



SICHERHEIT IM BETRIEB

BRANDSCHUTZ ORGANISIEREN – ARBEITSSICHERHEIT GARANTIEREN!

TOP-THEMA

BRANDSCHUTZ: ZUSTÄNDIGKEITEN KLAR GEREGLT

Lesen Sie, welche Qualifikationen für Brandschutzbeauftragte und -helfer tatsächlich nötig sind. **S. 3**

SICHERHEIT NEU DENKEN FÜR DIE GENERATION 50+

Der demografische Wandel verlangt neue Konzepte für Sicherheit und Gesundheit. **S. 6**

PRÄSENTISMUS: KRANK ZUR ARBEIT – RISKANT FÜR ALLE

Warum dieser falsche Ehrgeiz nicht nur die Gesundheit gefährdet, sondern auch die Produktivität. **S. 8**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Oliver Kienzler

Fachplaner für vorbeugenden Brandschutz, Dozent, Autor und externer Brandschutzbeauftragter



Sven Rost

Selbstständiger Brandschutzbeauftragter in den unterschiedlichsten Branchen und nebenbei Dozent und Ausbilder im Brandschutzbereich

Wonnemonat Mai: Beginn der Gewittersaison

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dem Mai startet in Mitteleuropa die Gewittersaison, die mit heftigen Regengüssen, Hagelschauern, stürmischen Böen und teils gefährlichen Blitzeinschlägen einhergeht. Das Risiko eines Gewitters ist groß: Selbst bei klarem Himmel kann ein Unwetter plötzlich und unerwartet auftreten. Umso wichtiger ist es, sich vorab Gedanken darüber zu machen, ob man ausreichend vorbereitet ist. Ist die Blitzschutzanlage der Elektroinstallation funktionsfähig und intakt? Sind die Abläufe für das Oberflächenwasser frei und große Mengen Wasser können gut abfließen? Sind lose Gegenstände auf dem Gelände, die bei Sturm umfallen oder weggeweht werden können? Es schadet nicht, die Gegebenheiten dann zu prüfen, wenn die Sonne scheint. Anschließend können Sie gelassen in den Frühling starten.

Herzlichst ihr

Oliver Kienzler

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: www.safetyxperts.de/login



Videothek

Zahlreiche Lehrvideos für Mitarbeiter zur Erklärung Ihrer Maßnahmen.



Fragen an die Xperten

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



Rabatte für Seminare und Veranstaltungen

Als „SafetyXperts“-Kunde erhalten Sie 10 % Rabatt auf unsere Veranstaltungen.





Feuerlöscher gut zugänglich und sichtbar platzieren? – Fehlanzeige!

In Bereichen wie einer VIP-Lounge wird das Thema Brandschutz mitunter erstaunlich nachlässig behandelt – fast so, als gälten dort andere Regeln. Wer Verantwortliche auf offensichtliche Mängel hinweist, stößt nicht selten auf Unverständnis oder wird belächelt, als sei ein Brand an einem so exklusiven Ort gänzlich undenkbar.



Ohne Garderobe sichtbar, aber mit ein paar Jacken schnell verdeckt: Feuerlöscher und Schild sind dann kaum noch zu erkennen.

Der Feuerlöscher in diesem Beispiel ist denkbar ungünstig platziert. Es scheint, als hätte hier jemand gedacht: „Er ist vorhanden, und er ist geprüft, das muss doch reichen.“ Weder die Betreiber noch die Gäste oder das Personal in diesem Catering-Bereich eines Sportstadions waren offensichtlich jemals in der Verlegenheit, wegen eines Brandes zügig zu einem Feuerlöscher greifen

zu müssen. Vermutlich ist das der Grund, warum ein Hinweis auf derartige Situationen oft mit einem „Ist doch nicht so schlimm“ quittiert wird. Dass es im Brandfall tatsächlich um Sekunden geht, ist den wenigsten bewusst.

In diesem Fall habe ich die Zuständigen allerdings darauf aufmerksam gemacht und Aufklärungsarbeit betrieben. Dem Betreiber habe ich so zunächst erläutert, dass bereits wenige aufgehängte Jacken ausreichen, um den Feuerlöscher vollständig zu verdecken – eine riskante Sicherheitslücke. Auch der schwere Stehtisch erschwert das Öffnen der Box und die Entnahme des Feuerlöschers massiv, was der Betreiber nach einem eigenen Öffnungsversuch auch eingestehen musste. Im Rahmen einer Brandschutzunterweisung wurde im Nachgang auch das Personal für die Thematik sensibilisiert.

Die Folge: Stehtisch und Garderobe wurden letztendlich entfernt. Damit wurde die Zugänglichkeit des Feuerlöschers dauerhaft sichergestellt. (OK)

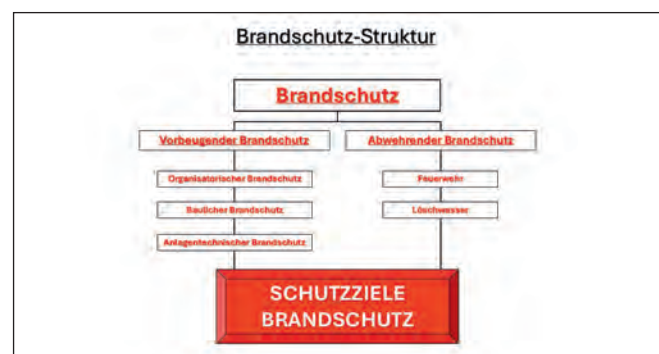
Zuständigkeitsbereiche im Brandschutz: Klar geregelt durch Ausbildung und Fachwissen

In zahlreichen Unternehmen ist es gängige Praxis, bei der Suche nach geeigneten Verantwortlichen und Helfern für den Brandschutz zunächst nach Feuerwehrmitgliedern im Betrieb zu fragen. Denn viele Verantwortliche sind der Auffassung, dass Feuerwehrleute grundsätzlich Aufgaben eines Brandschutzbeauftragten und Brandschutzhelfers einfach so übernehmen können, schließlich sind sie ja ausgebildete Feuerwehrleute. Leider ist das nicht ganz so einfach. In diesem Beitrag wollen wir deshalb die nötige Qualifikation, die Ausbildung und fachlichen Grundlagen für Brandschutzbeauftragte und Brandschutzhelfer ausführlich darstellen.

Die Struktur des Brandschutzes

Man sollte sich dessen bewusst sein, dass nicht jeder „Brandschützer“ alle mit dem Thema Brandschutz verbundenen Aufgaben ohne Weiteres übernehmen kann, auch wenn sie auf den ersten Blick damit in Verbindung stehen. Da das Thema Brandschutz grundsätzlich sehr komplex ist, ist vielmehr entscheidend, welche spezielle Ausbildung jemand hat. Ein Bauingenieur mit Fachrichtung „vorbeugender Brandschutz“ kann zwar die brandschutzrelevanten Vorgaben im Bauwesen in- und auswendig kennen, muss aber nicht zwangsläufig wissen, welche Beladung auf einem Hilfeleistungslöschfahrzeug der Feuerwehr verlastet ist. Umgekehrt weiß jeder Feuerwehrmann grundsätzlich, wie man ein Feuer löscht, hat aber von den brandschutztechnischen Vorgaben nach Industriebauvorschriften oft keine Ahnung. Deshalb benötigen Sie für jede Funktion im Brandschutz die entsprechenden Spezialisten. Die Anforderungen im jeweiligen Tätigkeitsbe-

reich müssen daher vorab stets genauestens definiert und mit den Kenntnissen und Fähigkeiten der Protagonisten abgeglichen werden.



Vorbeugender und abwehrender Brandschutz: In allen Bereichen sind spezialisierte Fachkräfte erforderlich.

Fortsetzung auf Seite 4

Persönliche und fachliche Eignung

Wer im Betrieb Aufgaben im Brandschutz wahrnimmt, übernimmt auch automatisch eine wichtige Position und damit eine hohe Verantwortung für die Sicherheit der gesamten Belegschaft. Daher muss neben der brandschutzrelevanten Ausbildung auch die persönliche Eignung berücksichtigt werden. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat in den beiden Informationsbroschüren „205-003 Brandschutzbeauftragte“ und „205-023 Brandschutzhelfer“ die Anforderungsprofile für die betreffenden Personenkreise klar definiert.

Anforderungsprofil für Brandschützer

Brandschutzbeauftragte und -helfer müssen folgende Qualifikationen mitbringen:

- abgeschlossene Berufsausbildung (nur Brandschutzbeauftragte),
- gewerbe- und branchenspezifische Kenntnisse der betrieblichen Abläufe und Gefahren,
- technisches Verständnis und ausreichende Kommunikationsstärke,
- hohe Zuverlässigkeit (Brandschutzbeauftragter),
- Bestätigung des Erwerbs der erforderlichen Kompetenzen (gemäß DGUV-I 205-003, Anhang 2) durch eine Ausbildungseinrichtung.

Wichtig: Landesfeuerwehrschulen weisen darauf hin, dass ein Gruppenführer- oder Zugführerlehrgang nicht ausreicht, um als Brandschutzbeauftragter zu fungieren. Feuerwehrleute, die die Truppmann- und Truppführerausbildung (auch Grundausbildung genannt) erfolgreich absolviert haben, können zwar als Brandschutzhelfer eingesetzt werden, aber auch bei diesen Kandidaten müssen die betrieblichen Abläufe und Aufgabenbereiche ergänzend geschult werden.



Nur mit der richtigen Aus- und Fortbildung lässt sich die Qualifikation aufrechterhalten.

Aus- und Fortbildung ist ein Muss

Früher gingen viele Unternehmer davon aus, dass die Ausbildung zum Brandschutzbeauftragten ausreicht und das Thema damit

dauerhaft abgedeckt ist. Doch auch schon damals mussten sich Brandschutzbeauftragte kontinuierlich weiterbilden.

Wichtig: Mit der neuen DGUV-I 205-003 wird auf diese Fortbildungspflicht explizit hingewiesen. So müssen innerhalb von drei Jahren mindestens 16 Unterrichtseinheiten zu brandschutzrelevanten Themen nachgewiesen werden, ansonsten muss die Ausbildung zum Brandschutzbeauftragten komplett wiederholt werden.

Auch die Ausbildung zum Brandschutzhelfer verliert mit der Zeit ihre Gültigkeit. Eine Auffrischung ist alle 3 bis 5 Jahre erforderlich. Alle Fortbildungen müssen dokumentiert und die Nachweise auf Anfrage der Brandschutzbehörde vorgelegt werden.



Brandschutz im Unternehmen ist keine One-Man-Show, sondern Teamwork der gesamten Belegschaft.

Brandschutz ist Teamwork im Unternehmen

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter für bestimmte Positionen zu gewinnen. Gerade im sicherheitsrelevanten Bereich muss daher offen und vor allem auf Augenhöhe miteinander gesprochen werden. Der betriebliche Brandschutz ist keine „One-Man-Show“ des Brandschutzbeauftragten. Der Brandschutz im Unternehmen ist nur dann sichergestellt, wenn Geschäftsleitung, Brandschutzbeauftragte, Brandschutzhelfer und die gesamte Belegschaft an einem Strang ziehen. Nur wenn alle die Hintergründe der Brandschutzmaßnahmen verstehen, entsteht Akzeptanz. Dies fördert auch die Bereitschaft, Verantwortung für sichere Arbeitsplätze zu übernehmen.



Fazit

Auch der Autor erinnert sich daran, dass vor 20 Jahren manchmal Kollegen allein wegen ihrer Mitgliedschaft bei der freiwilligen Feuerwehr im Unternehmen als Brandschutzverantwortliche eingesetzt wurden. Heute erfordert die fachgerechte Ausübung von Brandschutz Tätigkeiten im Betrieb allerdings eine angemessene Aus- und Fortbildung sowie den Nachweis der persönlichen Qualifikation. Dies ist für beide Seiten, für den Unternehmer wie auch für den Brandschutzverantwortlichen, eine wichtige Voraussetzung, um die Sicherheit im Betrieb auf hohem Niveau zu halten. Zudem stärkt eine fundierte Qualifikation die Rechtssicherheit aller Beteiligten. (OK)



Brandschutzdialog: 3 Fragen, 3 Antworten

In dieser Rubrik stellen wir Brandschutzverantwortlichen in Unternehmen drei Fragen zu besonderen Themen des betrieblichen und organisatorischen Brandschutzes. Heute geht es um wiederkehrende Wartungen im Brandschutz. Die Antworten lesen Sie hier.

Frage 1: Welche wiederkehrenden Wartungen im Brandschutz stehen in Ihrem Betrieb an?

Neben Feuerlöschern und Rauchwärmeabzugsanlagen haben wir auch eine Brandmeldeanlage sowie Brandschutztüren im Betrieb, die regelmäßig geprüft werden müssen. Feste Löschanlagen wie Sprinkler oder Gas-Löschanlagen sind bei uns nicht vorhanden. Im organisatorischen Bereich sind es die Schulungen und Unterweisungen, die regelmäßig erfolgen müssen, und die Feuerwehr-, Flucht- und Rettungspläne sowie die Brandschutzordnung, die regelmäßig auf dem Prüfstand sind.

Frage 2: Wer übernimmt diese Prüfungen?

In der Regel haben wir für alle technischen Anlagen Wartungsverträge mit externen Dienstleistern. Diese informieren uns rechtzeitig über anstehende Wartungen, sodass wir hier keine Lücken in der Dokumentation haben. Im organisatorischen Bereich überwache ich als Brandschutzbeauftragter die Einhaltung der jeweiligen Fristen.

Frage 3: Wie dokumentieren Sie die wiederkehrenden Wartungen?

Wir hatten lange Zeit Prüfbücher, in denen die Wartungen jeweils notiert wurden. Seit wenigen Jahren arbeiten wir aber mit einer Dokumentationssoftware. Diese erleichtert uns nicht nur die Terminierung und Überwachung, sondern wir haben auch alle Protokolle schnell verfügbar, wenn sie benötigt werden.



Fazit

Wiederkehrende Wartungs- und Prüfungsmaßnahmen gewährleisten bei Brandschutzeinrichtungen die einwandfreie Funktion und Umsetzung aller Brandschutzmaßnahmen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat in der Broschüre „205-040 Prüffristen im Brandschutz“ die relevanten rechtlichen Grundlagen zusammengefasst. Die Broschüre ist unter www.DGUV.de kostenlos erhältlich. (OK)

Löschsprays: Kompakt, aber wenig effizient

Zwar sind Feuerlöschsprays handlich und einfach zu bedienen, doch müssen sie ungenutzt bereits nach etwa drei Jahren ausgetauscht werden. Dies verursacht erheblichen Sondermüll und erhöht den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens. Praxistests zeigten, dass das Feuerlöschspray eine Ausstoßrate von 0,028 Litern pro Sekunde erreicht, während ein 2-Liter-Feuerlöscher etwa schon 0,12 Liter pro Sekunde abgibt. Noch deutlich leistungsstärker ist ein Feuerlöscher mit 6 Löscheneinheiten, der zwischen 150 und 200 Millilitern pro Sekunde abgibt. Aufgrund dieser vergleichsweise geringen Ausstoßrate ist ein Feuerlöschspray vor allem für die Bekämpfung kleiner Entstehungsbrände geeignet. Bei größeren Bränden reicht die Löschleistung nicht aus, um eine effektive Brandbekämpfung zu gewährleisten. (OK)

Lösch- und Trinkwassersystem müssen getrennt sein

Beim Anschluss von Löschanlagen an das Trinkwassernetz muss eine klare Trennung zwischen beiden Systemen sichergestellt sein. Denn stehendes Wasser in Löschanlagen fördert das Bakterienwachstum und birgt bei direkter Verbindung zum Trinkwassersystem Gesundheitsrisiken. Im regulären Trinkwassernetz ist das Risiko geringer, da der tägliche Wasserverbrauch die Leitungen kontinuierlich durchspült.

Die DIN EN 1717 regelt den Schutz des Trinkwassers vor Verunreinigungen und ordnet Löschwasser dabei der höchsten Gefährdungsstufe (Kat. 5) zu. Daher muss es durch eine Löschwasserübergabestelle (LWÜ) vom Trinkwassernetz getrennt werden. Wird diese Vorgabe nicht eingehalten, haftet der Betreiber. Eine durch kontaminiertes Trinkwasser verursachte Erkrankung kann strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Bestehende Altanlagen ohne wirksame LWÜ müssen nachgerüstet werden.



Die Löschwasserleitungen zu Wandhydranten müssen vom Trinkwassernetz getrennt sein.

Bewährte Systeme trennen hygienisch und normgerecht Trink- und Löschwasser. Spül- und Sicherungseinrichtungen verhindern einen Kontakt, selbst im Brandfall.



Fazit

Die Trennung von Lösch- und Trinkwasser ist essenziell und liegt in der Verantwortung des Betreibers. Verstöße können strafrechtliche Folgen haben.

Daher sollten nicht nur neue Anlagen entsprechend konzipiert, sondern auch bestehende Systeme auf Konformität mit der DIN EN 1717 geprüft werden. (OK)

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 im Jahr 2011 noch 17,5 % der erwerbstätigen Personen 55 Jahre und älter, lag der Anteil im Jahr 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 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 Fachkräftemangels personell weiterhin flexibel und wirtschaftlich zu agieren.

Ältere Beschäftigte arbeiten anders

Der Alterungsprozess ist von Mensch zu Mensch individuell und die Veränderungen sind 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 zu einem Alter von 60 bis 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,
- bei hoher Arbeitstaktung, Lärm und Hitze mehr Zeit für die Regeneration benötigt wird.

Auf der anderen Seite kann sich das Alter auch positiv bemerkbar machen: Ältere Beschäftigte zeigen in der Regel eine höhere Bindung an das Unternehmen, sind zuverlässiger und haben ein großes Pflichtgefühl. Sie haben ein gesteigertes Qualitätsbe-

wusstsein und ein hohes Sicherheitsverständnis. Resultierend können ältere Beschäftigte tendenziell mit einigen 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 Verantwortliche 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 verstehen 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 Beschäftigten 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 in allen Alters-
gruppen. Hinweise zur Gestaltung gesunder Schichtmodelle
enthält die Broschüre „Schichtarbeit – (k)ein Problem?!“
der DGUV:  <https://bit.ly/4jQSwvJ>

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

- Ermöglichen Sie, falls es machbar ist, eine Reduzierung der
Arbeitszeit, 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 Gesundheits-
strategie und wirken Sie als Verantwortlicher auf eine altersge-
rechte Arbeitsumgebung hin:

- Achten Sie auf ergonomische Arbeitsplätze: z. B. höhenverstell-
bare Tische, rückenfreundliche Stühle und augenschonende
Beleuchtung. Auch große Schrift und klare Kontraste sind für
ältere Mitarbeitende besonders wichtig.



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.
- Minimieren Sie Sturzrisiken denn mit dem Alter nimmt das
Gleichgewicht ab. Rutschfeste Böden, markierte Wege und
gute Beleuchtung schaffen Sicherheit.
- 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 Verantwortli-
chen sein, fachkundig bei der Gestaltung altersgerechter
Arbeitsplätze zu beraten, um die Arbeitsfähigkeit und das
Wohlbefinden der älteren Mitarbeitenden langfristig zu
sichern. (SD)



Präsentismus: Wenn Anwesenheit mehr Schaden als Nutzen bringt

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 Wehwechen“ 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 Verantwortliche 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 Burn-out 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 lahmlegt. 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 Kolleginnen und Kollegen 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 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 einzelnen Personen so gering wie möglich zu halten.



Fazit

Präsentismus ist ein unterschätztes Problem, das Unternehmen teuer zu stehen kommen kann – gesundheitlich wie wirtschaftlich. Sie 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. (SD)



Worauf Sie bei Brandschutztüren achten müssen: Ihre praktische Checkliste

Nicht nur bei offiziellen Brandverhütungsschauen, auch bei alltäglichen Begehungen in Unternehmen und öffentlichen Gebäuden zeigt sich, dass klassische Brandschutztüren, aber auch Rauch- und Feuerschutzabschlüsse nicht wie vorgeschrieben mindestens einmal im Jahr von einer sachkundigen Person geprüft werden.

Auf die Frage nach dem jeweiligen Prüfbuch oder einer anderweitigen Dokumentation folgt oft nur Achselzucken. Diese Checkliste für Brandschutztüren bietet eine Übersicht aller wichtigen Arbeitsschritte zur Prüfung von Brandschutztüren. Diese beginnen mit der Identifikation der Tür und reichen über die oberflächliche Sichtprüfung bis hin zu den technischen Wartungsaufgaben, die Scharniere, Schlösser, Dichtungen, Beschläge und Türrahmen umfassen. Die Liste kann selbstverständlich um weitere Punkte ergänzt werden.

Wichtig: Nach der erfolgten und dokumentierten Prüfung muss das Prüfprotokoll (in diesem Fall die Checkliste) so abgespeichert und gesichert werden, dass es jederzeit zugänglich ist, insbesondere nach einem Brandereignis. Die wiederkehrende Prüfung, die mindestens einmal jährlich erfolgen muss, sollte auch mit einem Kalendereintrag vermerkt sein, sodass die Prüffristen auch eingehalten werden. (OK)

Checkliste Brandschutztüre (Rauch- und Feuerschutzabschluss)			
Firma:	Gebäude:	Baujahr:	Etage / Abteilungen:
Verantwortlicher / Prüfer:		Datum der Prüfung:	
Wiederkehrende Prüfung, mindestens 1x jährlich			
		Ja	Nein
Datenerfassung / Identifikation:			
1.	Brandschutzanforderungen (gem. Typenschild)	☐	☐
2.	T 30	☐	☐
3.	T 60	☐	☐
4.	T 90	☐	☐
5.	selbstschließend	☐	☐
6.	dicht schließend	☐	☐
7.	Türe identifiziert	☐	☐
	Wenn nein, Bemerkung:		
8.	Ist die Türe zugänglich / in voller Laufläche zu öffnen?	☐	☐
	Wenn nein, welche Beeinträchtigung:		
Sichtprüfung Türe / Türrahmen / Zarge:			
9.	Sitzt das Türblatt gegen den Türanschlag und ist es frei von Verformungen?	☐	☐
	Wenn nein, welche Beeinträchtigung:		
10.	Sind oberflächliche Beschädigung an der Tür vorhanden (Furnier, Türblatt etc.)?	☐	☐
	Wenn ja, welche Beeinträchtigung:		
11.	Sind oberflächliche Beschädigungen am Türrahmen vorhanden (inkl. Löcher, Dellen etc.)?	☐	☐
	Wenn ja, welche Beeinträchtigung:		
12.	Sind Türrahmen und Zarge vollständig und sicher an der Wand befestigt?	☐	☐
	Wenn nein, welche Beeinträchtigung:		
13.	Ist der Spalt zwischen Rahmen und Türblatt durchgängig 3 mm breit?	☐	☐
	Wenn nein, welche Beeinträchtigung:		
14.	Bei Türstopper: vorhanden, funktionsfähig und fest angebracht?	☐	☐
	Wenn nein, welche Beeinträchtigung:		

Die vollständige Checkliste können Sie sich unter www.safetyxperts.de/login herunterladen.





„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?“

SafetyXperts-Antwort: Legen Sie die Priorität auf die Pflichtvorsorge und versuchen Sie, ggf. kurzfristig zusätzliche 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 einschätzen 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 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 erfolgen kann, 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. (SD)



„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?“

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

Die Unterschrift unter der Betriebsanweisung ist nicht verpflichtend

Eine gesetzlich verbindliche Grundlage, nach der eine Betriebsanweisung mit der Unterschrift des Unternehmers 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. Zugleich signalisiert die Unterschrift die Verbindlichkeit der Inhalte gegenüber den Beschäftigten. Unabhängig davon ist es

nicht erforderlich und in der Praxis auch nur schwer umsetzbar, alle Betriebsanweisungen bei einem Wechsel der Führungskraft mit neuem Namen und neuer Unterschrift zu versehen.



Mein Tipp

Verwenden Sie auf Betriebsanweisungen Funktionsbezeichnungen statt Klarnamen. Da die Betriebsanweisungen ebenso wie die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig zu prüfen und zu aktualisieren sind, bietet es sich an, dass die neue Führungskraft diese im Zuge der regulären Prüfung (in der Regel jährlich) neu unterzeichnet. Und noch ein Wort zur Zukunft der Betriebsanweisung: Freigaben erfolgen zunehmend digital und ersetzen die manuelle Unterschrift. (SD)

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



UNSERE EMPFEHLUNG AN SIE:

UNTERWEISUNG PLUS

Immer eine Vorlage zur Hand haben.



Unser persönlicher Tipp an Sie:

Greifen Sie auf mehr als 50 vorbereitete Muster-Unterweisungen und Videos von UNTERWEISUNG PLUS zu. Damit sparen Sie Zeit bei der Erstellung und haben auch direkt die aktuelle rechtliche Grundlage parat.

Der begleitende Fach-Newsletter in Print- oder Digitalversion gibt Ihnen die nötigen Methoden an die Hand, Unfallbeispiele, aktuelle Statistiken sowie ein Quiz.



HABEN WIR IHR INTERESSE GEWECKT?

Entdecken Sie mehr in unserem Shop unter <https://bit.ly/482qDve> oder scannen Sie einfach den QR-Code.



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 2199-2991 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber und redaktioneller Verantwortlicher: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Wiam Hanane, Bonn • Autoren: Oliver Kienzler (OK), Villingen-Schwenningen; Svenja Damasch (SD), Buxtehude • 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: 071/31 16 270 •

Telefax: 071/31 40 610 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • Alle Angaben in „Sicherheit im Betrieb“ 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 mod; Seite 3: Oliver Kienzler; Seite 4: AdobeStock THANANIT; AdobeStock I Believe I Can Fly; Seite 5: AdobeStock CrunchyBeans

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fach-Newsletter 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 5 Ws für das Absetzen des Notrufs. Doch im Notfall fällt das Denken oft schwer. 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 sich die Rettungskräfte schon auf den Weg machen, während die Leitstelle weitere wichtige Informationen einholt, z. B. zur Anzahl der Verletzten und zur 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 ändern Sie ggf. Ihre betrieblichen Dokumente entsprechend:

 https://t1p.de/notrufkarte_2025
(SD)



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

**Warum ein Brandschutzkonzept unverzichtbar ist
und was es beinhalten sollte**

**Was Sie für ergonomische Montagearbeitsplätze
beachten sollten**

**Feuerlöscher – Darauf sollten Sie bei der
Begehung Ihr Augenmerk legen**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit