



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

TOP-THEMA

ERST DER SPORT UND DANN DAS SOFA

Warum Stress körperlich abgebaut werden muss und wie sich Beschäftigte dazu motivieren können.

S. 6

DAS ZAUBERWORT „GLEICHZEITIG“

3 Strategien, mit denen Führungskräfte das soziale Miteinander im Team verbessern.

S. 8

STRESS-SELBSTTEST UND REFLEXION

Wie Beschäftigte den eigenen Stresslevel besser wahrnehmen und den eigenen Akku schützen.

S. 9

© oily - stock.adobe.com



“ Psychische Erkrankungen sind die zweithäufigste Ursache für Krankenschreibungen. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Svenja Dammasch (SD)

Freiberufliche Fachkraft für Arbeitssicherheit und Dozentin mit dem Anspruch, komplizierte Arbeitsschutzvorschriften einfach zu erklären und umzusetzen



Werner Böcker (WB)

Dipl.-Ing. für Elektrotechnik, technischer Unternehmensberater, Fachautor und Dozent mit über zehn Jahren Erfahrung als Geschäftsführer eines Sicherheitsunternehmens



Maria Markatou (MM)

Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht

Der richtige Zeitpunkt ist IMMER

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Fachberaterin für psychische Belastungen am Arbeitsplatz höre ich oft, aktuell sei kein guter Zeitpunkt, sich mit psychischen Belastungen zu beschäftigen. Wahlweise sei gerade besonders viel zu tun, gebe es eine hohe Fluktuation, sei vor kurzem ein Führungskräftewechsel vollzogen worden oder die dunkle Jahreszeit stehe bevor. Das, so die Überzeugung, verfälsche die Betrachtung und man wolle lieber noch warten, bis sich die Lage beruhigt hat. Ich verstehe die Bedenken und gleichzeitig gilt es gerade dann, wenn alles chaotisch und ungewöhnlich ist, genauer hinzusehen. Schließlich sucht man einen Arzt dann auf, wenn man Beschwerden hat. Daher ist immer der richtige Zeitpunkt für einen Fokus auf psychische Belastungen – egal, ob als präventiver Check-Up oder als Notfallintervention, wenn es überall zwickt und hakt. Nehmen Sie diesen Kerngedanken gerne mit in Ihre Unterweisung. Viele Grüße

Viele Grüße

Svenja Dammasch
Svenja Dammasch

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Dr. Robert Kaufmann (RK)

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungs-labors 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.



Dr. Ingrid Kersch (IK)

Die Praxistauglichkeit des Menschenschützers ist ein zentraler Punkt in der Arbeit von Dr. Ingrid Kersch. Als Autorin von mehr als 100 Publikationen und Dozentin mit über 20 Jahren Erfahrung ist sie eine der führenden Experten für die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen in der Praxis. Sie ist Mitglied in zahlreichen Gremien und Ausschüssen und engagiert sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.



Dr.-Ing. Mikko Borkircher (MB)

Immer top informiert: Dr. Borkircher 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.



Downloadbereich

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

Stress hat Wechselwirkungen – und er staut sich auf, bis das Fass überläuft

„Das ist doch ein rein privates Problem!“ – Diesen Satz höre ich von Führungskräften oft, wenn es um psychische Belastungen geht. Dabei wird häufig unterschätzt, wie eng beruflicher und privater Stress miteinander verflochten sind. Kaum jemand kann morgens am Werkstor die private Person ablegen, acht Stunden lang perfekt funktionieren und abends wieder in den Familienmodus schalten. Führungskräfte, die das verstehen, begegnen dem Thema mit mehr Offenheit und können ihren Beschäftigten wirksamer zur Seite stehen. (SD)

Aktuelles

An der Entstehung psychischer Erkrankungen sind oft auch private Faktoren beteiligt: Konflikte zuhause, gesundheitliche Probleme, finanzielle Sorgen oder eine schwelende Sucht.

Doch selbst wenn das Problem scheinbar jenseits der Werkstore beginnt – es macht nicht an der Stechuhr halt. Wer zuhause unter Druck steht, bringt diesen Druck mit zur Arbeit. Und umgekehrt.

Beruflicher Stress wirkt zuhause nach

Oft wird übersehen, dass Arbeit untrennbar mit psychischen Belastungen verbunden ist. Die Folgen können sich im Privatleben niederschlagen, wie das folgende Beispiel aus dem Pflegebereich zeigt, das Sie für die Unterweisung nutzen können:

Frau Sommer arbeitet als Pflegekraft. Seit Wochen herrscht Personalmangel. Der Dienstplan ändert sich ständig, häufig muss sie kurzfristig einspringen – auch am freien Wochenende. Zuhause wächst der Unmut: „Warum lässt du dir das gefallen?“ Die Familie ist enttäuscht, die Stimmung gereizt.

Auch Frau Sommer ist gereizt. Müde. Leer. Um wenigstens abends etwas abschalten zu können, greift sie zunehmend zum Wein. Die Erschöpfung zeigt sich inzwischen auch bei der Arbeit: kleinere

Fehler, dünne Nerven, wenig Geduld. Als die Pflegedienstleitung schließlich sagt: „Kümmern Sie sich bitte mal um Ihre privaten Probleme“, bricht etwas in ihr zusammen.

Was Führungskräfte tun können

Was im obigen Fall als „privates Problem“ bezeichnet wird, ist in Wahrheit eine Kettenreaktion – ausgelöst durch strukturelle Überforderung. Niemand verlangt, dass Führungskräfte psychologisch tätig werden sollen – aber sie können Rahmenbedingungen schaffen, die entlasten. Wer Belastungen früh erkennt und offen anspricht, kann oft Schlimmeres verhindern.

Geben Sie Ihren Teilnehmenden in der Unterweisung die folgenden Reflexionsfragen mit auf den Weg:

- Wo entstehen in meinem Team Stress-Staus?
- Welche Rolle spielen die Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten, Erreichbarkeit, Teamdynamik?
- Weiß ich, wie ich mit Menschen umgehen sollte, bei denen die Belastung sichtbar wird?

Denn eines ist klar: Psychische Belastungen lassen sich nicht an der Garderobe abgeben. Wer das anerkennt, sorgt für ein Arbeitsklima, das Halt gibt – auch wenn es privat mal stürmt.

2. – psychische Erkrankungen sind die zweithäufigste Ursache für Krankschreibungen

Die Bedeutung psychischer Belastungen bei der Arbeit steigt in den letzten Jahren kontinuierlich an. So stellte die DAK in ihrem Stressreport 2023 fest, dass die Ausfalltage durch psychische Erkrankungen in den letzten zehn Jahren um mehr als 50 % gestiegen sind. Direkt nach Infektionen und Erkältungskrankheiten stehen psychische Erkrankungen auf Platz 2 der Auslöser für Ausfalltage. (SD)

Wer an einer psychischen Erkrankung leidet, ist oft lange krank. Mit im Schnitt 36 Tagen fallen psychisch Erkrankte etwa dreimal so lange aus, wie dies bei anderen Erkrankungen der Fall ist. Immer häufiger sind diese auch der Grund für einen frühzeitigen Einstieg in das Rentenalter.

Ein hohes Arbeitsvolumen ist der größte Stressfaktor bei der Arbeit

Die Stressstudie der Techniker Krankenkasse 2021 zeigt die fünf Top-Stressoren am Arbeitsplatz auf:

1. Zu viel Arbeit (32 %)
2. Termindruck / Hetze (32 %)
3. Unterbrechungen / Störungen (28 %)
4. Informationsflut (23 %)
5. schlechte Arbeitsbedingungen (19 %)



Mein Tipp

Die Statistik ruft bei Führungskräften schnell Schulterzucken hervor. Wie soll man dauerhaft Arbeitsspitzen verhindern?

Wichtig ist: Studien zeigen einen krankmachenden Zusammenhang zwischen einer hohen Arbeitsbelastung UND dem Gefühl der Beschäftigten, dieser Situation machtlos ausgeliefert zu sein. Führungskräfte können dies beispielsweise vermeiden, indem sie bei Belastungsspitzen das Team zusammenholen und gemeinsam überlegen, wie die Herausforderung gemeinsam bewältigt werden kann. Dies steigert das Gefühl der Selbstwirksamkeit und des Wohlbefindens.



Wie Ihre Unterweisungs-Teilnehmenden lernen, Stress zu erkennen und abzubauen

Psychische Belastung ist oft unsichtbar – ihre Folgen dafür umso sichtbarer. Doch wie gelingt es, das Thema in der Unterweisung greifbar zu machen, ohne ins Theoretische abzudriften? Mit einfachen Methoden und aktivierenden Übungen unterstützen Sie Ihre Teilnehmenden dabei, Stressquellen zu identifizieren und gesunde Strategien zu entwickeln. Wichtig ist: Setzen Sie auf Beteiligung und Alltagstauglichkeit, besonders bei Zielgruppen, die regelmäßig mit Stress konfrontiert sind, etwa im Verkauf, in der Pflege oder in der Produktion. (WB)

1. Fallbeispiel: Wenn der Kollege nicht mehr kann

Lesen Sie ein kurzes Szenario vor, z. B.: „Ein Kollege wirkt in letzter Zeit verändert: Er zieht sich zurück, reagiert gereizt, macht häufiger Fehler. Die Stimmung im Team ist angespannt.“ Teilen Sie die Gruppe in kleine Teams auf. Fragen Sie:

- Welche Ursachen könnten dahinterstecken?
- Wie sollte das Team reagieren?
- Was kann die Führungskraft tun?

Ziel: Sensibilisierung für Frühwarnzeichen psychischer Überlastung, Förderung kollegialer Verantwortung.

2. Methoden für Verkaufs- und Servicepersonal: Umgang mit stressigen Kundensituationen

Gerade im Verkauf oder bei kundenorientierten Tätigkeiten entsteht Stress oft durch fordernde oder unfreundliche Kundenschaft. Hier hilft eine praxisnahe Methode:

Bitten Sie zwei Freiwillige, eine typische Situation zu spielen: Ein Kunde ist ungeduldig, laut oder ungerecht. Die dritte Person beobachtet. Danach folgt eine Reflexion:

- Wie wirkte das Verhalten?
- Was hat geholfen, ruhig zu bleiben?
- Was hätte man besser lösen können?

Alternative: Bieten Sie statt einem Rollenspiel vorbereitete Gesprächsskripte an. Lassen Sie die Teilnehmenden analysieren: Welche Formulierungen wirken deeskalierend? Welche verschärfen die Situation?

Ziel: Handlungssicherheit im Kundenkontakt stärken, Selbstkontrolle fördern, Stressprävention durch Kommunikation.

3. Antistressbekämpfung für Produktion, Pflege und Logistik

In Arbeitsfeldern mit hoher Taktung, körperlicher Belastung oder engem Zeitrahmen sind Stress und psychische Beanspruchung oft Teil des Alltags. Umso wichtiger ist es, im Team Wege zu finden, mit diesen Belastungen besser umzugehen. Bewährt haben sich kurze, leicht integrierbare Maßnahmen wie die „stille Minute“ vor Schichtbeginn, bei der alle für 60 Sekunden innehalten und ruhig atmen – das schafft Fokus und Entlastung.

Auch einfache Teamregeln können helfen, etwa eine vereinbarte Geste oder ein Codewort, um Überforderung frühzeitig zu signalisieren, ohne viele Worte verlieren zu müssen. Wer gemeinsam solche Rituale entwickelt, stärkt das Miteinander und signalisiert: Niemand muss allein mit dem Stress umgehen.

4. 60-Sekunden-Techniken gegen Stress – direkt zum Mitmachen

Stellen Sie Methoden vor, die im Arbeitsalltag auch unter Zeitdruck anwendbar sind. Beispiele:

- Die 4-7-8-Atemtechnik: 4 Sekunden einatmen, 7 halten, 8 ausatmen.
- Die Schultern bewusst loslassen: Bei Anspannung ziehen sich die Schultern unbewusst nach oben – die Übung „Schultern heben – loslassen – atmen“ löst Spannung schnell.
- Die Boxatmung: 4 Sekunden ein – 4 halten – 4 aus – 4 halten. Visualisieren Sie das mit einem Quadrat.

5. Die Ampel-Methode zur Belastungserkennung

Verteilen Sie rote, gelbe und grüne Karten. Jede Person notiert je eine Situation aus dem Arbeitsalltag:

- Rot = belastend
- Gelb = manchmal belastend
- Grün = entlastend oder positiv

Lassen Sie die Karten anonym sammeln und ordnen. Diskutieren Sie anschließend: Welche roten Karten könnten wir gemeinsam verändern? Welche grünen können wir öfter einbauen?

Ziel: Beteiligung und Sichtbarkeit der psychischen Belastungen, die sonst verborgen bleiben.

6. „Was tut mir gut?“ – Reflexionsrunde in der Kleingruppe

Fragen Sie zum Abschluss:

- Was sind eure persönlichen „Ladegeräte“?
- Wann habt ihr das letzte Mal etwas nur für euch gemacht?
- Wie könnt ihr im Arbeitsalltag auf euch achten?

Lassen Sie die Antworten in kleinen Gruppen diskutieren oder auf Karten schreiben. Oft entstehen dabei kleine Aha-Momente und Ihre Teilnehmenden finden Gemeinsamkeiten.

Ziel: Förderung der Eigenverantwortung, Wertschätzung des Themas Selbstfürsorge.



Fazit

Psychische Belastung lässt sich nicht immer vermeiden – aber der Umgang damit lässt sich lernen. Ihre Unterweisung kann den entscheidenden Anstoß geben, wenn Sie praxisnah, beteiligungsorientiert und mit passenden Methoden arbeiten. Trauen Sie sich, das Thema offen anzusprechen – Ihre Teilnehmenden werden es Ihnen danken.



Ihr Quiz zum Thema „Psychische Belastung und Stressbewältigung“

Sie möchten Ihre Unterweisung zum Thema „Psychische Belastung“ lebendig gestalten und gleichzeitig das Wissen Ihrer Teilnehmenden überprüfen? Dann setzen Sie dieses Quiz gezielt ein – ob zur Aktivierung am Anfang oder zur Reflexion am Ende. Nutzen Sie die Fragen, um gemeinsam ins Gespräch zu kommen. (WB)

Frage 1: Was versteht man im Arbeitsschutz unter „psychischer Belastung“?

- ☒ Alle seelischen, geistigen oder mentalen Einflüsse – auch wenn sie nicht negativ sind
- ☐ Nur krankmachende Faktoren wie Überforderung oder Mobbing
- ☐ Alles, was mit privaten Problemen zu tun hat

Frage 2: Welche der folgenden Faktoren können eine psychische Belastung darstellen?

- ☒ Zeitdruck
- ☒ Lärm
- ☒ Häufige Unterbrechungen
- ☐ Zu viel Tageslicht
- ☐ Dienstfahrräder statt Dienstwagen

Frage 3: Was kann helfen, mit akutem Stress besser umzugehen?

- ☒ Kurz innehalten und bewusst atmen
- ☒ Aufgaben priorisieren
- ☒ Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen suchen
- ☐ Einfach weitermachen, bis alles geschafft ist

Frage 4: Was ist ein typisches Anzeichen für Überlastung?

- ☒ Häufige Fehler, auch bei einfachen Tätigkeiten
- ☐ Lust, neue Aufgaben zu übernehmen
- ☐ Verstärktes Interesse an Weiterbildung

Frage 5: Worauf solltest du achten, wenn du psychischen Belastungen vorbeugen willst?

- ☒ Ausgleichszeiten und Pausen einplanen
- ☒ Realistische Ziele setzen
- ☐ Immer 100 % Leistung bringen, auch wenn du dich überfordert fühlst
- ☒ Belastungen frühzeitig ansprechen

Frage 6: Welche Maßnahmen können zur Reduzierung psychischer Belastungen im Betrieb beitragen?

- ☐ Mehr Überstunden für alle
- ☒ Klare Aufgabenverteilung
- ☒ Gestaltung störungsfreier Arbeitszeiten
- ☒ Gute Kommunikation im Team

Frage 7: Was ist eine typische Stressfalle im Arbeitsalltag?

- ☒ Multitasking
- ☐ Regelmäßige Pausen
- ☐ Austausch mit Kolleginnen und Kollegen

Frage 8: Wie wirkt sich ständiger Stress langfristig aus?

- ☐ Man gewöhnt sich daran und wird belastbarer
- ☒ Er kann zu Erschöpfung und Krankheit führen
- ☐ Stress macht auf Dauer zufriedener, weil man viel geschafft hat

Frage 9: Welche dieser Aussagen zur Pausengestaltung ist richtig?

- ☒ Pausen sollten bewusst genutzt werden, um Abstand zur Arbeit zu gewinnen
- ☐ Es reicht, kurz aufs Handy zu schauen
- ☐ Wer Pausen macht, ist auf lange Sicht weniger belastbar

Frage 10: Wie kannst du Kolleginnen und Kollegen bei Stress unterstützen?

- ☒ Ein offenes Ohr anbieten
- ☒ Hilfe bei der Aufgabenverteilung anbieten
- ☐ Ihnen sagen, dass sie sich nicht so anstellen sollen

Frage 11: Was gehört zu einer gesunden Stressbewältigung?

- ☒ Bewegung und Sport
- ☒ Ausreichend Schlaf
- ☒ Gespräche mit anderen
- ☐ Stress ignorieren und weitermachen

Frage 12: Welche Rolle spielt eine gute Arbeitsorganisation beim Umgang mit Stress?

- ☒ Sie hilft, Überforderung zu vermeiden
- ☐ Sie ist nur für Führungskräfte relevant
- ☒ Sie sorgt für klare Zuständigkeiten
- ☒ Sie reduziert unnötige Unterbrechungen
- ☐ Sie macht Pausen überflüssig



Download-Tipp

Sie finden das Quiz unter:  <https://t1p.de/pnbp7>



Fakten, die Ihre Unterweisung zum Thema „Psychische Belastung“ lebendiger machen

Viele Beschäftigte spüren Stress, doch kaum jemand spricht darüber. Diese Zahlen helfen Ihnen dabei, psychische Belastungen greifbar zu machen und das Thema in Ihrer Unterweisung anschaulich zu vermitteln. Nutzen Sie die Fakten als Gesprächseinstieg oder als Impuls für eine gemeinsame Diskussion. (WB)

- Jede zweite Person fühlt sich im Job häufig gestresst. Laut einer Stressstudie der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2021 gaben 47 % der Befragten an, sich häufig oder sehr häufig gestresst zu fühlen – die Hauptursachen: hohe Arbeitsbelastung, ständige Erreichbarkeit und Termindruck.
- 80.000 Fehltage pro Tag durch psychische Erkrankungen. Laut BKK-Gesundheitsreport gehen in Deutschland jeden Tag über 80.000 Fehltage auf das Konto psychischer Erkrankungen – Tendenz steigend.
- Die Dauer einer Krankschreibung bei Depression liegt im Schnitt bei 39 Tagen. Psychische Erkrankungen dauern im Vergleich zu anderen Diagnosen besonders lange. Zum Vergleich: Ein grippaler Infekt führt im Schnitt zu sieben Fehltagen.
- Multitasking kostet bis zu 40 % der Produktivität. Wer versucht, mehrere Dinge gleichzeitig zu tun, arbeitet laut Studien nicht effizienter, sondern langsamer und fehleranfälliger. Dauerhafter Multitasking-Stress kann die geistige Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.
- Psychische Belastung bleibt oft unsichtbar. Obwohl viele unter Stress leiden, reden nur wenige offen darüber. Laut Umfragen befürchten Beschäftigte, bei der Arbeit als „nicht belastbar“ zu gelten, wenn sie ihre Erschöpfung ansprechen.
- Männer sprechen seltener über Stress – leiden aber ebenso. Untersuchungen zeigen: Männer geben deutlich seltener an, sich psychisch belastet zu fühlen, suchen aber später und seltener Hilfe. In der Folge ist die Krankschreibungsdauer bei ihnen oft länger.
- Pausen wirken wie Mini-Reboots für das Gehirn. Schon fünf Minuten bewusste Erholung, z. B. durch Bewegung, Atmung oder kurzzeitiges Abschalten, können die Konzentrationsfähigkeit spürbar verbessern.
- Mobbing betrifft jeden sechsten Beschäftigten – oft mit psychischen Folgen. Laut einer BAuA-Studie haben 17 % der Beschäftigten schon einmal Mobbing am Arbeitsplatz erlebt. Die Folgen reichen von innerer Kündigung über Schlafprobleme bis zu Depressionen.

Sport vor Sofa – warum es gerade in stressigen Zeiten wichtig ist, sich zu bewegen

Nach einem harten Arbeitstag haben Beschäftigte oft nur noch einen Wunsch: ab auf die Couch und endlich entspannen. Doch obwohl die Erschöpfung bleiern in den Knochen sitzt, kommt der Körper nicht zur Ruhe. Der Stress muss im wahrsten Sinne des Wortes erst abgebaut werden, bevor wir entspannen können. Ein Fakt, der für viele Beschäftigten überraschend ist und deshalb einen Platz in Ihrer Unterweisung zum Thema Stress finden sollte. (SD)

Stress ist keine Erfindung der modernen Arbeitswelt – biologisch gesehen ist er ein uraltes Notfallprogramm. Trafen unsere Vorfahren auf einen Säbelzahn tiger, schüttete der Körper Stresshormone wie Adrenalin und Cortisol aus. Die Folge: Herzfrequenz und Blutdruck stiegen, und alle Energiereserven wurden mobilisiert, um den Kampf oder die Flucht zu ermöglichen.

Das bei Stress ausgeschüttete Cortisol hält uns im Kampf-Modus

Das Problem: In der heutigen Arbeitswelt treffen Beschäftigte selten einen Säbelzahn tiger. Die körperliche Stressreaktion auf Mails, Meetings und endlose To-do-Listen ist jedoch die gleiche. Da die Beschäftigten weder kämpfen noch flüchten, bleiben die ausgeschütteten Stresshormone im Körper aktiv, denn sie werden nicht abgebaut. Die Folge sind Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme, Verspannungen oder ein geschwächtes Immunsystem. Besonders in stressigen Zeiten ist Bewegung deshalb wichtig, um (danach) zur Ruhe kommen zu können. Schon Aktivitäten wie ein

flotter Spaziergang, Radfahren oder Tanzen in der Küche helfen, die Stresshormone abzubauen und das Stressniveau zu senken.

Gleichzeitig kurbelt Bewegung die Produktion von Endorphinen und Serotonin an – natürliche Glücksstoffe, die unsere Stimmung aufhellen und die Stressresistenz erhöhen.

2 Tipps für den Stress-Abbau

Um sich nach einem stressigen Tag noch zur Bewegung zu motivieren, muss man sich manchmal selbst überlisten. Geben Sie diese erprobten Tipps an die Mitarbeitenden weiter:

- **Die 5-Minuten-Regel:** Falls die Energie im Keller ist, kann es helfen, sich vorzunehmen, nur 5 Minuten spazieren zu gehen oder zu joggen. Danach ist Aufhören erlaubt. Die Erfahrung zeigt: Aus 5 Minuten werden schnell 20 und schon sind Sie in Bewegung gekommen.
- **Commitment-Buddies:** Verabreden Sie sich mit anderen zum Spaziergehen oder Sport. Gemeinsam fällt es leichter – und absagen ist schwieriger.



Diese 4 Videos demonstrieren die Folgen und den Umgang mit Mobbing im Unternehmen

Mobbing ist eine schleichende Problematik, deren Anfänge nur allzu häufig übersehen oder bewusst ignoriert werden. Dabei handelt es sich nicht um eine Angelegenheit, die die Beteiligten unter sich ausmachen müssen. Mobbing geht alle an und es ist auch keine harmlose Neckerei. Mit den folgenden Videos können Sie Ihren Unterweisungsteilnehmenden anschaulich demonstrieren, wie es zu Mobbing kommen kann, wie es erkannt wird und mit welchen Methoden es frühzeitig bekämpft werden kann. (WB)



Video 1 zum Thema „Mobbing“: Was ist Mobbing überhaupt?

In diesem Video wird beschrieben, was wir unter Mobbing verstehen. Dabei handelt es sich keineswegs um gewöhnliche Meinungsverschiedenheiten. Beim Mobbing ist es das Ziel, das Opfer systematisch und über längere Zeit auszugrenzen und zu diffamieren. Besonders kritisch wirkt sich Mobbing aus, wenn es von einer ganzen Gruppe ausgeübt wird, in der sich evtl. sogar Vorgesetzte befinden. Je weniger sich das Mobbingopfer gegen diese Angriffe wehren kann, desto schwerwiegender können die Folgen sein: Einbruch oder kompletter Verlust der Leistungsfähigkeit, schwere körperliche und psychische Erkrankungen bis hin zu Selbstverletzungen oder sogar Suizid. Vor allem Mitarbeitende unter 25 und über 55 Jahren sind besonders gefährdet, Frauen werden doppelt so häufig Opfer als Männer.

Einstieg nach dem Video

Diskutieren Sie mit Ihren Teilnehmenden vor allem die Abgrenzung zu den normalen Meinungsverschiedenheiten oder Streit. Nehmen Sie dazu z. B. ein Flipchart zu Hilfe und schreiben Sie dort die Oberbegriffe „Streit“ und „Mobbing“ auf. Sammeln Sie dann in einer Art Brainstorming alle spezifischen Eigenschaften, die diesen Begriffen zuzuordnen sind.



Video 2 zum Thema „Mobbing“: Eskalationsstufen des Mobblings

Mobbing entsteht fast nie von einem Tag auf den anderen. In diesem Video geht es um die Eskalationsstufen, die allerdings fließend ineinander übergehen. In der ersten Stufe sind die Angriffe noch selten und gehen von einer Person aus. Erkennt der Mobber die Wirksamkeit seiner Angriffe, nehmen diese zu und es können sich weitere Kolleginnen und Kollegen beteiligen. Diese Phase ist von einer zunehmenden Isolation des Gemobbten gekennzeichnet. Die Angriffe werden häufiger und offener, weil sich der Mobber bestätigt fühlt und sich ihm niemand in den Weg stellt. Da die Leistungsfähigkeit des Mobbingopfers fast immer rapide abnimmt, kommen evtl. Abmahnungen hinzu, durch die die gemobbte Person zunehmend isoliert wird.

Einstieg nach dem Video

Besprechen Sie mit Ihren Teilnehmenden die Problematik, in der sich das Mobbingopfer befindet. Dabei sollen sich Ihre Kolleginnen und Kollegen bewusst in die Rolle des Opfers versetzen: Wie würden sie z. B. die Ungerechtigkeit dieser Situation empfinden? Mobber setzen teilweise perfide Strategien ein, um ihr Opfer vollständig auszugrenzen. Selbst Kunden oder sonstige Außenstehende werden nicht selten in diese Strategie einbezogen.



Video 3 zum Thema „Mobbing“: Was kann man als Mobbingopfer tun?

Liegen die Ursachen des Mobblings in einem älteren Konflikt oder Streit, kann ein offenes Gespräch zwischen den Beteiligten Abhilfe schaffen. Das funktioniert allerdings nur dann, wenn die Situation noch nicht eskaliert ist. Auf gar keinen Fall wird sich das Mobbing reduzieren, wenn das Opfer die Attacken erträgt und versucht, sich anzupassen. Ein selbstsicheres und souveränes Auftreten ist der beste Schutz vor Mobbing. Dies kann aber nur funktionieren, wenn das Mobbingopfer durch andere Mitarbeitende oder Vorgesetzte abgesichert wird. Deshalb muss die betroffene Person frühzeitig Gespräche suchen. Dabei darf es aber nicht um „Gegenattacken“ gehen, sondern um offene Aussprachen.

Einstieg nach dem Video

Oft sehen Kolleginnen und Kollegen die belastende Situation gar nicht. Ganz wichtig: Die Gespräche müssen möglichst früh erfolgen. Hat der Mobber sein Opfer schon weitgehend isoliert, laufen Gesprächsversuche oft ins Leere. Häufig stellt der Angreifer den Gemobbten in die Täterrolle. Dadurch entsteht der Eindruck, das eigentliche Opfer möchte durch ein Gespräch nur weitere Verbündete finden.



Video 4 zum Thema „Mobbing“: Wie lässt sich Mobbing im Vorfeld verhindern?

Mobbing entsteht am häufigsten in sozial schwierigen Betriebs-situationen. Hoher Stresspegel, wenig Anerkennung und ein ausgeprägtes Konkurrenzdenken sind ein guter Nährboden für Mobbingauslöser. Verständnis, Hilfsbereitschaft und Empathie hingegen sind die wirkungsvollsten Gegenmittel. Doch das lässt sich nicht von oben vorschreiben. Jeder muss sich daran beteiligen und es muss immer wieder ins Bewusstsein gerufen werden.

Einstieg nach dem Video

Der Mobber fühlt sich durch seine Attacken mächtig. Wird sein Verhalten von Kolleginnen und Kollegen oder sogar den Vorgesetzten geduldet oder evtl. unterstützt, eskaliert die Situation und hier gibt es auch keine Grenzen. Mitläufer beim Mobbing genießen die Anerkennung des scheinbar starken Mobbers und die Macht über das Mobbingopfer. Tatsächlich steckt hinter dieser scheinbaren Stärke aber eine charakterliche Schwäche. Eine starke Persönlichkeit wird niemals mobben.



Download-Tipp

Die Videos finden Sie in unserem Downloadbereich unter:
<https://t1p.de/3jk29>



3 magische Tricks für ein besseres Miteinander mit praktischen Übungen für die Unterweisung

Ein gutes Miteinander ist mehr als nur „Nice-to-have“. Die Stimmung im Team – unter den Beschäftigten ebenso wie zwischen Team und Führungskraft – wirkt wie ein Barometer für das Stressempfinden. Wo Vertrauen herrscht, lassen sich selbst Krisen besser meistern. Wo es knirscht, sinkt die Leistungsfähigkeit und der Krankenstand steigt. Zum Glück gibt es drei fast magische Kniffe, die Sand aus dem Getriebe holen und die Zusammenarbeit stärken. (SD)

Konflikte im Team belasten nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern bremsen auch die Produktivität. Denn ein Konflikt frisst Energie – Energie, die dann für die eigentliche Arbeit fehlt. Führungskräfte können (und sollten) vorbeugen: mit drei einfachen Maßnahmen, die eine große Wirkung entfalten und sich ideal in die Unterweisung integrieren lassen.

Tipp 1: Schaffen Sie Raum für informellen Austausch

Gerade in stressigen Zeiten fällt es schwer, Verständnis für Menschen aufzubringen, die anders ticken. Ein gutes Miteinander entsteht nicht von selbst – es braucht Gelegenheiten, sich auch jenseits der Sacharbeit kennenzulernen. Führungskräfte legen den Grundstein, indem sie informelle Begegnungen ermöglichen. Das gilt besonders für Teams im Außendienst oder Homeoffice.



Mein Tipp

Ein echter Gamechanger ist ein persönlicher Steckbrief, in dem jedes Teammitglied die eigenen Wünsche und Bedürfnisse für eine gute Zusammenarbeit kurz beschreibt. Einige charmante Aspekte:

- „Das solltest du über mich wissen ...“ (z. B. Ich bin ein Morgenmuffel – bitte erst nach dem ersten Kaffee ansprechen.)
- „Das brauche ich, um gut arbeiten zu können ...“ (z. B. klare und konkrete Arbeitsaufgaben.)
- „So kann ich nicht arbeiten ...“ (z. B. Lautstarke Diskussionen direkt neben meinem Schreibtisch)
- „Mein Leben neben dem Job ...“ (Hobbys, Interessen, Liebessessen – was immer den Menschen zeigt.) 

Tipp 2: Schaffen Sie Bewusstsein für die eigene Rolle als Führungskraft und Mensch

Ob privat oder beruflich – wir alle jonglieren mit unterschiedlichen Rollen. Da ist jemand vielleicht gleichzeitig Kollege, Freund, langjährige Mitarbeiterin und Führungskraft. Unausgesprochene Rollenkonflikte führen oft zu Missverständnissen.

Ein Beispiel: Ein Teammitglied fällt häufig krankheitsbedingt aus. Die Führungskraft hat als Mensch Mitgefühl – muss aber auch die Belastung der anderen im Team im Blick behalten. Das Spannungsfeld bleibt. Doch eine transparente Kommunikation kann helfen, emotionale Verletzungen zu vermeiden. Hier wirkt ein ehrlicher Satz Wunder: „Ich sehe, wie herausfordernd deine Situation ist. In meiner Rolle als Führungskraft muss ich aber auch die anderen im Team im Blick behalten. Deshalb müssen wir gemeinsam eine Lösung finden.“



Praxisübung

Lassen Sie in der Unterweisung konkrete Rollenkonflikte durchspielen. So werden sich Führungskräfte ihrer Rollen bewusst und lernen, ihre Rolle klar zu benennen.

So könnte eine Übung ablaufen

Zwei Freiwillige spielen eine vorgegebene Konfliktsituation durch (z. B. die Kollegin bittet um spontanen Urlaub, die Führungskraft hat Druck vom eigenen Chef, diesen nicht zu genehmigen). Die Übrigen beobachten die Szene und notieren alle Rollen, die sichtbar werden, z. B. Rolle als Mensch – Rolle als Führungskraft – Rolle als Kollegin/Freundin.

Anschließend erfolgt eine Diskussion: Welche Rollen wurden sichtbar? Wie hätte die Kommunikation klarer laufen können?

Tipp zum Schluss: Es hilft, die eigene Rolle verbal zu benennen und so transparent zu machen, z. B. „In meiner Rolle als ... bin ich gerade in einem Dilemma ...“

Tipp 3: „Gleichzeitig“ statt „aber“ – das Zauberwort der Verständigung

Fünf Menschen, sieben Meinungen – das ist Alltag im Team. Wird ein „aber“ zwischen die Aussagen geschoben, klingt das vorher Gesagte schnell entwertet. „Gleichzeitig“ wirkt anders: Es signalisiert Respekt und lässt mehrere Perspektiven nebeneinander stehen. Dies könnte sich dann beispielsweise so anhören:

„Ich verstehe deinen Punkt, gleichzeitig sehe ich bei Lösung X folgende Herausforderung ...“ ein kleines Wort – große Wirkung.



Praxisübung

Ermuntern Sie die Teilnehmenden, den Unterschied selbst zu erleben. Einfach mal ausprobieren und über die magische Wirkung staunen! So einfach geht es:

Die Teilnehmenden bilden Paare. Die Gruppen überlegen sich jeweils eine typische Meinungsverschiedenheit im Team (z. B. „Wir brauchen mehr Struktur“ vs. „Wir sollten flexibel bleiben“).

- Durchgang 1: Die Teilnehmenden sollen jeweils für eine Haltung argumentieren – mit klassischen „Aber“-Sätzen.
- Durchgang 2: Wiederholung der Diskussion. Dabei wird gezielt jedes „aber“ durch ein „gleichzeitig“ ersetzt.
- Reflexion: Wie hat sich der Ton verändert? Was hat das mit der Gesprächsatmosphäre gemacht?



So helfen Sie den Beschäftigten, die eigenen Ressourcen zu schützen und zu stärken

Selbst bei optimaler Gestaltung von Arbeitsplätzen und Abläufen ist ein gänzlich stressfreier Arbeitsplatz schlicht unrealistisch. Aber: Wie jede und jeder einzelne Beschäftigte mit diesem Stress umgeht, ist höchst individuell. Was den einen unter Druck setzt, bringt die anderen kaum aus der Ruhe. In der Unterweisung zum Thema „Psychische Belastungen“ lohnt es sich deshalb, den Blick auf das eigene Stressempfinden zu richten. Ziel ist es, ein Bewusstsein für die persönliche Stresssituation zu schärfen und den Beschäftigten Strategien zum Auffüllen des eigenen Akkus mitzugeben. (SD)

„Ich hab gerade echt viel um die Ohren!“ – ein Satz, den alle wohl schon einmal gesagt oder gehört haben. Doch was bedeutet das eigentlich? Und wie viel „viel“ ist noch gesund? Die Antwort darauf ist für jede Person unterschiedlich, denn Stress ist keine objektive Größe. Was uns stresst und wie stark, hängt von vielen Faktoren ab – von der eigenen Persönlichkeit, den aktuellen Lebensumständen, erlernten Fertigkeiten, der Tagesform und auch von früheren Erfahrungen.

Mit einem Selbsttest können Beschäftigte ihre aktuelle Stresssituation einordnen

Während manche in herausfordernden Zeiten regelrecht aufblühen, geraten andere schnell aus dem Gleichgewicht. Beides ist

normal, solange das System nicht kippt. Doch wie merkt man, wann es zu viel wird? Die Individualität des Stressempfindens lässt keine einfache Messbarkeit zu. Es gibt jedoch Frühwarnzeichen, die auf ein „zu viel“ hindeuten. Dies können z. B. Schlafprobleme, Konzentrationsstörungen, Gereiztheit oder Kopfschmerzen sein. Wer seine persönlichen Frühwarnzeichen kennt, kann rechtzeitig dafür sorgen, die eigenen Akkus wieder aufzuladen, bevor sie leer sind.

Hier setzt der Selbstcheck an. Er ermöglicht den Teilnehmenden Ihrer Unterweisung, innezuhalten und sich selbst ehrlich zu fragen: Wie geht es mir eigentlich gerade? Die Auswertung erfolgt anonym und ohne Bewertung durch andere, denn Ziel ist nicht die Diagnose, sondern die Selbstreflexion.

Selbsttest: Wie gestresst bist du? Welche Aussagen treffen zu?



		Ja	Nein
1.	Ich fühle mich tagsüber oft müde oder erschöpft, obwohl ich körperlich kaum beansprucht bin.	☐	☐
2.	Ich fühle mich häufig fremdbestimmt oder getrieben.	☐	☐
3.	Ich kann mich schwer längere Zeit auf eine Sache konzentrieren.	☐	☐
4.	Ich reagiere gereizt, wenn etwas nicht so läuft, wie ich es geplant habe – im beruflichen und/oder privaten Bereich.	☐	☐
5.	Ich denke auch nach Feierabend oder im Urlaub häufig an meine Arbeit.	☐	☐
6.	Ich habe Schwierigkeiten, abends abzuschalten oder einzuschlafen.	☐	☐
7.	Ich leide häufig an Übelkeit, Magenproblemen, Herzklopfen oder Kopfschmerzen.	☐	☐
8.	Ich habe häufig Schwierigkeiten, mich für Dinge aufzuraffen, die mir eigentlich Spaß machen.	☐	☐
9.	Ich bin oft erkältet oder fühle mich krank.	☐	☐

Auswertung: Je mehr der Aussagen du mit einem „Ja“ beantwortet hast, desto höher ist dein Stressfaktor. Versuche bereits bei einzelnen „Ja“-Antworten, deinen persönlichen Akku wieder aufzuladen. Merke dir, welche dieser Symptome die für dich typischen Stressfaktoren sind, bei denen du hellhörig werden solltest.

4 Reflexionsfragen zu den eigenen Ressourcen

Egal, ob die Teilnehmenden sich mit ihrem persönlichen Akku gerade im grünen oder im roten Bereich befinden: Es ist wichtig zu wissen, was den eigenen Akku auflädt – eine Fähigkeit, die vielen Menschen abhandengekommen ist. Nutzen Sie die folgenden Reflexionsfragen daher, um mit den Teilnehmenden in der Unterweisung eine „persönliche Powerbank“ zu entwickeln, die sie im Fall der Fälle einfach anzapfen können.

- Was gibt mir Kraft, wenn es stressig wird? (z. B. Bewegung, Natur, Gespräche, Musik etc.)
- Wann habe ich das letzte Mal bewusst etwas für mich getan und wie hat es sich angefühlt?

- Wem kann ich mich anvertrauen, wenn mir etwas über den Kopf wächst?
- Was habe ich in der Vergangenheit schon erfolgreich getan, um mit Belastungen umzugehen?



Mein Tipp

Die Fragen helfen, die eigenen Ressourcen in den Blick zu nehmen – persönliche Kraftquellen, die oft im Alltag untergehen, aber gerade in stressigen Zeiten Gold wert sind. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Antworten schriftlich festzuhalten – als „Powerbank“ für stressige Tage.



Auf psychisches Leiden muss bei Kündigung Rücksicht genommen werden

Ausraster im Betrieb und Gewalt am Arbeitsplatz rechtfertigen oft eine fristlose Kündigung. Allerdings muss auch bei Ausrastern oder Gewalt immer eine Interessenabwägung stattfinden. Die Kündigung darf nur das letzte Mittel sein und nur dann ausgesprochen werden, wenn das Interesse des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung überwiegt. Zu berücksichtigen sind dabei psychische Leiden und Ausnahmesituationen auf der Seite der Beschäftigten. (MM)

Arbeitnehmer rastet aus und schlägt mit dem Vorschlaghammer zu

Der Fall: An seinem letzten Urlaubstag im August betrat ein langjähriger Mitarbeiter den Betrieb. Er fragte, wo sich sein Ex-Kollege aufhält. Nachdem er keine Antwort von den Kollegen erhalten hatte, schlug er mit einem großen Vorschlaghammer drei Scheiben eines Meistercontainers ein. Zuvor hatte er sämtliche Reifen am Fahrzeug des früheren Kollegen zerstochen. Dem Werkschutz gegenüber gab er an, dass sein alter Meister und Kollege ihn in der Vergangenheit psychisch immer fertiggemacht hat. Der Arbeitnehmer hat ein psychisches Anfallsleiden. Ausgelöst wurde der vorstehend genannte Krankheitsschub durch das Absetzen der verordneten Medikation. Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter fristlos. Dieser erhob Kündigungsschutzklage.



Hinweis

Nach § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz sind auch die psychischen Belastungen in eine Gefährdungsbeurteilung mit aufzunehmen. Denken Sie dabei nicht nur an die Klassiker wie Taktbindung, Verantwortung oder Schichtarbeit, sondern auch an Prädispositionen der Beschäftigten: Sind diese vielleicht auf diesem Arbeitsplatz durch ihre persönliche Situation mehr oder besonders belastet und was kann dagegen getan werden?

Die fristlose Kündigung ist unwirksam, der Mitarbeiter muss weiterbeschäftigt werden

Der Urteil: Der Arbeitnehmer gewann vor dem Arbeitsgericht. Eine fristlose verhaltensbedingte Kündigung wegen eines schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers scheidet deswegen aus, da der Beschäftigte im Zuge eines akuten Krankheitsschubes handelte, also mithin nicht schuldfähig war.

Eigenmächtiges Absetzen der Medikamente als Kündigungsgrund?

Man könnte ein schuldhaftes vertragswidriges Verhalten im eigenmächtigen Absetzen der ärztlich verordneten Medikamente sehen. Dazu hätte dem Arbeitnehmer aber bewusst sein müssen, zu welch massiven Folgen das Absetzen der Medikamente führen würde. Dies war hier nicht der Fall. Ihm musste nicht bewusst sein, was das Absetzen auslösen kann. Ein Suchtkranker wird bei Beendigung seiner Therapie auf die absolute Notwendigkeit einer Abstinenz hingewiesen, ein psychisch Kranker aber nicht auf die Gefahren der mangelnden Medikamenteneinnahme. Eine

schuldhafte Pflichtverletzung ist also nicht zu erkennen (Landesarbeitsgericht Hamm, 30.6.2011, Az. 8 Sa 285/11).



Fazit

Es ist ein Unterschied, ob ich einen anderen Menschen oder eine Sache angreife, weil ich gewalttätig oder krank bin und in dem Moment nicht weiß, was ich tue. Im Arbeitsschutz müssen diese Unterschiede bekannt sein und Präventionsmaßnahmen getroffen werden. Im Rahmen von Unterweisungen und des betrieblichen Gesundheitsmanagements sollte beispielsweise niedergelegt werden, an wen sich Mitarbeitende wenden können, wenn sie selbst psychisch überlastet sind oder bei Kollegen Anhaltspunkte für eine mentale Ausnahmesituation sehen.

Achten Sie auf Ihre Kollegen und Kolleginnen

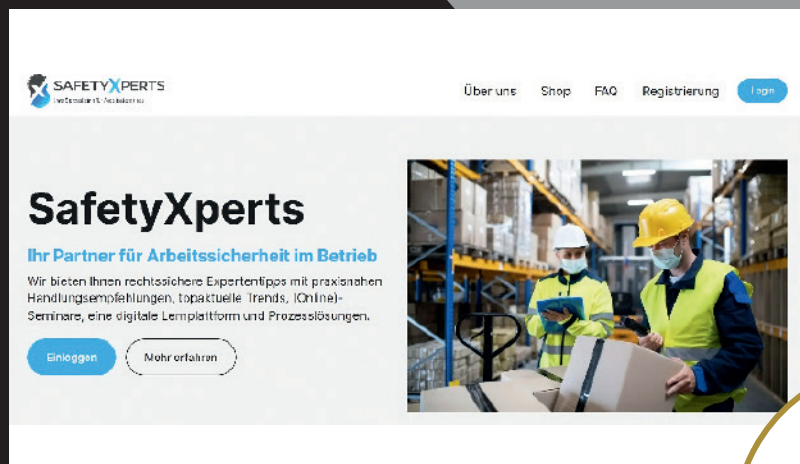
Nach dem DAK-Psychreport 2024 hat der Arbeitsausfall wegen Depressionen, Belastungsreaktionen und Ängsten 2023 einen neuen Höchststand erreicht. Grund genug für Sie, besonders auf die Psyche der Beschäftigten zu achten. Alle Mitarbeitenden können von psychischen Leiden betroffen sein, auch die Aushilfen. Die Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass besonders die folgenden Mitarbeitendengruppen betroffen sind:

- Die engagiertesten Mitarbeitenden – wer kommt als Erster und geht als Letzter?
- Mitarbeitende mit hohem persönlichem Engagement im täglichen Umgang mit anderen Menschen sind besonders gefährdet – dabei geht es vor allem um Beschäftigte mit viel Außenkontakt, denn dieser kann extrem stressig sein.
- Kollegen und Kolleginnen mit besonders hohem Anspruch an sich selbst, also Ihre Ehrgeizlinge, sind besonders gefährdet.
- Menschen mit Sensibilität und Empathie für andere werden oft unbewusst bis aufs Äußerste belastet.
- Personen mit schlechter persönlicher Abgrenzungsfähigkeit (haben stets ein offenes Ohr, arbeiten die Berge der anderen auch noch ab) stehen oft nah am Burnout.
- Achten Sie besonders auf sogenannte Sandwich-Beschäftigte. Das sind jene in der mittleren Führungsebene. Sie stehen zwischen den Beschäftigten und der Dienststellenleitung. Der Druck von beiden Seiten macht diese Beschäftigten, die im wahrsten Sinne des Wortes zwischen den Stühlen stehen, besonders anfällig für Burnout.

Achten Sie besonders auf diese Menschen. Wenn Sie dranbleiben, erkennen Sie schnell, ob etwas zu unternehmen ist.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITS-
HILFEN 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

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 • Autoren: Svenja Dammach (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm; Maria Markatou (MM), München • 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
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.





Pausen sind kein Luxus – sie sind Pflicht!

Psychische Belastung entsteht oft schleichend – besonders, wenn Pausen regelmäßig ausfallen. Erinnern Sie Ihre Mitarbeitenden daran: Auch kurze Erholungspausen senken den Stresspegel messbar und verbessern die Konzentration. Planen Sie feste Pausen bewusst ein und sorgen Sie dafür, dass sie wirklich eingehalten werden. Das wirkt besser als jeder Kaffee.

Praxistipp: Regen Sie an, dass Teams eine feste „Pausenverabredung“ treffen, z. B. jeden Tag zur gleichen Zeit gemeinsam fünf Minuten durchatmen oder einen kurzen Spaziergang machen. Gemeinsam gelingt Erholung besser!

(WB)

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

✉ premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit