



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

TROTZ AUFFANGNETZ ZU BODEN GESTÜRZT

Dieses Unfallbeispiel zeigt, dass nur eine richtig montierte und geprüfte Absturzsicherung zuverlässig schützt. **S. 5**

TOP-THEMA

DIGITALE FÜHRERSCHEIN- KONTROLLEN

Manuell war gestern! So überzeugen Sie Skeptiker in Ihrem Betrieb, elektronische Führerscheinkontrollen einzuführen. **S. 6**

CHECKLISTE MITARBEITERBENEFITS

Prüfen Sie, ob Sie schon alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Zufriedenheit und Motivation Ihrer Kollegen zu steigern. **S. 8**



„Dauerhaft selbst auferlegter Druck kann nachweislich zu Burnout oder Depressionen führen.“



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



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.

Die Illusion von Vollkommenheit

Liebe Leserin, lieber Leser,

kein Mensch ist ohne Fehler – Schwächen gehören zum Leben dazu. Und obwohl sie das theoretisch wissen, jagen Perfektionisten der Illusion von Vollkommenheit hinterher:

Die Präsentation muss top vorbereitet, jede E-Mail aus dem übervollen Posteingang am besten sofort beantwortet, das Mittagessen vegan, der Körper trainiert und die Bluse faltenfrei gebügelt sein. Selbst auferlegter Druck, der auf Dauer erschöpft und nachweislich zu Burnout oder Depressionen führen kann.

Wenn ich mich mal wieder dabei ertappe, auf dem Perfektionstrip zu sein, denke ich an den Lieblingsspruch meines Neffen: „Chill mal deine Base!“ Recht hat der Junge. Auf Seite 10 finden Sie 4 Tipps, die Ihnen und Ihren Kollegen helfen, ungesunden Perfektionismus zu besiegen.

Beste Grüße

Dr. Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



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“.



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 die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko Börkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Börkircher ist seit über 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 Infos 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

Deutscher Arbeitsschutzpreis 2025 verliehen: Die Gewinner und ihre ausgezeichneten Ideen

Mit dem Deutschen Arbeitsschutzpreis – der wichtigsten nationalen Auszeichnung im Arbeitsschutz – werden vorbildliche Unternehmen gewürdigt, die vorausschauend und effektiv mit den Herausforderungen rund um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umgehen. Er wird jährlich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) und der DGUV verliehen. Wir stellen wir Ihnen die diesjährigen Preisträger vor.

Kategorie „Strategisch“:

Mainka Bau GmbH & Co. KG

Da die Firma deutschlandweit auf Großbaustellen unterwegs ist, war die Kommunikation zäh und störanfällig – auch beim Arbeitsschutz. Mit dem Projekt **„Entwicklung digitaler Hilfsmittel zur nachhaltigen Verbesserung von Arbeits- und Umweltschutz im Unternehmen“** schaffte das Unternehmen Verbesserungen in sechs Bereichen – mithilfe von QR-Codes und der selbst entwickelten MainkaApp. Nun werden Infos zum Arbeitsschutz leichter erhoben und dokumentiert, Ressourcen effizienter genutzt, Prozesse optimiert. Projekte und Tätigkeiten lassen sich besser koordinieren, Personal kann optimal eingesetzt werden und Vorgänge laufen digital leichter und transparenter ab.

Kategorie „Betrieblich“:

energis-Netzgesellschaft mbH

Ein lebensgefährlicher Moment an einer 20-kV-Mittelspannungsfreileitung gab dem Unternehmen den Impuls, seine fahrbaren **Hubarbeitsbühnen mit Spannungssensoren** auszustatten. Nach umgehender Meldung eines Beinaheunfalls und einer gründlichen Analyse entwickelten die Saarbrücker eine Nachrüstung der Hubarbeitsbühnen, die Mitarbeiter optisch und akustisch warnt, sobald sie sich einer unter Spannung stehenden Leitung nähern.

Kategorie „Kulturell“:

Mobile Haus-Krankenpflege Kröber

Unter dem Motto **„Unser Pflegedienst ist so gesund wie seine Mitarbeiter – nachhaltig gesunde Arbeitsverhältnisse etablie-**

ren“ bildete das Unternehmen eine Mitarbeiterin zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagementbeauftragten aus, intensivierte die enge Zusammenarbeit mit Partnern, wie z. B. Krankenkassen, und investierte in Workshops und Fortbildungen. Innovative Lösungen wurden entwickelt, z. B. ein Demenzsimulator, um für die Perspektive der Patienten zu sensibilisieren. Der Aufbau einer Arbeitsorganisation nach New-Work-Prinzipien und ein Verständnis von Führung als Dienstleistung runden den neuen Ansatz ab. Ein voller Erfolg: Das Unternehmen erhält viele neue Bewerbungen von Pflegekräften und die Krankheitsquote sowie die Unfallzahlen liegen weit unter dem Branchendurchschnitt.

Kategorie „Persönlich“:

St.-Marien-Hospital Marsberg/FH Münster

Die Belastungen für Therapierende beim Gehtraining in der Rehabilitation sind enorm: Sie müssen gleichzeitig die Patienten stützen, deren Gangbild im Blick haben und korrigieren und zur Sicherheit einen Rollstuhl mitführen. Gemeinsam mit dem Labor für Biomechatronik der FH Münster entwickelte das St.-Marien-Hospital Marsberg das Projekt **„MoRe – Mobilitätsunterstützung in der Rehabilitation“**: Ein mit einem modularen Aufsatz nachträglich motorisierter Rollstuhl folgt geheingeschränkten Personen spurgenaue. Bei Bedarf fährt er nah genug heran und bremst rechtzeitig automatisch ab, sodass der Patient sich hinsetzen kann.



Empfehlung

Hier finden Sie Kurzvideos über die diesjährigen Preisträger: <https://kurzlinks.de/jlcz>

Neues Online-Tool „CYBERSicher Notfallhilfe“ bietet schnellen Rat bei einem Cyberangriff

Kleine und mittlere Unternehmen sind mittlerweile häufig Ziel von Cyberangriffen. Aufgrund eines geringeren IT-Schutzniveaus und einer häufigen Unterschätzung des Risikos sind sie besonders gefährdet. Eines der größten Cyberrisiken sind sogenannte **Ransomware-Angriffe**, über die die gesamten Daten eines Unternehmens verschlüsselt werden. Die Entschlüsselung der Daten wird anschließend erpresserisch angeboten. Für einen solchen Fall steht nun Unterstützung zur Verfügung.

Der wichtigste Faktor bei einem Cyberangriff ist, sofort zu reagieren. Aber was genau ist zu tun? Die Transferstelle Cybersicherheit im Mittelstand hat mit der **„CYBERSicher Notfallhilfe“** ein Tool entwickelt, das Ihnen hilft, mit wenigen Klicks einen IT-Sicher-

heitsvorfall einzuschätzen. Auf Basis eines Online-Selbstchecks erhalten Sie Handlungsempfehlungen, Informationen zu geeigneten öffentlichen Anlaufstellen und Rückmeldung zu möglichen Hilfeleistungen von verfügbaren IT-Dienstleistungsunternehmen.

Fortsetzung auf Seite 4





Mein Tipp

Um generell zu überprüfen, ob Ihre IT besseren Schutz benötigt, können Sie den „CYBERSicher-Check“ der Transferstelle Cybersicherheit im Mittelstand durchführen:

 <https://kurzlinks.de/rhjs>

Die Transferstelle Cybersicherheit im Mittelstand

Die Transferstelle Cybersicherheit im Mittelstand ist das zentrale Verbundprojekt der „Initiative IT-Sicherheit in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), mit der kleine und mittlere Unternehmen, das Handwerk und Start-ups dabei unterstützt werden, ihre IT-Sicherheit zu verbessern und im Notfall schnell wieder handlungsfähig zu sein.



Nichts für Laien: Im Fall eines Cyberangriffs ist schnelle Hilfe von Experten gefragt!



Download-Tipp

Hier geht es zum Online-Tool „CYBERSicher Notfallhilfe“:

 <https://kurzlinks.de/zt9d>

IW-Studie belegt: Vollzeitkräfte sind nicht per se erschöpfter als Teilzeitkräfte

Beim Thema Viertagewoche gehen die Meinungen auseinander. Die Befürworter argumentieren, dass eine kürzere Arbeitszeit die Gesundheit der Beschäftigten fördere. Eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt jedoch: Beschäftigte in normaler Vollzeit (35 bis 40 Wochenstunden) sind weder häufiger erschöpft, noch bewerten sie ihre Arbeit schlechter als Teilzeitkräfte. Lesen Sie hier mehr über die Studienergebnisse.

IW-Wissenschaftler haben analysiert, wie sich die Länge der Arbeitszeit auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter auswirkt. Die Analyse auf Basis einer BAuA-Arbeitszeiterhebung zeigt: Nicht allein die Arbeitszeitlänge entscheidet darüber, wie erschöpft sich Beschäftigte am Ende eines Arbeitstages fühlen. Wichtiger sind vielmehr der persönliche Handlungsspielraum und das soziale Miteinander.

Beschäftigte mit mehr als 48 Stunden Arbeitszeit fühlen sich häufiger erschöpft

- Fast 38 % der Vollzeitbeschäftigten geben an, sich häufig körperlich erschöpft zu fühlen, bei Teilzeitbeschäftigten sind es 42 %. Zwischen Voll- und Teilzeitkräften mit üblicher Wochenarbeitszeit zeigen sich also kaum Unterschiede.
- Auch die Arbeitszufriedenheit ist mit 93 % bei Teilzeitkräften und 91 % bei Vollzeitbeschäftigten auf einem ähnlich hohen Niveau.
- Berücksichtigt man weitere Merkmale der Person, des Haushalts und des Arbeitsplatzes, sind auch hier die Unterschiede bei Vollzeit- und Teilzeitkräften gering.
- Deutlich häufiger tritt körperliche und emotionale Erschöpfung bei denjenigen 12 % der Beschäftigten auf, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten.

Berufsgruppen mit überlangen Arbeitszeiten

Überlange Arbeitszeiten, die regelmäßig über 48 Wochenstunden liegen, sind vor allem bei Beschäftigten in Sicherheitsberufen

sowie Landwirtschafts-, Forstwirtschafts- und Gartenbauberufen anzutreffen. Diese Berufe weisen auch die jeweils größten Anteile an Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf auf. Bezogen auf alle Vollzeitkräfte ist der Anteil an Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten in den Gesundheitsberufen ebenfalls vergleichsweise hoch.

Gestaltbare Arbeitsplatzmerkmale

Ein gutes persönliches Miteinander und Handlungsspielräume für die Beschäftigten – z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, die private Bedürfnisse besser berücksichtigen – können bis zu einem gewissen Grad helfen, emotionale Erschöpfungszustände zu reduzieren, wohingegen körperliche Erschöpfung deutlich stärker von der Länge der Arbeitszeit selbst abhängt.



Fazit

Ob sich Beschäftigte ausgelaugt fühlen, hängt nicht nur von der reinen Arbeitszeit ab, sondern auch von der Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes.



Download-Tipp

Studie „Zum Zusammenhang zwischen Länge der Arbeitszeit und Erschöpfungszuständen: Eine Analyse auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung“:  <https://kurzlinks.de/4z76>



Trotz Auffangnetz zu Boden gestürzt: Warum die Absturzsicherung ihren Dienst versagte

Große Auffangnetze rund um die Bushaltestelle ließen schon von weitem erahnen, dass bei dieser Großbaustelle offensichtlich viel Wert auf Arbeitssicherheit gelegt wurde. Doch trotz aller Absturzvorkehrungen verletzte sich ein Arbeiter beim Sturz vom Dach der Haltestelle derart stark, dass er danach seinen Beruf als Dachdecker an den Nagel hängen musste. Lesen Sie hier, was ihm zum Verhängnis wurde und wie dieser Unfall hätte verhindert werden können.

Der Wartebereich einer Bushaltestelle sollte eine neue Überdachung bekommen. Dazu wurden auf die vorhandene Stahltragkonstruktion Holzplatten aufgebracht, die an den Enden rund geschnitten werden mussten. Um einen Absturz der Arbeiter vom Dach zu vermeiden, waren am Tragwerk Auffangnetze als Randsicherung vorhanden. Die Netze waren mit Tragarmen an den Stahlträgern des Tragwerks befestigt. Zum Anklemmen der Tragarme wurden sogenannte Flanschklemmen verwendet.

Beim Schneiden der letzten Ausrundung an der Überdachung verlor einer der Arbeiter plötzlich den Halt und stürzte samt Auffangnetz auf das darunterliegende Betonpflaster. Er zog sich dabei schwere Verletzungen am Kopf und an der Wirbelsäule zu. Die Folgen waren eine sehr lange Arbeitsunfähigkeit sowie ein notwendiger Berufswechsel, da eine weitere Tätigkeit als Dachdecker nicht möglich war.



Achten Sie auf die ordnungsgemäße Befestigung.

Die Unfallursache

Bei der Unfalluntersuchung stellte sich heraus, dass eine der Flanschklemmen nicht ordnungsgemäß befestigt war und sich bei der Belastung durch den in das Auffangnetz fallenden Arbeiter vom Stahlträger löste. Dadurch war die Schutzwirkung der Absturzsicherung nicht mehr gegeben.

Wie konnte dieser Fehler passieren?

Bei Tätigkeiten in der Nähe von Absturzkanten müssen in einer Höhe ab zwei Metern geeignete Absturzsicherungen vorgesehen werden. Laut den Vorgaben zu Sicherheitsmaßnahmen sind dabei kollektiv wirkende Schutzmaßnahmen zu bevorzugen. Bei Arbeiten an Dächern sind Gerüste mit einer Dachfanglage die geeignetste Variante. Dafür muss jedoch eine sichere Aufstellfläche für das Gerüst vorhanden sein.

Weil im vorliegenden Fall aber noch an den Bodenflächen unterhalb der Überdachungen gearbeitet wurde, kam als Schutzmaßnahme eine Randsicherung mit Netzen zum Einsatz. Damit sollte auch verhindert werden, dass Material oder Werkzeuge auf die darunterliegenden Bereiche hinunterfallen. Derartige Randsicherungen erfordern dafür geeignete und sichere Befestigungspunkte. Die Hersteller bieten hierfür unterschiedliche Lösungen, meistens Klemmsysteme, an.

Ob alles fest sitzt, ist schwer überprüfbar

Das Problem bei Systemen, die nur kraftschlüssig an ein Konstruktionsbauteil angebunden werden, ist, dass der korrekte Festsitz und damit die Aufnahme der bei einem Fall entstehenden Kräfte nur sehr schwer geprüft werden kann. Kleinste Unebenheiten oder nicht korrekt verspannte Klemmen können dazu führen, dass sich die Klemmung plötzlich ablöst und dadurch das gesamte Auffangsystem versagt. Besser sind Systeme, die form- und kraftschlüssig mit der Unterkonstruktion verbunden werden, z. B. über Schraubverbindungen mit definiertem Anzugsmoment und selbsthemmenden Schrauben oder Muttern.

So können Unfälle dieser Art verhindert werden

- Der Aufbau einer Randsicherung muss gemäß der Aufbau- und Verwendungsanleitung des Herstellers erfolgen und nach Kontrolle durch eine befähigte Person zur Nutzung freigegeben werden, z. B. durch ein Freigabeprotokoll.
- Auffangsysteme müssen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit geprüft werden. Dazu gehört auch die Kontrolle der Befestigung der Tragkonstruktion auf sicheren und festen Sitz. Auch das ist die Aufgabe von dazu ausgebildeten und befähigten Personen.
- Werden Auffangsysteme während der Standzeit auch nur teilweise demontiert, um z. B. andere Arbeiten in diesem Bereich auszuführen, muss nach erneuter Montage ebenfalls eine Prüfung durch eine dazu befähigte Person durchgeführt und eine erneute Freigabe zur Nutzung erfolgen.
- Mitarbeiter müssen sich vor der Aufnahme ihrer Tätigkeiten in solchen abgesicherten Bereichen davon überzeugen, dass die Absturzsicherungen in Ordnung und vor allem freigegeben sind.
- Die eigenmächtige Veränderung von Absturzsicherungen durch die Nutzer ist nicht zulässig, da sie zum Versagen des Sicherungssystems führen kann.
- In solchen Arbeitsbereichen sind geeignete Aufstiege, z. B. in Form von Treppentürmen, zu nutzen.
- Mitarbeiter müssen regelmäßig in der richtigen Anwendung und Nutzung von Auffangsystemen unterwiesen werden.



Fazit

Dieses Unfallbeispiel zeigt, dass nur richtig montierte und geprüfte Absturzsicherungen einen Absturz sicher verhindern können. Sensibilisieren Sie Ihre Kollegen dafür, dass schon kleinste Unachtsamkeiten oder Fahrlässigkeiten zu Stürzen führen können, die schlimmstenfalls tödlich enden.

Einführung der digitalen Führerscheinkontrolle: So überzeugen Sie alle im Betrieb Beteiligten

Eine digitale Lösung zur Führerscheinkontrolle ist Ihrem Chef zu teuer? Der Betriebsrat hat Datenschutzbedenken? Die Fahrer möchten keine Hilfsmittel zur Durchführung nutzen? Auf diese und weitere Einwände könnten Sie stoßen, wenn Sie die elektronische Führerscheinkontrolle im Fuhrpark einführen wollen. In diesem Beitrag liefern wir Ihnen gute Argumente, mit denen Sie die Skeptiker in Ihrem Unternehmen von den Vorteilen der digitalen Führerscheinkontrolle überzeugen.

Die regelmäßige Durchführung der Führerscheinkontrolle im Fuhrpark resultiert aus der Halterhaftung des Fahrzeughalters (normalerweise der Unternehmer bzw. die Geschäftsführung) und ist gesetzlich vorgeschrieben. Mit einer digitalen Lösung zur Führerscheinkontrolle kommen Sie nicht nur Ihrer Pflicht nach, sondern sind auch in der Durchführung effizient.

Akzeptanzprobleme frühzeitig vermeiden

Bei der Einführung der elektronischen Führerscheinkontrolle sind meist mehrere Abteilungen involviert. Diese vertreten unterschiedliche Interessen. Außerdem können sie andere Verantwortlichkeiten haben, Bedenken äußern oder Einwände sehen. Daher ist es wichtig, alle Parteien im Unternehmen vor der Einführung der elektronischen Führerscheinkontrolle für das Projekt zu gewinnen.

Argumente für die Geschäftsführung

Wenn die Geschäftsführung nicht gleich Initiator für die Einführung der elektronischen Führerscheinkontrolle ist, bestimmt sie zumindest über den finanziellen Rahmen.

Möglicher Einwand:

„Die Einführung der elektronischen Führerscheinkontrolle bindet zu viele Ressourcen und lohnt sich wirtschaftlich nicht.“

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

- Zu Beginn entstehen höhere Anschaffungskosten, die sich aber mit der Zeit amortisieren.
- Das Fuhrparkmanagement wird bei der Organisation und Durchführung der Kontrolle entlastet.
- Die Fahrer sparen wertvolle Arbeitszeit, da sie zur Kontrolle nicht persönlich beim Fuhrparkmanagement vorstellig werden müssen.
- Die Terminvergabe und das Erinnerungsmanagement laufen automatisiert ab.
- Die digitale Führerscheinkontrolle ist (je nach Anbieter) rechtsicher und lückenlos. So ist das Unternehmen aus Halterhaftungssicht auf der sicheren Seite.



Viele Argumente sprechen für die digitale Führerscheinkontrolle.

Argumente für den Datenschutz und den Betriebsrat

Datenschutzbeauftragte und der Betriebsrat werden bei der Einführung neuer Technologien oder Programme im Unternehmen häufig hinzugezogen, um datenschutzrechtliche Fragen zu klären. Der Betriebsrat repräsentiert die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Bei der grundsätzlichen Durchführung der Führerscheinkontrolle hat der Betriebsrat zwar keine endgültige Entscheidungsgewalt, er sollte aber für eine allgemeine Akzeptanz im Unternehmen hinter dem Projekt stehen.

Möglicher Einwand:

„Die digitale Führerscheinkontrolle erhebt die Daten der Mitarbeiter. Das verletzt ihren Datenschutz.“

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

- Manuelle Kontrollen bergen ein viel höheres Datenschutzrisiko, da sie unter Umständen für jeden zugänglich sind.
- Bei der Durchführung der Kontrolle via Identifikationsmedium (QR-Code, Barcode) werden keine personenbezogenen Daten übermittelt.
- Fotos bei Kontrollen via App werden umgehend nach der erfolgreichen Kontrolle gelöscht.
- Bei einem Anbieter für die elektronische Führerscheinkontrolle mit deutschen Serverstandorten gilt der Datenschutz gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). So entstehen keine Sicherheitslücken und die Daten der Mitarbeiter geraten nicht in falsche Hände.
- Anbieter mit einem regelmäßigen Audit zur Auftragsverarbeitung von einer unabhängigen Prüfgesellschaft gewährleisten einen datenschutzrechtlichen und sicheren Prozess der Auftragsverarbeitung.

Argumente für den Einkauf

Die Einkaufsabteilung ist oftmals für die Beschaffung eines geeigneten Systems bzw. die Suche nach einem Dienstleister zur Durchführung der Führerscheinkontrolle verantwortlich. Sie bekommt ggf. Budgetvorgaben von der Geschäftsführung, die eingehalten werden müssen.

Möglicher Einwand:

„Ein digitales Kontrollsystem übersteigt das gesetzte Budget, eine manuelle Führerscheinkontrolle kostet kein Geld.“

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

- Dass die manuelle Kontrolle kein Geld kostet, ist ein Trugschluss. Betrachtet man den aufwändigen Prozess der manuellen Kontrolle genauer, wird dies schnell deutlich. Bis zu zehn Arbeitsschritte können notwendig sein, wie das folgende Beispiel zeigt:

**Beispiel für manuelle Führerscheinkontrollen in 10 Schritten**

1. Frau Müller und Frau Meier pflegen die Termine zur Führerscheinkontrolle für 100 Fahrer in Excel.
2. An die nächste Kontrolle erinnert das Fuhrparkmanagement die Fahrer per E-Mail.
3. Nach der Erinnerung werden die Termine zwischen Fahrer und Fuhrparkmanagement vereinbart.
4. Vereinzelt müssen kurzfristig neue Termine vereinbart werden.
5. Bei einer Erstkontrolle fertigen Frau Müller und Frau Meier zunächst eine Kopie des Führerscheins an. Diese wird zur Fahrerakte hinzugefügt.
6. Die Fahrer zeigen zur Kontrolle ihren Führerschein im Original bei den Fuhrparkverantwortlichen vor.
7. Im Fuhrparkmanagement wird eine Sichtprüfung des Original-Führerscheins durchgeführt. Eine Kopie des Führerscheins reicht als Nachweis nicht aus.
8. Frau Müller und Frau Meier erfassen den Namen des Fahrers und die Führerscheinnummer in einer Liste. Der Fahrer unterzeichnet die durchgeführte Kontrolle.
9. Die Liste wird anschließend in einem Ordner im Aktenschrank abgelegt.
10. Zusätzlich pflegen Frau Müller und Frau Meier die Excel-Liste mit den nächsten Terminen zur Führerscheinkontrolle.

- Digitale Systeme zur Führerscheinkontrolle bieten in der Regel eine größere Rechts- und Manipulationssicherheit als manuelle Kontrollen – insbesondere auch bei der Verwaltung und Aufbewahrung. Dadurch werden wiederum Kosten, die aufgrund von unzulässigen Kontrollen und Sicherheitslücken entstehen könnten, vermieden.
- Mit digitalen Führerscheinkontrollen werden Kosten für die Lagerung und Datenarchivierung eingespart.
- Digitale Systeme sind flexibel erweiterbar. Neue Mitarbeiter können einfach angelegt und Änderungen leicht durchgeführt werden.
- Beim Vergleich von Anbietern digitaler Kontrollsysteme ist nicht immer die günstigste auch die sicherste und komfortabelste Lösung. In Abstimmung mit den betroffenen Abteilungen sollten die Kosten anderen wichtigen Faktoren, wie z. B. dem Zeitaufwand, der Nutzerfreundlichkeit und der Rechtssicherheit, gegenübergestellt werden.

Argumente für die Personalabteilung

Oftmals ist die Personalabteilung in den Prozess der Umsetzung der Führerscheinkontrolle involviert. Bei ihr steht das Kosten-Nutzen-Verhältnis im Fokus. Die Personalverwaltung soll möglichst schlank gestaltet sein.

Möglicher Einwand:

„Mit einer digitalen Führerscheinkontrolle haben wir ein weiteres System, in dem wir Mitarbeiterdaten pflegen müssen. Das ist Mehraufwand.“

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

- Viele digitale Systeme zur Führerscheinkontrolle können in bestehende Systeme integriert werden oder bieten einen Datenimport an – es ist keine doppelte Datenpflege notwendig.

- Ein System, das mehrere Funktionen abdeckt, erleichtert die Personalarbeit. Die Daten müssen lediglich einmal angelegt und können für weitere Aufgaben genutzt werden.
- Digitale Systeme bieten mehr Transparenz und Übersichtlichkeit. Je nach Anbieter und System sind alle wichtigen Daten, wie z. B. ausstehende oder überfällige Führerscheinkontrollen, übersichtlich im Dashboard hinterlegt.
- Durch die dezentrale Administration der Führerscheinkontrolle entsteht weniger Verwaltungsaufwand.
- Alle administrativen Aufgaben können nach der Implementierung von einer intuitiven Software übernommen und weitgehend automatisiert werden. Das sorgt für Entlastung.

Argumente für das Fuhrparkmanagement**Möglicher Einwand:**

„Der manuelle Kontrollprozess funktioniert gut. Neue, digitale Technologien sind überflüssig, kompliziert und nehmen uns unsere Jobs weg.“

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

- Die elektronische Führerscheinkontrolle ersetzt das Fuhrparkmanagement nicht, sondern macht die Arbeit effizienter.
- Gute Anbieter für elektronische Führerscheinkontrollsysteme legen Wert auf eine einfache Bedienung und Handhabung der Software und bieten einen Kundensupport bei Problemen.
- Mit einer automatisierten, rechtssicheren Lösung ist das Fuhrparkmanagement auf der sicheren Seite und kann die Pflichten aus der Halterhaftung einfach digital abbilden.

Argumente für die Fahrer

Die Dienstwagennutzer sind diejenigen, die die Führerscheinkontrolle durchführen müssen. Ihre Bedürfnisse müssen unbedingt berücksichtigt werden. Wenn Fahrer z. B. kein Smartphone besitzen, sollte dies berücksichtigt werden. Die Führerscheinkontrolle muss zu den Fahrern passen und benutzerfreundlich sein. Mögliche Hürden bei der Benutzung führen zu Frust und Ablehnung.

Möglicher Einwand:

„Meine persönlichen Daten gehen niemanden etwas an und ein Smartphone oder andere Technik möchte ich nicht für die Führerscheinkontrolle verwenden.“

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

- Fahrer können die Führerscheinkontrolle von unterwegs durchführen und müssen nicht in die Hauptzentrale fahren, um beim Fuhrparkmanagement vorstellig zu werden – das entlastet.
- Der Schutz der persönlichen Daten steht bei der digitalen Führerscheinkontrolle an oberster Stelle. Gute Systeme sind so entwickelt, dass keine personenbezogenen Daten an Dritte übermittelt werden und nur notwendige Daten im sicheren System gespeichert sind.

**Fazit**

Manuell war gestern! Die vielen Vorteile der elektronischen Führerscheinkontrolle sprechen für sich – und mit den genannten Argumenten wird es Ihnen gelingen, diese zu vermitteln.



Mit diesen Mitarbeiterbenefits steigern Sie die Zufriedenheit und Motivation Ihrer Kollegen

Diese Checkliste für mögliche Mitarbeiterbenefits kann Ihnen helfen sicherzustellen, dass alle relevanten Aspekte berücksichtigt werden, um die Zufriedenheit und Motivation Ihrer Kollegen zu steigern. Sie können sie je nach Unternehmensgröße, Branche und spezifischen Anforderungen anpassen. Es ist wichtig, regelmäßig Feedback von Mitarbeitern einzuholen, um die Angebote kontinuierlich zu verbessern.

Checkliste: Mitarbeiterbenefits 		Ja	Nein
Finanzielle Benefits			
1.	Wird ein im Branchenvergleich wettbewerbsfähiges Gehalt gezahlt?	☐	☐
2.	Gibt es leistungsabhängige Boni oder Gewinnbeteiligungen?	☐	☐
3.	Existieren Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge?	☐	☐
4.	Werden Mitarbeiterrabatte gewährt?	☐	☐
5.	Gibt es Regelungen zur Fahrtkostenerstattung?	☐	☐
Gesundheits- und Wellnessangebote			
6.	Werden den Mitarbeitern Zusatzversicherungen unterbreitet, z. B. für Zähne oder Augen?	☐	☐
7.	Gibt es einen Fitnessraum oder Zuschuss für eine Mitgliedschaft in einem Fitnesscenter?	☐	☐
8.	Werden die Mitarbeiter motiviert, an Workshops zu Themen wie Ernährung, Stressmanagement etc. teilzunehmen?	☐	☐
9.	Werden regelmäßige Gesundheitschecks oder Impfaktionen angeboten?	☐	☐
Work-Life-Balance			
10.	Gibt es flexible Arbeitszeitmodelle?	☐	☐
11.	Besteht die Möglichkeit, mobil zu arbeiten?	☐	☐
12.	Gibt es Angebote für Teilzeitarbeit?	☐	☐
13.	Gibt es Unterstützung für werdende Eltern und flexible Rückkehrmodelle?	☐	☐
Karriereentwicklung			
14.	Nehmen die Mitarbeiter regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teil (Schulungen, Seminare, Konferenzen)?	☐	☐
15.	Gibt es Unterstützung durch erfahrene Kollegen in Form von Mentoring-Programmen?	☐	☐
16.	Finden regelmäßige Mitarbeitergespräche zur beruflichen Entwicklung statt?	☐	☐
Arbeitsumfeld und Unternehmenskultur			
17.	Sind die Arbeitsplätze modern ausgestattet (ergonomische Möbel, ansprechende Büros)?	☐	☐
18.	Finden regelmäßig Veranstaltungen zur Förderung des Teamgeistes statt?	☐	☐
19.	Gibt es Programme zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen?	☐	☐
20.	Werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen und Feedbackgespräche durchgeführt, um eine Feedback-Kultur zu fördern?	☐	☐
Kommunikation und Information			
21.	Werden die Mitarbeiter mit Informationen über die Unternehmensentwicklung auf dem Laufenden gehalten?	☐	☐
22.	Erhalten sie Updates zu den angebotenen Benefits?	☐	☐
23.	Wurden Ansprechpartner für Fragen zu Benefits benannt?	☐	☐
Sonstiges			
24.	Finden regelmäßig Mitarbeiterveranstaltungen statt, wie z. B. Feiern, Ausflüge oder Sportevents?	☐	☐
25.	Gibt es eine Kantine oder Essenszuschüsse?	☐	☐
26.	Gibt es unternehmensinterne Kinderbetreuungsangebote bzw. Kooperationen mit Kitas?	☐	☐
27.	Wird Unterstützung in Notlagen angeboten, z. B. bei Krankheit?	☐	☐



„Wie müssen Mitarbeiter hinsichtlich der Nutzung von KI geschult werden?“

Frage: „Wir planen kleine Pilotprojekte, um KI-Anwendungen in verschiedenen Bereichen unseres Unternehmens zu testen. Was müssen wir hinsichtlich der Schulungen der Mitarbeiter zur Nutzung von KI beachten?“

Antwort: Seit 2.2.2025 sind Entwickler, Anbieter, Händler und Betreiber von KI-Software verpflichtet, ihre Mitarbeiter zu schulen, wenn sie mit KI arbeiten. Hintergrund ist die europäische Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI-Verordnung), die am 1.8.2024 in Kraft getreten ist. Gefordert wird eine „ausreichende“ KI-Kompetenz. Das bedeutet in der Praxis, dass Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit KI einsetzen, die Chancen und Risiken der Technologie kennen sollen und einschätzen können. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass seine Mitarbeiter im Umgang mit KI geschult sind, einige grundlegende Fragen zur Funktionsweise und zum Einsatz der KI beantworten und eigenverantwortlich eine Risikoanalyse zum Output von z. B. Chatbots abgeben können. Da sich KI weiterentwickelt, müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter regelmäßig und fortlaufend schulen.

Schulungsinhalte sollen zum Arbeitsalltag der Mitarbeiter passen

Die Verordnung macht keine näheren Vorgaben zu den Anforderungen an eine Schulung oder wie sie durchzuführen ist. Es muss

kein externer Dienstleister beauftragt werden. Wichtig ist, die Schulungen auf die verschiedenen Arbeitswirklichkeiten der Mitarbeiter anzupassen, auch neue Mitarbeiter zu schulen und die Schulungsmaßnahmen zu dokumentieren. Das heißt, nachvollziehbar festzuhalten, wer wann in was oder wozu geschult wurde – auch wenn es bislang noch keine Pflicht zur Dokumentation gibt.



Mein Tipp

Entwickeln Sie betriebsinterne KI-Richtlinien, was in Ihrem Unternehmen erlaubt ist und was nicht und welche Gefahren und Risiken bestehen. Gestalten Sie Ihre Schulungen am besten entlang Ihrer KI-Richtlinien und konzentrieren Sie sich auf die Tools, die bei Ihnen im Einsatz sind.



Fazit

Sehen Sie die Schulungspflicht als Chance, auf Gefahren hinzuweisen und Kompetenzen zu fördern. Daten verlassen schließlich den Herrschaftsbereich Ihres Unternehmens. Es geht dabei nicht nur um sensible Kundendaten und Persönlichkeitsrechte – es können z. B. auch Erfindungen oder Patente betroffen sein.



„Wo finde ich seriöse Anbieter für Radon-Messungen am Arbeitsplatz?“

Frage: „Ich wurde von der Geschäftsleitung beauftragt, Radon-Messungen in unseren Räumen durchführen zu lassen. Wer führt solche Messungen durch und woher weiß ich, ob der Anbieter seriös ist?“

Antwort: Um eine bundeseinheitliche Qualität der Radon-Messungen am Arbeitsplatz sicherzustellen, müssen diese Messungen mit Messgeräten von Anbietern erfolgen, die vom Bundesamt für Strahlenschutz (BfS) gemäß § 155 Strahlenschutzverordnung anerkannt sind. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass die Messergebnisse später von der zuständigen Landesbehörde akzeptiert werden können.



Wer qualitätsgesicherte Radon-Messungen am Arbeitsplatz anbieten möchte, muss sich dafür beim BfS anerkennen lassen.

Liste mit anerkannten Anbietern

Das BfS hat auf seiner Webseite eine Liste mit den aktuell anerkannten Anbietern veröffentlicht. Dort können Sie sich über die gesetzlich vorgeschriebenen Radon-Messungen informieren und Messungen mit den genannten Messgeräten bestellen. Den Ergebnisbericht müssen Sie aufbewahren und betroffene Arbeitskräfte (inkl. im Betrieb tätigen Fremdfirmen) sowie den Betriebs- oder Personalrat über das Messergebnis informieren.



Web-Tipp

Nähere Informationen zum Messverfahren sowie die Liste anerkannter Anbieter für Radon-Messungen finden Sie hier:
<https://kurzlinks.de/czca>



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



Burnout-Prävention: 4 Tipps, wie Ihre Kollegen ungesunden Perfektionismus besiegen

Prinzipiell ist Perfektionismus nicht immer gleich etwas Schlechtes. Ehrgeiz, Fleiß und Gewissenhaftigkeit sind wichtig, um Dinge voranzubringen. Die Dosis aber macht das Gift. Ein Übermaß, den sog. dysfunktionalen Perfektionismus, zeigen Menschen, die ständig unter Strom und am Rand der Überforderung stehen, nur schwer loslassen und nicht mehr entspannen können. Lesen Sie hier, wie Sie Kollegen mit übersteigertem Ehrgeiz davor bewahren, sich selbst ins Burnout zu manövrieren.

Selbstzweifel, die Angst zu versagen, und das Bedürfnis nach Anerkennung sind mögliche Ursachen für das Streben nach Perfektion. Jeder Einzelne ist zunächst einmal selbst für sein Wohl verantwortlich. Als Gesundheitsschützer können Sie Ihre Kollegen aber unterstützen. Dabei geht es nicht um mehr Laisser-faire, sondern um eine offene Kommunikation. Jeder Mensch ist unterschiedlich belastbar und pflegt seinen individuellen Arbeitsstil – das muss im Team akzeptiert und wertgeschätzt werden.

Ein wichtiger Pfeiler gegen krank machenden Erfolgsdruck ist eine gesunde Fehlerkultur

Gerade Vorgesetzte haben hier eine wichtige Vorbildfunktion: Es braucht Chefs, die selbst auch mal Schwächen zeigen und an ihre Mitarbeiter realistische Erwartungen stellen. Coachings, Seminare und Beratungen für einzelne Mitarbeiter oder Teams können helfen, perfektionistische Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren und durch konstruktive zu ersetzen. Das klappt aber nur, wenn die Person offen dafür ist und z. B. ein Coaching nicht als „Therapie“ persönlichen Fehlverhaltens falsch versteht.

Leiten Sie diese 4 Tipps gegen ungesunden Perfektionismus an Ihre Kollegen weiter

Tipp 1: Achten Sie auf Ihre eigenen Grenzen

Höchstleistungen abliefern zu wollen ist per se nichts Schlechtes. Setzen Sie sich aber realistische Ziele. Mit 80 % Einsatz erreichen Sie oft schon Ihr Ziel. Erspüren Sie Ihre Ressourcen und sagen Sie

ohne schlechtes Gewissen Nein, wenn Ihnen etwas zu viel ist. Ihre Kollegen werden Sie deshalb nicht weniger schätzen.

Tipp 2: Nutzen Sie Ihre persönlichen Stärken

Jeder Mensch hat Talente und Stärken. Vergleichen Sie sich nicht mit Kollegen, sondern konzentrieren Sie sich auf das, was Sie besonders gut können und was Ihnen Spaß macht. Rufen Sie sich Ihre positiven Eigenschaften und Ihr Erreichtes in Erinnerung und schreiben Sie es am besten auf, damit Sie im Alltag immer mal wieder draufschauen können. Seien Sie stolz auf sich!

Tipp 3: Hinterfragen Sie Ihr Verhalten

Warum handle ich jetzt so? Welchen Nutzen verspreche ich mir davon? Und was könnte Schlimmes passieren, wenn ich anders als gewohnt agiere? Wenn Sie sich diese Fragen zwischendurch immer wieder mal stellen, erkennen Sie potenziell destruktive Handlungsweisen und können diese ändern.

Tipp 4: Nehmen Sie Ihre Schwächen an

Akzeptieren Sie sich als Mensch mit Ecken und Kanten. Geben Sie Fehler und Schwächen zu und nehmen Sie sie mit Geduld, Toleranz und Humor an. Das befreit von chronischen Selbstzweifeln.



Fazit

Selbst auferlegter Druck im Übermaß schadet auf Dauer der Gesundheit. Die eigenen Ansprüche herunterzuschrauben und Frieden mit sich zu schließen bringt mehr Gelassenheit.

Powernap im Homeoffice ist besonders bei Jüngeren ein beliebtes Erholungsrezept

Aus medizinischer Sicht ist ein Nickerchen zwischendurch, neudeutsch Powernap, eine gesundheitsfördernde Maßnahme. Wer zuhause arbeitet, wo der Weg zwischen Schreibtisch und Sofa oder Bett kurz ist, nutzt diese Chance gern: Kommt die Mittagsmüdigkeit, legen rund 39 % der Berufstätigen zumindest gelegentlich einen Powernap ein. Das ist ein Ergebnis der Schlafstudie 2024 der Pronova BKK. Auffällig ist: Die Zahl der Powernaper sinkt mit zunehmendem Alter.

- Von den 18- bis 29-Jährigen legen 60 % gelegentlich einen Powernap im Homeoffice ein.
- Von den 40- bis 49-Jährigen nutzt ein Drittel diese Möglichkeit.
- Bei den 50- bis 59-Jährigen liegt der Anteil nur bei 28 %.

Andere Generation – andere Einstellung

Während die Jüngeren offener mit kurzen Erholungspausen umgehen und sie als normal empfinden, haben ältere Berufstätige meist eine andere Einstellung. Sie sind mit dem Gedanken aufgewachsen, dass Schlafen nicht in den Arbeitskontext gehört. Die

Generation Z hingegen sagt: „Wenn ich müde bin, mache ich einen Powernap. Danach arbeite ich produktiver weiter.“ Mein Tipp: Ermutigen Sie insbesondere Ihre älteren Kollegen, die gesundheitlichen Vorteile von 10- bis 20-minütigen Powernaps ohne schlechtes Gewissen zu nutzen – natürlich nur in Pausen.

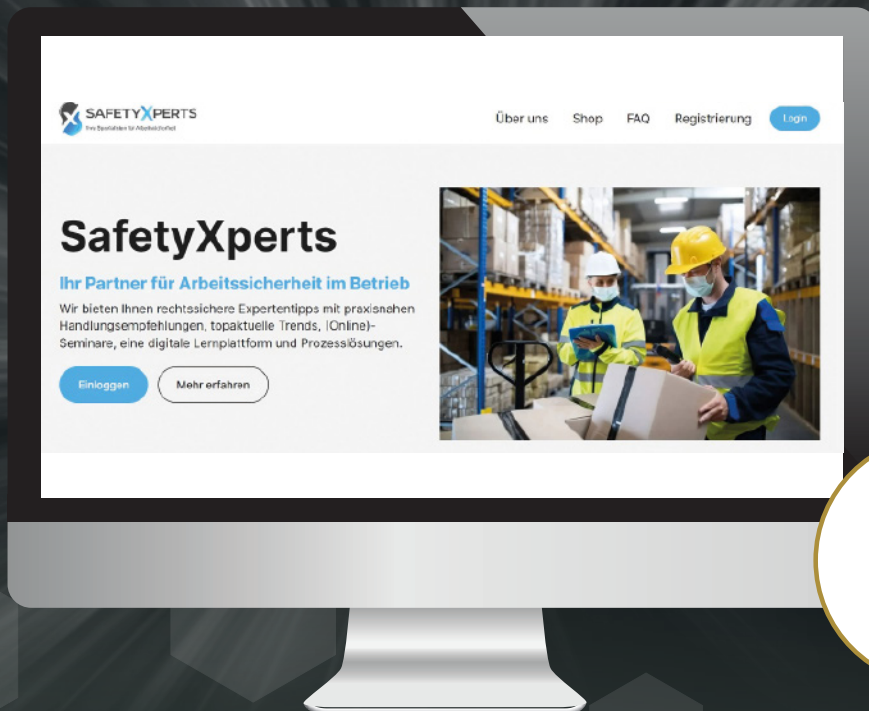


Download-Tipp

Die ausführlichen Ergebnisse der Schlafstudie 2024 der Pronova BKK finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/6lrw>



Das bietet Ihnen der Onlinebereich



Mit neuer
Arbeitshilfe:
XXX



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.



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben 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 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

Premium“ 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 Premium“ 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: S. 4: AdobeStock_The 2R Artificiality; S. 5: AdobeStock_Andreas Gruhl; S. 6: AdobeStock_Gerhard Seybert; S. 9: AdobeStock_angellodeco

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.





BFSG-Check: Selbstprüfung zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz

Das neue Barrierefreiheitsstärkungsgesetz tritt am 28. Juni 2025 in Deutschland in Kraft. Es dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen inkl. bestimmter Webseiten, Apps und Online-shops. Der Anwendungsbereich mit seinen Varianten und Ausnahmen ist nicht so leicht zu überblicken. Mit diesem interaktiven BFSG-Check können Sie schnell und kostenlos prüfen, ob Sie von dem neuen Gesetz betroffen sind. Über Fußnoten gelangen Sie zu weiterführenden Hinweisen und Verweisen zu den relevanten Gesetzesstellen.

 <https://kurzlinks.de/jsnt>

**Senden Sie uns gerne
Ihre Anregungen und
Themenwünsche per E-Mail an:**

 premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit