



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

ARBEITEN BEI HITZE

Schaffen im Freien an heißen Tagen: Was leisten Kühlwesten wirklich? **S. 4**

TOP-THEMA

DIGITALE KONTROLLE DES FÜHRERAUSWEISES

So überzeugen Sie Skeptiker, elektronische Führerausweiskontrollen einzuführen. **S. 6**

CHECKLISTE MITARBEITERBENEFITS

Steigern Sie gezielt die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden! **S. 8**



“Cool bleiben bei Sommerhitze. Schöpfen Sie alle Möglichkeiten aus.”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Sabine Kurz
(SK)

Fachjournalistin für Arbeitssicherheit

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

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

Risiken ermitteln – ohne Scheuklappen

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor Kurzem fiel mir eine Meldung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf, die mich überrascht hat. Danach sind in der Europäischen Union 18 Mio. Beschäftigte im Baugewerbe durch psychische Gesundheitsprobleme bedroht.

Normalerweise erwartet man psychosoziale Risiken eher in Büroberufen, im Gesundheitsdienst oder in der Pflege. Normalerweise? Offensichtlich hatte ich ohne viel darüber zu hirnieren angenommen, dass Personen, die auf dem Bau schaffen, weniger von psychischen Problemen betroffen sind als Mitarbeitende in anderen Branchen.

Solche Vorurteile sind sicher verständlich. Wenn wir aber darauf stossen und sie bei uns selbst erkennen, sollten wir sie schleunigst revidieren, findet

Sabine Kurz

Sabine Kurz

Weitere FachredaktorInnen des SafetyXperts-Teams



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

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



Rafael de la Roza
(dlR)

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



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

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



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Warum Personalmanagement mit künstlicher Intelligenz (KI) psychosoziale Risiken birgt

Die Grundidee klingt einleuchtend: Systeme, die auf künstlicher Intelligenz (KI) beruhen, können viele berufliche Tätigkeiten effizient planen und sogar neue Trends vorhersagen. Deshalb nutzen viele Unternehmen KI-Anwendungen, um die Organisation der Abläufe im Betrieb zu optimieren. Arbeitgebende profitieren von diesem Vorgehen, für die Mitarbeitenden aber drohen neuartige Belastungen. Hier sind Sie als SiBe gefragt, um diese abzufedern. (SK)

Das grösste Risiko für die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität von Mitarbeitenden, die nach KI-Vorgaben tätig sind, ist der (gefühlte) Verlust von Autonomie bei der Erledigung der eigenen Aufgaben. Oft empfinden sie die eingeschränkte Entscheidungsbefugnis als Druck, schneller zu arbeiten, was leicht zu arbeitsbedingtem Stress, gesundheitlichen Problemen und Unfällen führen kann. Das Gefühl, nicht mehr kreativ tätig zu sein und die eigene Arbeit nicht mehr unter Kontrolle zu haben, wirkt frustrierend und senkt allfällig Arbeitszufriedenheit und Produktivität.

Die Implementierung von KI-Systemen sollte menschenzentriert erfolgen

Gesundheitsschützer empfehlen, die Arbeitnehmenden bei der Gestaltung und Implementierung von KI-basierten Systemen zum Aufgabenmanagement von Anfang an einzubeziehen. Das betriebseigene System sollte so konzipiert werden, dass die Technologie die Entscheidungsfindung der menschlichen Mitarbeitenden unterstützt, aber nicht vollkommen ersetzt.

Vor allem Kader und Linienvorgesetzte sollten wissen, dass KI-Lösungen die geforderte Arbeitsintensität und den Leistungsdruck erhöhen können, ohne dies wie an „normalen“ Arbeitsplätzen durch mehr Bestätigung für die eigene Leistung auszugleichen.

Weil die Planung der KI allfällig nicht infrage gestellt werden kann, sehen viele Mitarbeitende weniger Möglichkeiten, Unterstützung von Teammitgliedern und Führungskräften einzufordern. So kann bei der Nutzung von KI-Systemen die Sicherheit sinken. Auch die Gesundheit der Beschäftigten kann beeinträchtigt werden.

KI am Arbeitsplatz: Erwerbstätige haben gemischte Gefühle

Eine repräsentative Umfrage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter mehr als 2'000 Erwerbstätigen ergab höchst unterschiedliche Einstellungen: 42 % der Befragten äussern Vertrauen gegenüber KI-gesteuerten Maschinen und Fahrzeugen, 40 % dagegen sagten, sie hätten kein Vertrauen in diese Technologie. Nur 11 % der Beschäftigten allerdings gaben an, dass in ihrem Unternehmen bereits KI-gestützte Maschinen eingesetzt werden.

Weitere Ergebnisse:

- Männer (50 %) äussern deutlich häufiger Vertrauen in KI-Anwendungen als Frauen (32 %) und jüngere Erwerbstätige (57 %) deutlich häufiger als ältere Beschäftigte (28 %).
- Am häufigsten bringen Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (56 %) sowie Freiberufler im wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungssektor (53 %) KI-gesteuerten Maschinen Vertrauen entgegen. Ursache ist hier allfällig der deutlicher sichtbare Nutzen von KI.

Nie auf eine Risikobewertung verzichten

Um alle Risiken durch die KI-Technologien zu identifizieren, sollten alle möglichen Belastungen so umfassend wie möglich ermittelt werden. Als SiBe sollten Sie dafür bei Bedarf fachliche Unterstützung beiziehen. Werden die betrieblichen KI-Systeme aktualisiert, müssen auch die neuen Risiken gemanagt werden.

Dringen Sie darauf, dass die Mitarbeitenden über Struktur und Funktionen der im Betrieb eingesetzten Systeme informiert werden. Um Ängste vor einer KI-Nutzung abzubauen, sollten die KI-Verantwortlichen auch die Art der erfassten Daten, der beabsichtigten Zwecke, Zugriffsrechte, Entscheidungsprozesse und Systeminteraktionen erklären.

Ängste und Einwände ernst nehmen

Bedenken gegen die Nutzung von KI sind keinesfalls unbegründet. Nehmen Sie allfällige Ängste der Beschäftigten ernst. In der EU werden KI-Systeme, die für Entscheidungen über Beförderungen, Kündigungen, Aufgabenzu-

weisungen, Leistungsüberwachung und Beurteilung des Verhaltens von Arbeitnehmenden verwendet werden, als „hochriskant“ eingestuft. Als SiBe tun Sie gut daran, alle Anforderungen an die Arbeitssicherheit und den betrieblichen Gesundheitsschutz auch auf die Nutzung von KI-Systemen anzuwenden und bei Bedarf eine KI-Fachkraft beizuziehen.



Mein Tipp

Die *European Agency for Safety and Health at Work* hat ein Informationsblatt „Hin zu KI-gestützten und algorithmischen Personalmanagementsystemen“ zusammengestellt. Dieses steht zum Download bereit unter dem Link <https://bit.ly/3GWAXMt>.



Fazit

Der Einsatz von KI erfolgt in vielen Branchen erst in Pilotprojekten. Dennoch sollten Unternehmen und SiBe sich darauf vorbereiten und erkennen, welche Faktoren für die Risikobewertung solcher Anwendungen relevant sind. In naher Zukunft werden sicher auch Vorgaben und Arbeitshilfen entstehen, die Ihnen helfen, das Thema „Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und künstliche Intelligenz“ im Unternehmen noch besser umzusetzen.

Arbeit im Freien an heißen Tagen: Was leisten Kühlwesten wirklich?

Hitzewellen haben sich in Mitteleuropa allfällig zu einem neuen sommerlichen „Normal“ entwickelt. Doch auch an heißen Tagen muss geschafft, müssen anstehende Arbeiten erledigt werden, obwohl sie die betroffenen Mitarbeitenden stark belasten. Spezielle kühlende Kleidungsstücke sollen dann dazu beitragen, die Beschäftigten während der Hitzepeaks fit zu halten. Aber leisten sie wirklich, was sie versprechen? (SK)

In den Sommermonaten muss der Körper schon bei mittelschweren Arbeiten mehr leisten als bei kühleren Temperaturen. Dann sind alle Massnahmen gefragt, welche die Hitzewirkung abmildern. Kühlkleidung, die es in Form von Kopfbedeckungen, Westen, Halstüchern sowie als Arm- und Beinschutz gibt, gehört dazu. Aber können solche Modelle, die ursprünglich für Sport oder Freizeit entwickelt wurden, auch beim Schaffen – ob drinnen oder draußen – helfen?

Um diese Frage zu beantworten, hat die deutsche Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) testen lassen, ob Kühlwesten für Mitarbeitende in der Pflege geeignet sein könnten.

Tragekomfort als zentrales Thema

Gerade bei körperlichen Tätigkeiten dürfen Kühlwesten nicht zusätzlich belasten, sondern müssen bequem sitzen sowie leicht und ohne Zeitverlust anzuwenden sein.

Ausserdem sollten Sie als SiBe vorab klären, ob

- der Einsatz von Kühlwesten effizient gestaltet werden kann;
- Kühlwesten allfällig geltende Hygienevorschriften erfüllen;
- Schutzkittel oder Arbeitskleidung die Kühlleistung herabsetzen können;
- Kühlwesten Arbeitsabläufe beeinträchtigen;
- die eingesetzten Modelle schadstofffrei sind.

Im Rahmen der BGW-Studie wurden die Westen u. a. auf Schadstoffe, Kühlleistung, Hautfreundlichkeit sowie Haltbarkeit und Materialbeständigkeit getestet. Bei der Reinigung stellte sich heraus, dass sich bei 9 von 10 Kühlwesten die üblichen Spitalstandards nicht umsetzen liessen.

Unterschiedliche Kühlprinzipien

Handelsübliche Kühlkleidung nutzt unterschiedliche Kühlprinzipien – Verdunstungskühlung und spezielle Kühlelemente.

Verdunstungskühlwesten

Diese Kühlwesten müssen vor der Benutzung lediglich in kaltes Wasser getaucht und kurz ausgewrungen werden. Die Feuchtigkeit verdunstet später durch die Umgebungstemperatur und die Körperwärme. Verdunstungswesten sind zwar bequemer als PCM-Westen, doch kann die Restfeuchte Hautirritationen auslösen. Sind Klettverschlüsse schlecht verarbeitet oder Kühlelemente unflexibel, wird die Haut durch Reibung belastet.

PCM-Kühlelemente (PCM = Phase Change Material)

Sie sind etwas aufwendiger in der Anwendung, weil sie vor der Benutzung im Kühl- oder Gefrierschrank aktiviert werden müssen. Bei der Kältespeicherung werden sie starr und können die Bewegungsfreiheit einschränken.

Variierende Kühlleistung

In der Studie der BGW schnitten die unterschiedlichen Kühlwestenmodelle gut bis befriedigend ab. Die Kühlleistung variierte besonders stark. Einige Testpersonen empfanden bestimmte Modelle als zu kalt. Grundsätzlich sollte geklärt werden, ob unter der Kühlweste ein T-Shirt getragen werden sollte.

Entscheidend ist auch, dass die Westen nicht zu lange getragen werden. Fachleute empfehlen, die Tragezeit nach Herstellerangaben zu begrenzen. Empfinden Personen die angelegten Westen als unbehaglich, sollten sie diese ablegen.

Wichtig ist der gute Sitz der Weste. Nur dann ist nämlich gewährleistet, dass z. B. die Nieren nicht der Kälte ausgesetzt sind.



An heißen Tagen müssen Mitarbeitende im Freien vorsorgen und viel trinken. Kühlwesten können die Hitze lindern.



Fazit

Kühlwesten können das Wohlbefinden an heißen Tagen verbessern, wenn man nicht zu viel von ihnen erwartet. Der Kühleffekt der verschiedenen Kühlwesten ist so unterschiedlich, dass Mitarbeitende bei der Auswahl unbedingt mitreden sollten. Je nach Technologie wird für den hygienegerechten Einsatz auch eine geeignete Infrastruktur zur Befeuchtung und Reinigung bzw. zur Kühlung der Westen benötigt.



Download-Tipp

Unter <https://bit.ly/45hTFYV> können Sie die vollständigen Ergebnisse aller Produkttests herunterladen.
Unter <https://bit.ly/3F9R7Se> finden Sie ein Factsheet zum Hitzeschutz durch Kühlkleidung auf Baustellen.



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

Grosse Auffangnetze rund um einen Trambahnhof liessen schon von Weitem erahnen, dass bei dieser Baustelle offensichtlich viel Wert auf Arbeitssicherheit gelegt wurde. Doch trotz aller Absturzvorkehrungen verletzte sich ein Arbeiter beim Sturz vom Dach der Haltestelle so schwer, dass er danach seinen Beruf als Dachdecker aufgeben musste. Aber was wurde ihm zum Verhängnis und wie hätte dieser Unfall verhindert werden können? (RK)

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

Beim Schneiden der letzten Ausrundung an der Überdachung verlor einer der Arbeiter plötzlich den Halt und stürzte samt Auffangnetz auf das darunterliegende Trottoir. 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 Flanschklebmittel 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 2 m geeignete Absturzsicherungen vorgesehen werden. Gemäss den Vorgaben 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 schwierig zu überprüfen

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.
- Beschäftigte müssen sich vor der Aufnahme ihrer Tätigkeiten in solchen abgesicherten Bereichen davon überzeugen, dass die Absturzsicherungen in Ordnung und freigegeben sind.
- Die eigenmächtige Veränderung von Absturzsicherungen durch die Schaffenden 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.
- Beschäftigte 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 Mitarbeitenden dafür, dass schon kleinste Unachtsamkeiten oder Fahrlässigkeiten zu Stürzen führen können, die allfällig tödlich enden.

Einführung der digitalen Führerausweis- kontrolle: So überzeugen Sie alle Beteiligten

Eine digitale Lösung zur Kontrolle der Führerausweise ist Ihrem Chef zu teuer? Es bestehen Datenschutzbedenken? Die Fahrzeugführenden möchten keine Hilfsmittel zur Durchführung nutzen? Auf diese und weitere Einwände könnten Sie stossen, wenn Sie die elektronische Führerausweiskontrolle im Fuhrpark einführen wollen. Aber es gibt gute Argumente, mit denen Sie die Skeptiker in Ihrem Unternehmen von den Vorteilen der digitalen Führerscheinkontrolle überzeugen. (RK)

Die regelmässige Durchführung der Führerausweiskontrolle im Fuhrpark resultiert aus der Haftung des Fahrzeughalters – dies ist normalerweise der Unternehmer bzw. die Geschäftsleitung – und ist gesetzlich vorgeschrieben. Mit einer digitalen Lösung zur Kontrolle kommen Sie nicht nur Ihrer Pflicht nach, sondern sind auch in der Durchführung effizient.

Akzeptanzprobleme frühzeitig vermeiden

Bei der Einführung der elektronischen Führerausweiskontrolle 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 Kontrolle des Führerausweises für das Projekt zu gewinnen.

Argumente für die Geschäftsleitung

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 Führerausweiskontrolle bindet zu viele Ressourcen und lohnt sich wirtschaftlich nicht.“

Das spricht für die digitale Führerausweiskontrolle:

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



Die digitale Führerausweiskontrolle macht vieles einfacher.

Argumente für den Datenschutz und die Arbeitnehmervertretung

Datenschutzbeauftragte und Arbeitnehmervertretung werden bei der Einführung neuer Technologien oder Programme in grösseren Unternehmen häufig beigezogen, um datenschutzrechtliche Fragen zu klären und die Interessen der Schaffenden gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Die Arbeitnehmervertretung hat zwar beim Entscheid über die Einführung der digitalen Führerausweiskontrolle kein Mitspracherecht, sie sollte aber hinter dem Projekt stehen, um eine allgemeine Akzeptanz im Betrieb zu erreichen.

Möglicher Einwand:

„Bei der digitalen Führerausweiskontrolle werden Daten der Mitarbeitenden erhoben. Das verletzt ihren Datenschutz.“

Das spricht für die digitale Führerausweiskontrolle:

- Manuelle Kontrollen bergen ein viel höheres Datenschutzrisiko, da die Daten allfällig 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 Führerausweiskontrolle mit Serverstandorten in der Schweiz gilt der Datenschutz gemäss Bundesgesetz über den Datenschutz (revDSG). So entstehen keine Sicherheitslücken und die Daten der Mitarbeitenden 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 Führerausweiskontrolle verantwortlich. Sie bekommt allfällig Budgetvorgaben von der Geschäftsleitung, die eingehalten werden müssen.

Möglicher Einwand:

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

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

- Dass die manuelle Kontrolle kein Geld kostet, ist ein Trugschluss. Betrachtet man den aufwendigen Prozess der manuellen Kontrolle genauer, wird dies schnell deutlich. Bis zu 10 Arbeitsschritte können notwendig sein, wie das folgende Beispiel zeigt.

Beispiel für manuelle Führerausweiskontrollen in 10 Schritten

1. Frau Müller und Frau Meier pflegen die Termine zur Führerausweiskontrolle für 100 Fahrzeugführende in Excel.
2. An die nächste Kontrolle erinnert das Fuhrparkmanagement die Fahrzeugführenden per E-Mail.
3. Nach der Erinnerung werden die Termine zwischen Fahrzeugführenden 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 Führerausweises an. Diese wird zur Personalakte hinzugefügt.
6. Die Fahrzeugführenden zeigen zur Kontrolle ihren Führerausweis im Original bei den Fuhrparkverantwortlichen vor.
7. Im Fuhrparkmanagement wird eine Sichtprüfung des Original-Führerausweises durchgeführt. Eine Kopie reicht als Nachweis nicht aus.
8. Frau Müller und Frau Meier erfassen den Namen der Fahrzeugführenden und die Führerausweisnummern in einer Liste. Die Fahrzeugführenden visieren 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 Führerausweiskontrolle.

■ Digitale Systeme zur Führerausweiskontrolle bieten in der Regel eine grössere Rechts- und Manipulationssicherheit als manuelle Kontrollen – speziell auch bei der Verwaltung und Aufbewahrung. Dadurch werden wiederum Kosten, die aufgrund von unzulässigen Kontrollen und Sicherheitslücken entstehen könnten, vermieden.

■ Mit digitalen Führerausweiskontrollen werden Kosten für die Lagerung und Datenarchivierung eingespart.

■ Digitale Systeme sind flexibel erweiterbar. Neue Mitarbeitende 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 Führerausweiskontrolle involviert. Bei ihr steht das Kosten-Nutzen-Verhältnis im Fokus. Die Personalverwaltung soll möglichst schlank gestaltet sein.

Möglicher Einwand:

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

Das spricht für die digitale Führerscheinkontrolle:

■ Viele digitale Systeme zur Führerausweiskontrolle 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, z. B. ausstehende oder überfällige Führerausweiskontrollen, übersichtlich im Dashboard hinterlegt.

■ Durch die dezentrale Administration der Führerausweiskontrolle 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 Führerausweiskontrolle:

■ Die elektronische Führerausweiskontrolle ersetzt das Fuhrparkmanagement nicht, sondern macht die Arbeit effizienter.

■ Gute Anbieter für elektronische Führerausweiskontrollsysteme 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 Fahrzeugführenden

Die Personen, welche die Fahrzeuge des Unternehmens nutzen, haben auch die Führerausweiskontrolle durchzuführen. Ihre Bedürfnisse müssen berücksichtigt werden. Die Führerausweiskontrolle muss zu den Fahrzeugführenden 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 Führerausweiskontrolle verwenden.“

Das spricht für die digitale Führerausweiskontrolle:

■ Wer ein Fahrzeug führt, kann die Führerscheinkontrolle unterwegs durchführen und muss nicht zur Firmenzentrale fahren, um das Fuhrparkmanagement aufzusuchen – das entlastet.

■ Der Schutz der persönlichen Daten steht bei der digitalen Führerausweiskontrolle 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 Führerausweiskontrolle sprechen für sich – und mit den genannten Argumenten wird es Ihnen gelingen, diese zu vermitteln.

Mit diesen Mitarbeiterbenefits steigern Sie die Zufriedenheit und Motivation der Schaffenden

Mitarbeiterbenefits steigern die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten. Aber es ist wichtig, regelmässig Feedback von den Schaffenden einzuholen, um die Angebote kontinuierlich zu verbessern. (RK)

Mitarbeiterbenefits können je nach Unternehmensgröße, Branche und spezifischen Anforderungen der Beschäftigten angepasst werden. Die folgende Scheckliste kann Ihnen dabei helfen, alle relevanten Aspekte zu berücksichtigen.

Checkliste: Mitarbeiterbenefits 		Ja	Nein
Finanzielle Benefits			
1.	Wird ein im Branchenvergleich wettbewerbsfähiges Entgelt gezahlt?	☐	☐
2.	Gibt es leistungsabhängige Boni oder Gewinnbeteiligungen?	☐	☐
3.	Existieren Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge?	☐	☐
4.	Werden Mitarbeiterrabatte gewährt?	☐	☐
5.	Gibt es Regelungen zur Fahrtkostenerstattung, Halbtax-Angebote oder ein GA?	☐	☐
Gesundheits- und Wellnessangebote			
6.	Werden den Mitarbeitenden Zusatzversicherungen angeboten, z. B. für Zähne oder Augen?	☐	☐
7.	Gibt es einen Fitnessraum oder einen Zustupf für eine Mitgliedschaft in einem Fitnesscenter?	☐	☐
8.	Werden die Beschäftigten 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 Teilzeitpensen?	☐	☐
13.	Gibt es Unterstützung für werdende Eltern und flexible Rückkehrmodelle?	☐	☐
Karriereentwicklung			
14.	Nehmen die Mitarbeitenden regelmässig an Fort- und Weiterbildungen teil (Schulungen, Seminare, Konferenzen)?	☐	☐
15.	Gibt es Unterstützung durch erfahrene Mitarbeitende in Form von Mentoring- oder Götti-Programmen?	☐	☐
16.	Finden regelmässige Mitarbeitergespräche zur beruflichen Entwicklung statt?	☐	☐
Arbeitsumfeld und Unternehmenskultur			
17.	Sind die Arbeitsplätze modern ausgestattet (ergonomische Möbel, ansprechende Büros)?	☐	☐
18.	Werden regelmässig Veranstaltungen zur Förderung des Teamgeists durchgeführt?	☐	☐
19.	Gibt es Programme zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen?	☐	☐
20.	Finden regelmässig Mitarbeiterbefragungen und Feedbackgespräche statt, um eine Feedback-Kultur zu fördern?	☐	☐
Kommunikation und Information			
21.	Werden die Mitarbeitenden mit Informationen über die Unternehmensentwicklung auf dem Laufenden gehalten?	☐	☐
22.	Erhalten sie Updates zu den angebotenen Benefits?	☐	☐
23.	Wurden Ansprechpersonen für Fragen zu Benefits benannt?	☐	☐
Sonstiges			
24.	Finden regelmässig Mitarbeiterveranstaltungen statt, wie z. B. Feiern, Ausflüge oder Sportevents?	☐	☐
25.	Gibt es ein Betriebsrestaurant oder Essenzuschüsse?	☐	☐
26.	Gibt es unternehmensinterne Kinderbetreuungsangebote bzw. Kooperationen mit Kitas?	☐	☐
27.	Wird Unterstützung in Notlagen angeboten, z. B. bei Krankheit?	☐	☐

„Wie müssen Mitarbeitende im Hinblick auf die 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 Mitarbeitenden zur Nutzung von KI beachten?“

Dr. Robert Kaufmann: In der Schweiz besteht bisher noch keine übergreifende Gesetzgebung zur Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI). Der Bundesrat hat aber am 22.11.2023 das Bundesamt für Kommunikation (BAKOM) und die Abteilung Europa des Staatssekretariats (STS) des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) damit beauftragt, eine Auslegeordnung zu Regulierungsansätzen für KI zu erarbeiten. Diese Auslegeordnung wurde dem Bundesrat am 12.02.2025 vorgelegt und ist Basis des Entscheids über einen schweizerischen Regulierungsansatz für KI. Dieser soll sich an drei Zielen orientieren: Der Stärkung des Innovationsstandorts Schweiz, der Wahrung des Grundrechtsschutzes inklusive der Wirtschaftsfreiheit sowie der Stärkung des Vertrauens der Bevölkerung in KI.

Dazu wird die europäische Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI-Verordnung), die am 01.08.2024 in Kraft trat, in das Schweizer Recht übernommen. Zudem werden rechtlich nicht verbindliche Massnahmen zur Umsetzung der Konvention erarbeitet, z. B. Selbstdeklarationsvereinbarungen oder Branchenlösungen.

Um die geforderte „ausreichende“ KI-Kompetenz zu erlangen, sollen Mitarbeitende, die beim Schaffen KI einsetzen, die Chancen und Risiken der Technologie kennen und einschätzen können. Arbeitgeber müssen nachweisen, dass Mitarbeitende im Umgang mit KI geschult sind, Funktionsweise und Einsatz der KI verstehen

und eigenverantwortlich das Risiko zum Output von z. B. Chatbots ermitteln können. Da sich KI weiterentwickelt, müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden regelmässig schulen.

Schulungsinhalte sollen zum Arbeitsalltag der Mitarbeitenden passen

Die Verordnung macht keine näheren Vorgaben zu den Anforderungen an eine Schulung oder deren Durchführung. Ein externer Dienstleister muss nicht beauftragt werden. Aber die Schulungen sind an das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden anzupassen. Auch neue Beschäftigte sind zu schulen und die Schulungsmaßnahmen zu dokumentieren.



Mein Tipp

Entwickeln Sie unternehmensinterne KI-Richtlinien, was 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 Schulung als Chance, auf Gefahren hinzuweisen und Kompetenzen zu fördern. Denn schliesslich verlassen Daten Ihr Unternehmen – allfällig auch sensible wie Kundendaten, Erfindungen oder Patente.

„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?“

Dr. Robert Kaufmann: Die Radonkonzentration kann auf einfache und kostengünstige Weise mittels Dosimetern gemessen werden. Aber die Person, welche die Messung durchführt, sollte fachlich und persönlich dazu geeignet sein.

Um eine schweizweit einheitliche Qualität der Radon-Messungen am Arbeitsplatz sicherzustellen, hat das Bundesamt für Gesundheit (BAG) eine Liste von anerkannten Messstellen publiziert. Diese kann auf der Internet-Seite des BAG unter dem Stichwort „Radonkonzentration messen“ abgerufen werden.

Nur diese Messstellen garantieren die Einhaltung der Anforderungen an eine anerkannte Radonmessung.



Nur vom BAG anerkannte Messstellen sind befugt, Radon-Messungen durchzuführen.

Den Ergebnisbericht müssen Sie aufbewahren und betroffene Arbeitskräfte (inkl. im Betrieb tätigen Fremdfirmen) sowie eine allfällig vorhandene Arbeitnehmervertretung über das Messergebnis informieren.



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

Burn-out-Prävention: 4 Tipps, wie Ihre Mitarbeitenden ungesunden Perfektionismus besiegen

Prinzipiell ist Perfektionismus nicht immer etwas Schlechtes. Ehrgeiz, Fleiss und Gewissenhaftigkeit sind wichtig, um gesteckte Ziele zu erreichen. Die Dosis aber macht das Gift. Ein Übermass, der sogenannte dysfunktionale Perfektionismus, führt dazu, ständig unter Druck und am Rand der Überforderung zu stehen. Die notwendige Entspannung fehlt dann. Bewahren Sie Mitarbeitende mit übersteigertem Ehrgeiz davor, sich selbst ins Burn-out zu manövrieren. (RK)

Selbstzweifel, die Angst zu versagen und das Bedürfnis nach Anerkennung sind mögliche Ursachen für das Streben nach Perfektion. Jede Person ist dabei zunächst selbst für ihr Wohl verantwortlich. Als Gesundheitsschützer können Sie Ihre Mitarbeitenden aber unterstützen. Dabei geht es nicht um mehr Laissez-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 Mitarbeitenden realistische Erwartungen stellen. Coachings, Seminare und Beratungen für einzelne Mitarbeitende 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 die Schaffenden 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 Teammitglieder werden Sie deshalb nicht weniger schätzen.

Tipp 2: Nutzen Sie Ihre persönlichen Stärken

Jeder Mensch hat Talente und Stärken. Vergleichen Sie sich nicht mit anderen, sondern konzentrieren Sie sich auf das, was Sie besonders gut können und was Ihnen Freude bereitet. 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 einmal 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. Reduzieren Sie die Ansprüche an sich selbst und akzeptieren Sie sich. Das 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 zu Hause arbeitet, nutzt diese Chance gern: Rund 39 % der Erwerbstätigen legen zumindest gelegentlich nach dem Zmittag einen Powernap ein. Das ist ein Ergebnis der Schlafstudie 2024 der deutschen Krankenkasse Pronova BKK. (RK)

Auffällig ist, dass die Zahl derjenigen, die gelegentlich einen Powernap im Homeoffice einlegen, mit zunehmendem Alter sinkt:

- Von den 18- bis 29-Jährigen sind es 60 %.
- 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 auf-

gewachsen, 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 die älteren Mitarbeitenden, die gesundheitlichen Vorteile von 10- bis 20-minütigen Powernaps ohne schlechtes Gewissen zu nutzen – natürlich nur in Pausen.

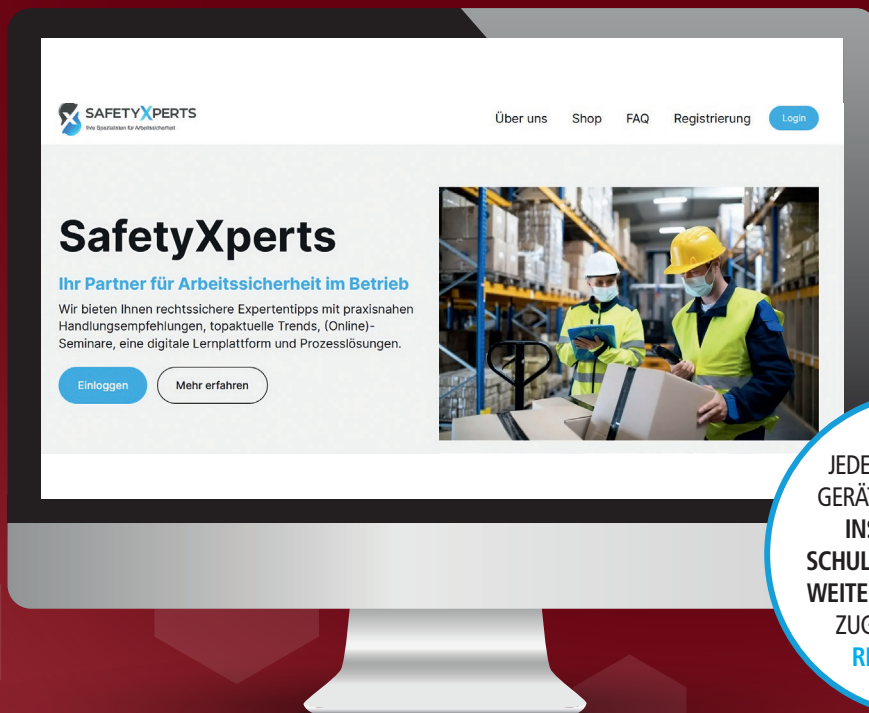


Download-Tipp

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



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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



Archiv: Ihre Ausgaben

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

Impressum

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

0228/95 50 160 • Telefax: 0228/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

© 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau
Bildnachweise: Titelseite: AdobeStock_DDRockstar; S. 3: AdobeStock_Kresimir; S. 5: AdobeStock_Andreas Gruhl; S. 6: AdobeStock_Gerhard Seybert; S. 9: AdobeStock_angellodeco





IW-Studie

Schaffende mit Vollzeitpensum sind nicht per se erschöpfter als solche mit Teilzeitpensum. Das ist das Ergebnis einer neuen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) auf Basis einer Arbeitszeiterhebung der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Beim Thema Viertagewoche gehen die Meinungen auseinander. Die Befürworter argumentieren, dass eine kürzere Arbeitszeit die Gesundheit der Beschäftigten fördere. Die IW-Studie zeigt zudem: Beschäftigte mit Vollzeitpensum (35 – 40 Wochenstunden) bewerten auch ihre Arbeit nicht schlechter als solche mit Teilzeitpensum. Alle Ergebnisse der Studie „Zum Zusammenhang zwischen Länge der Arbeitszeit und Erschöpfungszuständen: Eine Analyse auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung“ können

Sie hier abrufen:

 <https://kurzlinks.de/4z76>

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

**Wie Sie Elektrobrände mit 5 Maßnahmen
wirksam verhindern**

**Sicherheit durch PSA: Von der richtigen Auswahl
bis zur Motivation der Benutzer in 5 Schritten**

**Checkliste für sicheres Schweißen,
Schneiden und Löten**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit