.
- **Setzen Sie sich für gute und verlässliche Vertretungsregelungen ein:** Wer krank ist, darf nicht das Gefühl haben, ein unersetzbares Loch zu hinterlassen. Krankheitsvertretungen müssen fair auf alle Beschäftigten verteilt werden, um die Last für die einzelne Person so gering wie möglich zu halten.



Fazit

Präsentismus ist ein unterschätztes Problem, das Unternehmen teuer zu stehen kommen kann – gesundheitlich wie wirtschaftlich. Sie als Sifa können dazu beitragen, eine gesunde Unternehmenskultur zu etablieren, die Mitarbeitende ermutigt, verantwortungsvoll mit ihrer Gesundheit umzugehen. Unternehmen profitieren langfristig von gesunden, produktiven Mitarbeitenden, weniger Fehlern und geringeren Kosten.

So schaffen Sie sichere Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Am 5. Mai ist der Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Viele Arbeitgebende tun sich nach wie vor schwer mit der Beschäftigung von behinderten Menschen. Neben der Unsicherheit im Umgang stehen viele Führungskräfte auch vor der Herausforderung zu entscheiden, was zu tun ist, damit die behinderten Kollegen und Kolleginnen sicher arbeiten können. Dies führt regelmäßig dazu, dass eine Beschäftigung ausgeschlossen wird. Was also müssen Betriebe im Hinblick auf die Sicherheit beachten?

Seit 1992 ist der 5. Mai der Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Während es anfangs darum ging, eine gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung behinderter Menschen zu schaffen, geht es heute verstärkt darum, auf die Diskriminierung von behinderten Menschen und die fehlende Inklusion, auch am Arbeitsplatz, hinzuweisen. Auch heute noch ist der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen stark eingeschränkt, u. a., weil Betriebe aufgrund fehlender Informationen und Erfahrungen Berührungängste haben.

Behinderungen sind äußerst vielfältig und genau das ist die Herausforderung für die Gefährdungsbeurteilung. Menschen mit Behinderung haben

- körperliche, seelische, geistige oder sinnesstörende Beeinträchtigungen,
- die sie in Wechselwirkung mit Barrieren in der Umwelt
- für mehr als sechs Monate gegenüber gleichaltrigen Personen behindern.

Eine Behinderung schränkt nicht zwangsläufig die Arbeitsleistung ein

Die Behinderung resultiert in der Regel aus Unfällen oder Erkrankungen, nur rund 5 % aller Behinderungen sind angeboren. Die Beeinträchtigungen können ganz unterschiedlich sein, z. B.

- Funktionsstörungen der inneren Organe
- Funktionseinschränkungen von Gliedmaßen
- Geistige oder seelische Behinderungen
- Beeinträchtigungen des Sehens oder Hörens
- cerebrale Bewegungsstörungen (Veränderungen der Muskelspannung und der Bewegungskoordination)

Nach wie vor kommt es zu Diskriminierungen am Arbeitsplatz, weil Menschen annehmen, dass eine Behinderung automatisch mit einer geringeren Arbeitsleistung verbunden ist. Doch das kann man nicht gleichsetzen. So kann eine Gehbehinderung die Beschäftigung in der Instandhaltung unmöglich machen, während die gleiche Person in der IT-Beratung keinerlei Probleme hat, da diese Tätigkeit ausschließlich am Bildschirmarbeitsplatz erbracht wird. Eine blinde Person kann für spezielle Höraufgaben sogar besser geeignet sein, als eine Person ohne Behinderung, weil ihr Gehör als Ausgleich für das fehlende Sehvermögen stärker ausgeprägt ist.

Die allgemeine Gefährdungsbeurteilung deckt die individuellen Risiken nicht ab

Für Menschen mit Behinderungen sind oft zusätzliche oder angepasste Schutzmaßnahmen erforderlich, da sie spezifische Ein-

schränkungen haben können, die Standardlösungen nicht abdecken.

So kann beispielsweise die Quetschgefahr in automatisierten Bereichen erhöht sein, wenn eine behinderte Person Einschränkungen in der Wahrnehmung oder bei Bewegungsabläufen hat, oder es können neue Gefahren entstehen, wenn eine Person im Rollstuhl im Brandfall den Aufzug nicht verwenden darf.

Wer behinderte Menschen beschäftigt, benötigt daher zwei Gefährdungsbeurteilungen: eine allgemeine über die tätigkeits- oder arbeitsplatzbezogenen Risiken und eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung, die die zusätzlichen Risiken aufgrund der individuellen Einschränkungen der jeweiligen Person berücksichtigt.



Mein Tipp

Menschen mit Behinderungen sind Fachleute für ihre individuellen Einschränkungen und können diese am besten einschätzen. Beziehen Sie die Beschäftigten deshalb unbedingt aktiv in die Gefährdungsbeurteilung mit ein. Dies signalisiert Wertschätzung und führt gleichzeitig zu wirklichen Maßnahmen.

So gehen Sie bei der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung vor

Ermitteln Sie gemeinsam mit den Beschäftigten,

- ob es Aspekte in der Arbeitsumgebung gibt, die die behinderten Beschäftigten über- oder unterfordern,
- ob die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel für die individuellen Bedürfnisse geeignet sind und
- welche Hindernisse und Barrieren am Arbeitsplatz die behinderten Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit einschränken oder gefährden.

Suchen Sie dann gemeinsam mit der behinderten Person nach Maßnahmen, um Barrieren aus dem Weg zu räumen und Risiken zu minimieren.



Download-Tipp

Wer in das Thema „personenbezogene Gefährdungsbeurteilung“ einsteigen möchte, findet in der Broschüre des LVR-Integrationsamtes ausführliche Erläuterungen und Tipps für eine inkludierte Gefährdungsbeurteilung am Beispiel von Menschen mit Hörbehinderung unter: <https://t1p.de/inludierte-gefaehrungsbeurteilung>



Es wird Zeit, sich einer häufigen Unfallursache zu stellen: der Ablenkung

Ablenkung am Arbeitsplatz ist eine der häufigsten Unfallursachen – und dennoch haben die wenigsten Betriebe eine Strategie, um dagegen vorzugehen. Gerade in sicherheitskritischen Arbeitsbereichen kann ein kurzer Moment der Unaufmerksamkeit schwerwiegende Folgen haben. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Führungskräfte sind gefordert, dieses Risiko zu minimieren. Doch wie entstehen Unfälle durch Ablenkung und wie kann man ihnen vorbeugen?

Ob durch digitale Geräte, gedankliche Abwesenheit oder routinemäßige 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 Handy:** Ein Gabelstaplerfahrer liest „mal eben schnell“ eine private Nachricht auf seinem Smartphone, während er rückwärts fährt. Dabei übersieht er eine Kollegin, die sich in seinem toten Winkel befindet. Die Folge: ein schwerer Anfallunfall mit Knochenbrüchen und einer mehrmonatigen Arbeitsunfähigkeit.
- **Mit dem Kopf bei der Familie:** Ein Bauarbeiter erhält während der Mittagspause eine beunruhigende private Nachricht. Zurück an der Arbeit ist er in Gedanken noch bei der Nachricht und tritt auf einer ungesicherten Gerüstfläche ins Leere. Er stürzt vier Meter in die Tiefe und zieht sich schwere Verletzungen zu.
- **Ins Gespräch vertieft:** Ein erfahrener Chemielaborant führt die täglichen Analysen durch und misst die benötigten Chemikalien ab. Weil er gerade mit einer Kollegin spricht, greift er 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 Abwesenheit:** Private Sorgen, eine herausfordernde Kundenreklamation oder Gespräche mit Kollegen oder Kolleginnen können dazu führen, dass Beschäftigte nicht mit dem Kopf bei der Sache sind. Und auch bei monotonen Tätigkeiten schweifen die Gedanken leicht ab.
- **Ablenkung durch das Arbeitsumfeld:** Wenn die Kollegin am Nachbarschreibtisch lautstark telefoniert, 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 BG RCI. Nutzen Sie die witzigen und provokanten Aufmacher, um die Beschäftigten beispielsweise in der Unterweisung 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 beispielsweise für Gespräche mit den Beschäftigten, für die Unterweisung oder als Einstieg ins Brainstorming zum Thema Ablenkung in der Sitzung des Arbeitsschutzausschusses.

1. **Entwickeln Sie betriebliche Strategien zum disziplinierten Umgang mit digitalen Medien.** Führen Sie beispielsweise Fokus-Zeiten ein, in denen Push-Meldungen auf stumm gestellt sind, und treffen Sie Betriebsvereinbarungen zur privaten Handynutzung. Achten Sie z. B. bei CC-Regelungen im Mailverkehr darauf, dass Informationen gezielt statt nach dem Gießkannenprinzip verteilt werden.
2. **Unterstützen Sie die Beschäftigten dabei, individuelle Strategien für eine höhere Konzentration zu entwickeln.** Ermuntern Sie Beschäftigte, Pausen bewusst zu planen und zu nehmen, um eine mentale Erholung zu ermöglichen. Machen Sie im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Angebote wie Achtsamkeitstrainings, Seminare zur Stressbewältigung oder Yoga.
3. **Ermuntern Sie die Beschäftigten dazu, aufeinander zu achten.** Wer bemerkt, dass ein Kollege oder eine Kollegin sich unsicher verhält, sollte dies ansprechen – ruhig und ohne Vorwurf, z. B. nach dem Konzept der Behavior Based Safety. Darüber hinaus sollte jede und jeder regelmäßig hinterfragen, in welchen Situationen er/sie Störfaktor für die anderen ist.
4. **Führungskräfte sollten als Vorbilder agieren und mit gutem Beispiel vorangehen,** indem sie Meetings ablenkungsfrei durchführen und konzentrierte Arbeitsphasen vorleben. Führungskräfte sollten 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. Durch den demografischen Wandel steigt der Anteil der über 50-Jährigen in den Betrieben kontinuierlich. Ältere Beschäftigte bringen wertvolle Erfahrungen mit, haben jedoch besondere Bedürfnisse in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit. Fachkräfte für Arbeitssicherheit spielen eine zentrale Rolle dabei, Arbeitsplätze optimal zu gestalten und präventive Maßnahmen zu etablieren. Doch welche Herausforderungen bestehen und welche konkreten Maßnahmen können Unternehmen umsetzen?

Die Statistiken zeigen einen klaren Trend: Waren 2011 noch 17,5 % der erwerbstätigen Personen 55 Jahre und älter, lag der Anteil 2023 schon bei 26,1 %. Durch die Anhebung des Renteneintrittsalters steigt auch der Anteil der Beschäftigten ab 65 Jahren kontinuierlich. 2023 lag er bei rund 3,7 %. Gleichzeitig sinkt die Gesamtzahl der Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, da die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer in die Rente gehen und deutlich weniger Personal nachkommt. Daher gewinnt eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen immer mehr an Bedeutung.

Betriebe, die sich auf die besonderen Bedürfnisse der Generation 50+ einstellen, profitieren 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 individuell und die Veränderungen damit unterschiedlich stark ausgeprägt. 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. Es lässt sich jedoch beobachten, dass bei Menschen mit zunehmendem Alter

- das Sehen, Hören oder Tasten nachlässt
- Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit, Beweglichkeit und Koordination abnehmen
- körperliche Grundfunktionen (u. a. atmen, verdauen, bewegen) schwächer werden und damit eine längere Erholung nach körperlichen Anstrengungen notwendig und eine geringere Ausdauer vorhanden ist
- körperliche Beschwerden und chronische Erkrankungen eher zunehmen
- die Krankheitsdauer zunimmt, während die Häufigkeit von Erkrankungen abnimmt
- eine geringe Widerstandsfähigkeit gegenüber Veränderungen vorliegt
- Ältere bei hoher Arbeitstaktung, Lärm und Hitze mehr Zeit für die Regeneration benötigen als Jüngere.

Auf der anderen Seite kann sich das Alter 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 Qualitätsbe-

wusstsein 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
■ sozialer Kompetenzen bedürfen.	



Mein Tipp

Wie groß die Bedeutung des demografischen Wandels für den Arbeitsschutz ist, zeigt der neue Mustertext für die DGUV-Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“. Ein hoher Anteil an älteren Beschäftigten wird zukünftig ein Kriterium für den Bedarf an betriebs-spezifischen Betreuungszeiten sein.

So verteilen Führungskräfte Arbeitsaufgaben altersgerecht in der Belegschaft

Die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen hat viele Aspekte, bei denen Führungskräfte und Sifas ansetzen können. Führungskräfte haben die Möglichkeit, durch eine gezielte Verteilung von Arbeitsaufgaben die Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten lange zu erhalten oder sogar zu fördern. Untersuchungen ergaben, dass ältere Menschen dazu neigen, kognitive Leistungsfähigkeit einzubüßen, 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. Jene 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 der Einführung
neuer Arbeitsmittel und Software darauf, älteren Kolleginnen und
Kollegen 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 DGUV  <https://t1p.de/gesunde-Schichtarbeit>

Übrigens: Ab dem 50. Lebensjahr steht Nachtarbeitnehmenden
eine jährliche arbeitsmedizinische Vorsorge zu. Ergibt diese,
dass ihre Gesundheit durch Nachtarbeit gefährdet ist, ist ihnen
auf Wunsch ein Tagesarbeitsplatz zuzuweisen.

- Ermöglichen Sie, falls gewünscht und umsetzbar, die Arbeitszeit
zu reduzieren, längere Auszeiten und flexible Arbeitszeiten.
- Achten Sie auf ausreichend Pausen und bieten Sie älteren
Beschäftigten mehr Erholungszeit, z. B. Teilzeit, zusätzlicher
Urlaub etc.
- 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

Vielleicht kennen Sie es aus eigener Erfahrung oder aus Beobach-
tungen: Etwa ab Mitte 40 beginnen Menschen, ihr Handy immer
weiter von sich weg zu halten. Irgendwann kommt dann der Tag,
an dem es ohne Lesebrille nicht mehr möglich ist, Schrift zu lesen.
Zu dieser „Alterssichtigkeit“ gehören auch schlechteres Nacht-
sehen, eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber Blendungen und
ein reduziertes Vermögen, Farben zu unterscheiden. Die nach-
lassende Sehkraft, aber auch andere physische Veränderungen
wie die reduzierte Muskelkraft und der altersbedingte Hörverlust
können das Unfallrisiko erhöhen. Berücksichtigen Sie dies in Ihrer
Sicherheits- und Gesundheitsstrategie und wirken Sie als Sifa 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. die
Schriftgröße sowie Kontraste spielen bei älteren Mitarbeiten-
den eine noch größere Rolle als bei Jüngeren.



Mein Tipp

Ältere Beschäftigte benötigen am Arbeitsplatz, aber auch
auf Wegen eine höhere Beleuchtungsstärke, als in den
Arbeitsstättenregeln empfohlen. Während junge Mitarbei-
tende etwa am Schreibtisch mit der empfohlenen Beleuch-
tungsstärke 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 durch den Betriebsarzt regelmäßige Gesundheits-
checks an, um körperliche Einschränkungen früh zu erkennen.



Fazit

Das steigende Alter der Belegschaften erfordert eine Anpas-
sung der Sicherheits- und Gesundheitsstrategie in den
Betrieben. Es wird zunehmend Aufgabe von Sifas sein, fach-
kundig bei der Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze 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 Betrieben angenommen, reicht es nicht, wenn der Gerüthersteller die Sicherheit bestätigt. Eine Checkliste hilft bei der Einschätzung durch den Verwender.

Die Sicherheit von Gerüsten hängt wesentlich von der richtigen Montage, aber auch von den Einsatzbedingungen ab. Deshalb schreibt der Gesetzgeber in der TRBS 2121 Teil 1 drei verschiedene Prüfungen und Kontrollen vor, die aufeinander aufbauen:

1. Prüfung durch den Gerüstersteller nach Fertigstellung auf ordnungsgemäße Montage und sichere Funktion
2. Abnahmeprüfung durch eine qualifizierte Person des jeweiligen Gerüstnutzers auf die Eignung des Gerüsts für die geplanten

Arbeiten und die Wirksamkeit der Schutz- und Sicherheitseinrichtungen

3. Betriebstägliche Prüfung durch den Nutzer auf ordnungsgemäßen Zustand und offensichtliche Mängel

Die Checkliste gibt einen Überblick über zu organisierenden Prüfungen und den Inhalt der Sichtprüfung durch den Benutzer. 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.	Verwenden Sie nur solche Gerüste, an deren Zugängen die Dokumentation über die Prüfung (Gerüstfreigabe) angebracht ist?	☐	☐

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.	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 maximaler Wandabstand von 0,30 Metern eingehalten bzw. bei größeren Abständen Seitenschutz angebracht?	☐	☐
10.	Sind die Gerüstwege ausreichend beleuchtet?	☐	☐





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

Frage: „Für 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?“

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

Eine gute Planung der Einsatzzeiten im Sinne der DGUV-Vorschrift 2 ist das A und O

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



Mein Tipp

Die rechtzeitige Planung der Einsatzzeiten ist für die 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 Betriebe daher vor der Herausforderung, dass ihnen zu wenige Termine angeboten werden, um alle anstehenden Vorsorgen fristgerecht durchzuführen.

Bei Terminengpässen hat sich die folgende Vorgehensweise in der Praxis bewährt

1. Terminieren Sie zunächst die Pflichtvorsorgen. Laut § 4 Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) dürfen Arbeitgeber Beschäftigte die entsprechenden Tätigkeiten nur ausüben lassen, wenn sie VORHER bzw. fristgerecht an der Pflichtvorsorge teilgenommen haben.
2. Suchen Sie dann gemeinsam mit dem betriebsärztlichen Dienst nach Lösungen für die zeitnahe Durchführung der Angebotsvorsorgen. Da Vorsorgen sehr häufig einen hohen Beratungsanteil haben, ist es manchmal möglich, die Vorsorge 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 dem betriebsärztlichen Dienst ab, ob und wie Engpässe in der Zukunft verhindert werden können. Falls organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen, ist ggf. mittelfristig ein Wechsel der Betreuung erforderlich.



„Müssen Betriebsanweisungen bei einem Wechsel der Führungskraft neu freigegeben werden?“

Frage: „Betriebsanweisungen werden bei uns im Betrieb von der verantwortlichen Führungskraft per Unterschrift freigegeben. Der jeweilige Name ist im Dokument vermerkt. Muss bei einem Wechsel der Führungskraft die Betriebsanweisung neu freigegeben werden?“

Antwort: Nein, eine erneute Unterschrift, unmittelbar nach Wechsel ist nicht zwanghaft erforderlich. Die Weisung für die Beschäftigten bleibt bestehen.

Die Unterschrift auf der Betriebsanweisung ist nicht verpflichtend

Eine gesetzlich verbindliche Grundlage, nach der eine Betriebsanweisung mit der Unterschrift des Unternehmers bzw. der Unternehmerin versehen sein muss, gibt es nicht. Allerdings weisen in der DGUV-Information 211-010 „Sicherheit durch Betriebsanweisungen“ alle Vordrucke ein Feld für das Bearbeitungsdatum und ein weiteres Feld für die Unterschrift auf. Dies soll den Weisungscharakter unterstreichen.

Unabhängig davon ist es nicht erforderlich und in der Praxis auch sehr schwer umsetzbar, alle Betriebsanweisungen bei einem

Wechsel der Führungskraft mit neuem Namen und neuer Unterschrift zu versehen. Der Weisungscharakter bleibt bestehen.



Mein Tipp

Vermerken Sie Verantwortlichkeiten auf Betriebsanweisungen und vergleichbaren Dokumenten nicht als Klarname, sondern als Funktionsbezeichnung. Da die Betriebsanweisungen ebenso wie die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig zu prüfen und zu aktualisieren sind, bietet es sich an, dass die neue Führungskraft im Zuge der regulären Prüfung (in der Regel jährlich) neu unterzeichnet. Und noch ein Wort zur Zukunft der Betriebsanweisung: Heutzutage erfolgen betriebliche Freigaben zunehmend auf digitalem Weg, z. B. innerhalb einer Arbeitsschutz-Software. Diese Freigaben ersetzen die manuelle Unterschrift.



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann nutzen Sie das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login

Neues interaktives Infoportal: So gestalten Sie sichere Arbeitsplätze in der Verwaltung

Arbeitssicherheit in der Verwaltung bedeutet weit mehr als ergonomische Bürostühle und ordentlich verlegte Kabel. Beschäftigte sehen sich zunehmend mit herausfordernden Situationen konfrontiert, etwa durch unzufriedene oder gewaltbereite Kunden. Genau hier setzt das neue interaktive Infoportal „Die sichere Verwaltung“ der Unfallkasse NRW an. Es bietet wertvolle Tipps zur sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von Verwaltungsarbeitsplätzen – nicht nur für die kommunale Verwaltung, sondern auch für andere Bereiche mit Kundenkontakt.

Das Infoportal 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 Themenbereiche zuzugreifen:

- Eingangsbereich (u. a. Besucherleitsystem, Zutrittsregelungen, Termin- und Beschwerdemanagement, Notfallpläne)
- Büroräume und Bürgerbüro (u. a. Beleuchtung, Verglasungen, Abmessungen von Räumen, gefahrenbewusste Büroeinrichtung, Alarmerungssysteme)
- Behördenleitung (u. a. Arbeitsschutzorganisation, ASA, 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 Infoportal 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 Kunden & Co.: Jetzt gezielt gegensteuern!

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 vor allem Konflikte zwischen Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Führungskräften und Beschäftigten im Fokus. Jetzt hat die 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.

Die Zusammenarbeit mit externen Personen, etwa Kunden, Patienten oder Klienten, hat einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten. Besonders im Dienstleistungssektor und im Gesundheitswesen stellt diese Interaktion eine besondere Herausforderung dar, da die Beschäftigten nicht vollständig über den Erfolg ihrer Arbeit bestimmen können. Beispiele hierfür sind:

- **Bildungsbereich:** Lehrkräfte sind auf die Motivation und Mitarbeit ihrer Schüler angewiesen. Ohne beidseitiges Engagement bleibt der Lernerfolg aus – eine potenzielle Stressquelle.
- **Pflege und Gesundheitswesen:** Pflegekräfte sind auf die Kooperation pflegebedürftiger 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 überzogene Erwartungen aushalten – oft, ohne die eigenen Emotionen offen zeigen zu dürfen.

Negative Erlebnisse bei Interaktionen belasten die Beschäftigten

Studien zeigen, dass negative Erlebnisse in der Interaktion dazu führen, die eigene Arbeitsleistung negativ wahrzunehmen. Emotionale Erschöpfung, abnehmende Leistungsfähigkeit und eine fehlende Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sind mögliche Folgen. Arbeitgebende sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um ihre Beschäftigten vor den psychischen Belastungen der Interaktionsarbeit zu schützen.

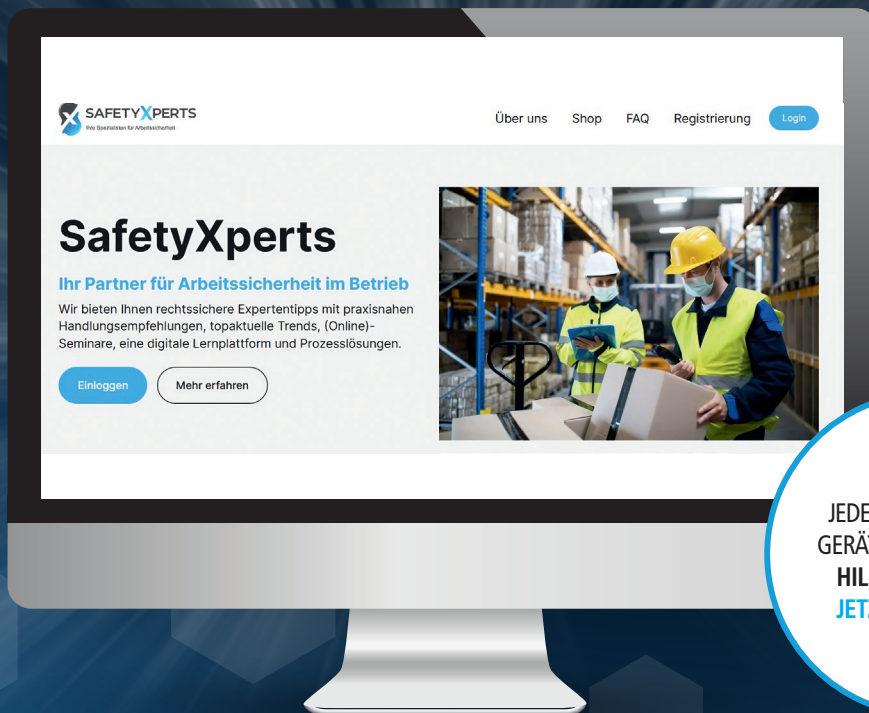


Download-Tipp

Im neuen Abschnitt 9.4 in Teil 2 des „Handbuchs Gefährdungsbeurteilung“ bietet die BAuA wertvolle Erläuterungen zu den Belastungsfaktoren sowie praxisnahe Empfehlungen für Maßnahmen. Sie finden das Handbuch online unter:  <https://t1p.de/Interaktionsarbeit>



IHR NEUER ONLINEBEREICH IST DA!



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITSHILFEN,
ZUGREIFEN
JETZT ANMELDEN!



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autorin: Svenja Dammasch, Buxtehude • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • 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: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ ist

auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • 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: Titelbild: AdobeStock_Robert Kneschke; S. 5: BG RCI

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Neuer Anstrich für den Notruf – die 5 Ws haben sich geändert

Jahrzehntelang waren sie Inhalt fast jeder Unterweisung: die bekannten 5 Ws für das Absetzen des Notrufs. Doch im Notfall spielen die Gedanken oft verrückt. Deshalb sorgt speziell geschultes Personal in den Notrufzentralen schon längere Zeit durch gezielte Fragen dafür, dass Verunfallte schnell Hilfe erhalten. Wer die 112 wählt, erhält als Erstes die Frage nach dem „Wo?“ So können die Rettungskräfte sich schon auf den Weg machen, während die Leitstelle weitere wichtige Informationen einholt, z. B. zur Anzahl der Verletzten und der Art der Verletzungen. Die Angaben auf der Notruf-Karte und den Erste-Hilfe-Plakaten wurden daher angepasst.

Laden Sie sich die aktuelle Fassung herunter und passen Sie ggf. Ihre betrieblichen Dokumente an:

 https://t1p.de/notrufkarte_2025

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

**Neuer DGUV-Grundsatz regelt Anforderungen an
Fachkundige für EMF-Gefährdungsbeurteilungen**

**Druckfrisch: DGUV-Information zur Unterweisung
über Manipulationen an Schutzeinrichtungen**

**Was Sie für ergonomische Montagearbeitsplätze
beachten sollten**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit