



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz **aktuell**

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

AUS DEM URLAUB ZURÜCK AN DEN ARBEITSPLATZ

Warum es wichtig ist, nach längerer
Abwesenheit neu am Arbeitsplatz einzu-
checken.

S. 3

TOP-THEMA

LANGZEITERKRANKUNGEN WIRKSAM REDUZIEREN

Fast 50 % aller Berechtigten erhalten noch
immer kein Angebot zur betrieblichen
Wiedereingliederung.

S. 6

LASSEN SIE BESCHÄFTIGTE LINKS LIEGEN?

Selbst-Check für Betriebe: Wie gut setzen
Sie Maßnahmen zum Schutz von Links-
händern um?

S. 8



“ Wer auf sein
Bauchgefühl
hört, vermeidet
Unfälle mit Ansage. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Svenja Dammasch
(SD)

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

Ein Unfall mit Ansage

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Das geht bestimmt schief“ – dachte mein Kunde noch, als er den Spachtel mit der scharfen Klinge nach oben gemeinsam mit Besenstielen in einen Köcher steckte. Tage später griff er blindlings hinein – und schnitt sich tief. Druckverband, Rettungswagen und die Erkenntnis: „Ein Unfall mit Ansage.“

Wie oft siegt Bequemlichkeit über Bauchgefühl? Obwohl wir es eigentlich besser wissen, handeln wir dennoch unsicher. Das passiert mir selbst auch immer wieder – glücklicherweise meist folgenlos. Das kleine Drama bei meinem Kunden war für mich eine wichtige Erinnerung: Ahnungen sind Sicherheitswarnungen mit eingebautem Lautsprecher. Hören wir besser hin. Das gilt natürlich besonders für uns Sifas, denn wenn nicht wir mit gutem Beispiel vorangehen – wer dann?

Viele Grüße

Svenja Dammasch

Svenja Dammasch

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

Er begegnet ihnen mit seinem jahrelang erworbenen Praxiswissen. Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit Fachkollegen zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



Rafael de la Roza
(dLR)

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

rafael.delaRoza@safetyxperts.de



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Mikko Borkircher ist seit mehr als 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er ist daher sehr gut vernetzt und erhält frühzeitig Informationen zu Änderungen und wie sich diese in der Praxis umsetzen lassen.



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Ferienende – so starten Beschäftigte sicher und stressfrei in den Arbeitsalltag

Die Haut ist noch gebräunt, der Kopf voller schöner Erinnerungen, doch die Erholung ist schnell vorbei: Am Arbeitsplatz warten eine volle Inbox, ein chaotischer Schreibtisch und neue Abläufe, von denen niemand erzählt hat. Willkommen zurück im Arbeitsalltag! Die Rückkehr nach dem Urlaub kann zur echten Stolperfalle werden – im übertragenen wie im wörtlichen Sinn. Das Onboarding von Urlaubsrückkehrern kann helfen, sowohl Unfallrisiken als auch psychische Belastungen zu senken.

Nach und nach enden die Sommerferien in den einzelnen Bundesländern, die Beschäftigten kommen zurück an den Arbeitsplatz. Was viele Betriebe nicht im Blick haben: Die Auszeit ist wie ein kleines Reset – mit allen Vor- und Nachteilen.

Der Start nach dem Urlaub ist ein kleiner Neuanfang

Auf der einen Seite konnten die Urlaubenden die eigenen Energiereserven auffüllen, auf der anderen Seite fehlt nach der Auszeit oft der Überblick:

- Was ist während meines Urlaubs im Betrieb passiert?
- Wie ist der Stand der Projekte – wurden Prioritäten geändert?
- Gab es Änderungen an Arbeitsmitteln, Zuständigkeiten oder Sicherheitsvorgaben?
- Wurden Gefährdungsbeurteilungen angepasst?

Auch der mentale Wechsel vom Strandkorb zur Gefährdungsbeurteilung braucht seine Zeit – das Unfallrisiko ist in den ersten Tagen nach dem Urlaub überdurchschnittlich hoch.

Diese typischen Herausforderungen warten auf die Urlaubsrückkehrenden

- **Veränderte Arbeitsbedingungen und fehlende Informationen:** Neue Kollegen, neue Technik, neue Risiken. Nicht alle betrieblichen Änderungen, die sich in der Abwesenheit ereignet haben, wurden dokumentiert oder weitergegeben. Vor allem die Untertöne, die auf informeller Ebene weitergegeben wurden, haben die Urlaubenden verpasst.
- **Unklare Verantwortlichkeiten und Stände:** Urlaubsvertretungen liefen anders als geplant, veränderte Absprachen wurden getroffen und neue Projekte gestartet. Doch strukturierte Übergeben fehlen.
- **Zeitdruck:** Viele Rückkehrer starten im Minus. Sie müssen Arbeitsrückstände aufarbeiten, weil Aufgaben in ihrer Abwesenheit liegengeblieben sind. Außerdem gehen jetzt diejenigen in Urlaub, die außerhalb der Ferienzeit planen. Es herrscht also nach wie vor Unterbesetzung.
- **Mentale Überforderung:** Nach der entspannten Urlaubszeit fällt es vielen Menschen schwer, den Motor sofort wieder auf Vollast zu bringen. Konzentration und Aufmerksamkeit müssen sich erst wieder einpendeln.

So gelingt ein guter Wiedereinstieg

Führungskräfte und Sifas sollten sich der Tatsache bewusst sein, dass ein guter Wiedereinstieg nach dem Urlaub einen positiven Effekt auf die Sicherheit, aber auch auf das Wohlbefinden der Beschäftigten hat. Mit wenigen, kleinen Maßnahmen gelingt der Einstieg.



Nach dem Urlaub dauert es eine Zeit lang, bis Beschäftigte mit dem Kopf wieder voll bei der Arbeit sind.

Tipps für Führungskräfte

- Notieren Sie sich (fortlaufend) relevante betriebliche Änderungen. Dies hilft Ihnen, bei Gesprächen mit Urlaubsrückkehrenden keine wichtige Information zu vergessen.
- Informieren Sie sich jeweils zu Beginn der Woche: Welche Mitarbeitenden kehren zurück?
- Planen Sie ein kurzes Begrüßungs- oder Orientierungsgespräch ein und bringen Sie die Rückkehrenden auf Stand. Besprechen Sie auch, ob sich während der Auszeit neue Prioritäten bei Aufgaben und Projekten ergeben haben.
- Machen Sie sich bewusst, dass Ihr Team ggf. ein wenig mehr Aufmerksamkeit braucht, und planen Sie dies ein, z. B. in Form von Teambesprechungen oder kurzen persönlichen Nachfragen bei den einzelnen Teammitgliedern.

Tipps für Sifas

- Prüfen Sie, ob Beschäftigte Schulungen oder Unterweisungen urlaubsbedingt verpasst haben, und organisieren Sie die Nachschulung bzw. informieren Sie die entsprechenden Führungspersonen darüber.
- Führen Sie mehr Betriebsrundgänge durch, zeigen Sie Präsenz und stehen Sie für Fragen bereit.



Fazit

Die Rückkehr aus dem Urlaub ist immer ein wenig wie der Start in einen neuen Job. Haben Sie deshalb einen wachen Blick auf die Menschen, die nach der Auszeit wieder die Ärmel hochkrempeln. Sorgen Sie für Orientierung, Struktur und einen sicheren Wiedereinstieg. Dann klappt es auch mit der Rückkehr in den sicheren Arbeitsmodus.

Gefährdungsbeurteilung im Homeoffice – eine neue Arbeitshilfe zeigt: So schwer ist es nicht

Nicht zuletzt weil rechtliche Vorgaben nach wie vor Mangelware sind, stellt die Gefährdungsbeurteilung für Arbeiten im Homeoffice viele Betriebe vor zahlreiche Herausforderungen. Doch gerade weil Arbeitgebende im privaten Umfeld kaum direkten Zugriff auf den Arbeitsplatz haben, ist es umso wichtiger, potenzielle Risiken systematisch zu erfassen und praktikable Lösungen zu finden. Die neue gemeinsame Handlungshilfe von BGHM und BGHW setzt dabei auf eine einfache Ampel-Bewertung in Abhängigkeit von der Dauer der Homeoffice-Tätigkeit.

Während das Homeoffice noch zu Pandemiezeiten eher eine Notlösung war, wissen sowohl Betriebe als auch Beschäftigte die dadurch gewonnene Flexibilität zu schätzen. Auch wenn es immer noch Skeptiker bezüglich dieses Modells gibt, ist das Homeoffice offensichtlich gekommen, um zu bleiben. Laut Veröffentlichung des ifo-Instituts aus dem ersten Quartal 2025 pendelt sich der Anteil der Beschäftigten, die zumindest zeitweise im Homeoffice arbeiten, bei rund 25 % ein.

Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgebende ihrer im Arbeitsschutzgesetz verankerten Pflicht nachkommen, eine Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden anzustreben – auch im Homeoffice.

Sifas sollten mehr auf die Belastung als auf die Begrifflichkeiten schauen

Leider ist das Homeoffice als Arbeitsform immer noch nicht rechtlich klar definiert. Während ein Telearbeitsplatz in der Wohnung der Beschäftigten formell geregelt ist, inklusive vertraglicher Vereinbarung, vollständiger Ausstattung durch den Arbeitgeber und konkreter Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung, wird das Homeoffice nach wie vor eher dem „mobilen Arbeiten“ zugeordnet.

Auch wenn diese offene Definition Freiräume schafft, hinkt der Vergleich in vielen Fällen was Aspekte wie Ergonomie oder gesundes Arbeiten betrifft. Es ist eben ein Unterschied, ob der Laptop während der Bahnfahrt für ein Stündchen auf den Knien balanciert wird, um ein paar Mails zu checken, oder ob die Mitarbeiterin zwei Tage die Woche umfangreiche Tabellenkalkulationen auf dem Sofa oder am heimischen Küchentisch bearbeitet.

Aus Sicht von Sicherheit und Gesundheitsschutz gilt: Je länger Mitarbeitende regelmäßig im Homeoffice arbeiten – etwa zwei oder mehr Tage pro Woche –, desto eher ähnelt dieser Arbeitsplatz von den Belastungen her einem ganz normalen ortsgebundenen Bildschirmarbeitsplatz. Und damit steigen auch die Anforderungen an seine Gestaltung. Die Faustregel lautet daher: Je ortsgebundener und dauerhafter die Tätigkeit im Homeoffice ausgeführt wird, desto mehr sollten die Maßgaben der Arbeitsstättenverordnung zur Anwendung kommen – etwa in Bezug auf die Maße des Schreibtischs, die Art des Stuhls oder die Nutzung externer Eingabe- und Anzeigegeräte.

Hinzu kommt: Die Belastungen im Homeoffice unterscheiden sich oft deutlich vom klassischen Büroarbeitsplatz. Neben ergonomischen Herausforderungen spielen auch psychische Belastungen eine zentrale Rolle, z. B. durch fehlende soziale Kontakte, die Vermischung von Arbeit und Privatleben oder die ständige Erreichbarkeit. Hier müssen Gefährdungen anders gedacht und neu bewertet werden.

Wie soll man einen Arbeitsplatz beurteilen, auf den man keinen Zugriff hat?

Anders als im Betrieb kann der Arbeitgeber nicht einfach überprüfen, ob der Bildschirm auf Augenhöhe steht oder der Stuhl ergonomisch eingestellt ist. Der Arbeitsort ist ein privater Raum – und das bleibt er auch.

Ein Besuch in den privaten Räumlichkeiten der Beschäftigten ist in der Regel weder erlaubt noch erwünscht. Damit geht die Gefährdungsbeurteilung in den Bereich des Vertrauens über.

Die Lösung liegt in der Kombination aus Information, Kommunikation und Mitwirkung. Beschäftigte müssen sensibilisiert und in die Beurteilung eingebunden werden, beispielsweise durch Selbsteinschätzungen, digitale Tools oder strukturierte Gespräche im Rahmen der Unterweisung.

Einfache Gefährdungsbeurteilung in 2 Schritten

Wer nun denkt, das Ganze sei kaum umsetzbar, darf aufatmen. Die BGHW hat gemeinsam mit der BGHM eine praxisnahe Handlungshilfe veröffentlicht, die Führungskräfte und Beschäftigte in zwei Schritten durch die Gefährdungsbeurteilung im Homeoffice führt:

1. Zunächst beantworten die Beschäftigten einen umfangreichen Fragebogen bezüglich ihres Arbeitsplatzes zu Themen wie Arbeitsmittel, Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Umgebung, Arbeitsorganisation und Arbeitsaufgabe im Homeoffice. Der Fragebogen enthält viele Erläuterungen und ist einfach und verständlich gestaltet, sodass er direkt angewendet werden kann.
2. Im zweiten Schritt beurteilen die Führungskräfte anhand der Angaben, ob der Arbeitsplatz unter den genannten Aspekten für die Arbeit im Homeoffice geeignet ist. Die Beurteilungshilfe gibt ihnen dabei in Abhängigkeit von der Zeitspanne, die im Homeoffice gearbeitet werden soll, eine klare Entscheidungshilfe nach dem Ampelprinzip: Ist alles im grünen Bereich, bestehen keine Bedenken. Im gelben Bereich sind Verbesserungen empfohlen. Ergibt die Bewertung den roten Bereich, besteht Handlungsbedarf beispielsweise durch organisatorische Anpassungen, eine Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung oder eine geringere Zeitdauer für das Arbeiten im Privatbereich.



Download-Tipp

Hier finden Sie die neue Handlungshilfe von BGHW / BGHM – kompakt, praxisnah und direkt umsetzbar.

 https://t1p.de/gbu_homeoffice



Verantwortung braucht ein Gesicht – Unordnung fördert unnötige Arbeitsunfälle

Vielleicht geht es Ihnen auch so: Manchmal habe ich bei Betriebsrundgängen das Gefühl, ein Kinderzimmer zu betreten: Wie ein Storch absolviere ich den Hindernisparcours durch den Raum, nur dass verstreut herumliegende Bauteile und Werkzeuge anstelle von Spielzeugautos und Legosteinen zur Stolperfalle werden. Kurze Zeit später halte ich dann naserümpfend eine stinkende Socke bzw. einen völlig verdreckten Schutzhandschuh hoch, der definitiv keine Schutzfunktion mehr hat. Auch wenn der Vergleich zum Schmutzeln einlädt, sind fehlende Sauberkeit und Ordnung immer wieder Auslöser für Unfälle mit langen Ausfallzeiten und damit ein Thema, auf das es sich zu schauen lohnt.

Dass Ordnung und Sauberkeit einen großen Einfluss auf die Sicherheit am Arbeitsplatz haben, ist keine neue Erkenntnis. Schon in den 1950er Jahren führte der Automobilhersteller Toyota die „5S-Methode“ ein, eine Methode, die darauf abzielt, Ordnung, Sauberkeit und Effizienz am Arbeitsplatz zu schaffen und zu erhalten. Dies reduziert nicht nur die Unfallgefahr, sondern steigert letztlich auch die Produktivität und reduziert Verschwendung.

In der Hektik fällt die Ordnung hintenüber

Es gibt kaum einen Arbeitsplatz, an dem sich die Schlagzahl in den vergangenen Jahren nicht erhöht hat. In vielen Betrieben ist die Anzahl der Beschäftigten zurückgegangen, während die Aufgaben kontinuierlich mehr geworden sind, auch wenn sie sich vielleicht in deren Art verändert haben. Kurzum: Der Faktor Zeit ist zur Mangelware geworden – mit Auswirkungen auf Ordnung und Sicherheit. Produktivität steht im Fokus, Zeiten für unproduktive Prozesse wie Reinigung werden zusammengestrichen. Die Folge: Zahlreiche unsichere Situationen, die teilweise erhebliche Unfälle nach sich ziehen.

■ Unfallszenario Kantine

Die Essensausgabe steht kurz bevor, es wird hektisch in der Küche. Eine Mitarbeiterin schneidet noch schnell die letzten Portionen zurecht – Zeit, den Arbeitsplatz aufzuräumen, bleibt nicht. Bretter, Messer, Lebensmittelreste müssen bis nach der Ausgabe warten. Ein Kollege will klar Schiff machen, übersieht im Chaos das Messer, es fällt herunter. Reflexartig greift er danach und zieht sich eine tiefe Schnittwunde in der Hand zu – mehrere Wochen Ausfall.

■ Unfallszenario Produktion

Während der Nachtschicht wurde gereinigt. Die Arbeiten haben länger gedauert als veranschlagt, deshalb wurde es zum Ende hin etwas hektisch und die Schläuche blieben liegen. Ein Schlauch liegt mitten im Verkehrsweg. Von der Frühschicht fühlt sich niemand zuständig. Eine Mitarbeiterin aus einem Nachbargang eilt vorbei, übersieht den Schlauch, stürzt schwer. Diagnose: Bänderriss und mehrere Wochen Arbeitsunfähigkeit.

■ Unfallszenario Instandhaltung

Ein Instandhaltungsteam hat gerade die Arbeit an einer Maschine beendet, doch schon morgen soll direkt nebenan weitergehen. Warum also Werkzeuge & Co. wieder zurück in die Werkstatt schaffen? Kurzerhand nutzt das Team ein Treppengestell als Lagerort. Kurze Zeit später kommen zwei Anlagenfahrer auf ihrem Kontrollgang dort vorbei. Weil sie ins Gespräch vertieft sind, tritt einer der beiden auf ein Werkzeug und fällt mehrere Stufen hinunter. Er erleidet „nur“ schmerzhaftes Prellungen – aber es hätte schlimmer enden können.

Was nicht sofort gemacht wird, bleibt liegen

Die Unfallbeispiele zeigen: Einfachste Maßnahmen, die eigentlich schon der gesunde Menschenverstand vorgibt, hätten die Unfälle verhindern können. Es ist daher nicht damit getan, beispielsweise in der Unterweisung auf Regeln zu Ordnung und Sauberkeit hinzuweisen, denn offensichtlich ist es nicht Unwissenheit, die Beschäftigte daran hindert, Ordnung zu halten. Eher spielen Faktoren wie Zeitdruck oder Bequemlichkeit eine Rolle. Werden Stolperfallen, Leckagen und Unordnung nicht sofort beseitigt, bleiben sie oft bestehen, denn später fühlt sich niemand mehr dafür verantwortlich.

3 Tipps aus dem echten (Arbeits-)Leben – so bekommen Sie das Chaos wirklich in den Griff

1. Geben Sie Ordnung und Sauberkeit ein Gesicht: Legen Sie konkrete Verantwortlichkeiten für die Reinigung von Arbeitsbereichen fest. Dabei sollten die Aufgaben fair zwischen den Beschäftigten verteilt sein.
2. Planen Sie tägliche kurze Reinigungs- und Aufräumzyklen ein: Die beste Maßnahme gegen Chaos ist, das Chaos gar nicht erst entstehen zu lassen. Schon 15 Minuten pro Tag bzw. Schicht summieren sich zu einer beträchtlichen Zeitspanne, die aber kaum auffällt. Gleichzeitig werden umfangreiche Grundreinigungen seltener erforderlich.
3. Sprechen Sie Mängel konsequent an: Sowohl Führungskräfte als auch Sifas sollten Mängel hinsichtlich Ordnung und Sauberkeit konsequent ansprechen.



Mein Tipp

Sprechen Sie nicht nur Mängel, sondern auch Verbesserungen konsequent an. Das stärkt die Motivation unter dem Motto: „Mein Einsatz wird gesehen!“



Fazit

Ordnung und Sauberkeit sind nicht nur Sache des guten Willens, sondern ein fester Bestandteil des Arbeitsschutzes. Legen Sie Verantwortlichkeiten im Team klar fest: Wer ist wofür zuständig? Nutzen Sie Rundgänge gezielt, um auf potenzielle Gefahrenquellen hinzuweisen, und geben Sie den Sicherheitsbeauftragten einen besonderen Fokus mit: Ordnung ist Prävention – im Alltag oft unbeachtet, aber im Ernstfall entscheidend.

20 Jahre BEM – doch Betriebe lassen rund 50 % der Chancen ungenutzt

20 Jahre nach der Einführung der gesetzlichen Pflicht für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zieht die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine gemischte Bilanz: Zwar steigt die Verbreitung von BEM-Verfahren in den Betrieben, doch noch immer erhält nur knapp mehr als die Hälfte aller langzeiterkrankten Beschäftigten ein BEM-Angebot vom Arbeitgeber. Die Erfahrung zeigt außerdem: Viele Arbeitgeber sehen das BEM nur als wichtigen Schritt auf dem Weg zur krankheitsbedingten Kündigung. Dabei bietet ein gut geführtes BEM eine echte Win-win-Situation für alle Beteiligten. Sifas und Betriebsärzte sollten das Jubiläum deshalb zum Anlass nehmen, die betriebliche Umsetzung kritisch zu hinterfragen.

Rund 8 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind jährlich länger als 30 Tage krank. Ohne geeignete Maßnahmen drohen langfristige und kostspielige Ausfälle von Beschäftigten, die letztlich in einem Arbeitsplatzverlust enden können. Für die Betriebe entstehen Krankheits- und Ausfallkosten und im Fall einer Kündigung ein teilweise schmerzhafter Ressourcen- und Know-how-Verlust. Genau hier setzt die Idee des BEM an.

Ab 6 Wochen AU in 12 Monaten müssen Arbeitgeber Beschäftigten ein BEM anbieten

Arbeitgebende sind laut § 84 SGB IX gesetzlich verpflichtet, Mitarbeitern ein BEM-Verfahren anzubieten, wenn diese innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

Für die Einleitung eines BEM-Verfahrens ist nur die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entscheidend. Keine Rolle spielt dagegen,

- ob der Mitarbeiter sechs Wochen am Stück krankgeschrieben war oder sich mehrere kürzere Krankheitsphasen zu sechs Wochen aufsummiert haben,
- ob die Erkrankung vermutlich berufliche oder private Ursachen hat,
- ob unterschiedliche Krankheiten oder immer die gleiche Erkrankung die Ursache für die Krankschreibung war und
- ob es eine neue Erkrankung ist oder der Mitarbeiter unter chronischen Erkrankungen leidet, die immer wieder zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben.

Ziel des BEM ist es, lange oder häufige AU zu überwinden – zum Nutzen aller Beteiligten

Ziel des BEM ist es, die besonders lange oder häufige Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen und möglichst zu überwinden. Erneuter Arbeitsunfähigkeit soll vorgebeugt und so der Arbeitsplatz der betroffenen Mitarbeiter langfristig erhalten werden.

Für die Betroffenen ist das BEM eine Brücke zurück ins Arbeitsleben. Es hilft, gesundheitliche Einschränkungen zu berücksichtigen, passende Maßnahmen zu finden und den Arbeitsplatz langfristig zu sichern. Für Betriebe bedeutet ein gut umgesetztes BEM weniger Fehlzeiten, reduzierte Kosten, mehr Planungssicherheit und ein starkes Signal: „Wir kümmern uns um unsere Leute.“ In Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel ist das ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil.

Mögliche Maßnahmen können beispielsweise eine stufenweise Wiedereingliederung, Schulungsmaßnahmen oder eine Umgestal-

tung des Arbeitsplatzes sein. Sollte eine Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen trotz einer Anpassung des Arbeitsplatzes nicht möglich sein, sollte das BEM zum Ziel haben, die Person auf einem anderen Arbeitsplatz im gleichen Betrieb einzugliedern.

So reagieren Sie als Sifa bei Bedenken

Besonders in kleineren Betrieben ohne Personalvertretung oder professionelle Personalabteilung sind es Sifas, die den Arbeitgeber im Hinblick auf die Ein- und Fortführung des BEM beraten. Die Statistik macht klar: Der reine Verweis auf die gesetzliche Pflicht bleibt in der Regel folgenlos. Vielmehr geht es darum, die Bedenken derer zu verstehen, die viele BEM-Verfahren ausbremsen.

Dies sind die häufigsten Bedenken der Arbeitgeber

- „Ein BEM ist zu aufwendig – wir haben keine Ressourcen dafür.“ Ja, ein BEM braucht Zeit und Struktur. Aber es spart langfristig Kosten durch reduzierte Fehlzeiten und geringere Fluktuation. Wenn die internen Ressourcen nicht ausreichen, können externe Berater, externe Sifas, Betriebsärzte oder Unfallversicherungsträger unterstützen.
- „Das bringt doch nichts.“ Natürlich kehren nicht alle Erkrankten dauerhaft zurück – aber für viele kann durch das BEM eine passende Lösung gefunden werden. Wenn BEM-Verfahren scheitern, liegt das oft an unklaren Abläufen oder fehlendem Vertrauen. Ein gut strukturiertes, wertschätzendes BEM mit Unterstützung durch Betriebsärzte oder andere externe Fachkräfte kann helfen, professioneller vorzugehen.

Auch Beschäftigte haben Vorbehalte

- „Das BEM ist doch nur die Einleitung des Kündigungsprozesses.“ Zugegeben, das kann sein. Gleichzeitig zeigt die aktive Teilnahme am BEM Eigenverantwortung und die Bereitschaft, Lösungen zu finden. Wer das BEM ablehnt, verzichtet auf Unterstützung, die im Ernstfall entscheidend sein kann. Sifas, Betriebsärzte und Personalvertretungen können auf eine wertschätzende Durchführung des BEM hinwirken.
- „Eigentlich möchte ich meinem Arbeitgeber nicht alles preisgeben.“ Das ist nachvollziehbar und niemand muss im BEM-Verfahren medizinische Diagnosen preisgeben. Vielmehr geht es darum, zu klären, welche funktionalen Einschränkungen und Beschwerden bestehen und welche Maßnahmen und Anpassungen erforderlich sind, um die Gesundheit zu stabilisieren oder gar zu verbessern. Betroffene entscheiden selbst, ob und welche Informationen sie geben wollen und welche eben nicht.



Best Practice: So positiv kann ein BEM-Verfahren ablaufen

Ausgangssituation: Eine Büromitarbeiterin litt unter verschleißbedingten Problemen mit der Hals- und Lendenwirbelsäule. Dies führte bei ihr zu starken Kopf- und Rückenschmerzen sowie Schwindel- und Taubheitsgefühlen in den Fingern. In der Folge war sie bereits mehrfach und auch länger krankgeschrieben.

So lief das BEM-Verfahren ab

- Als die Summe der Arbeitsunfähigkeitszeiten 6 Wochen überschritt, erhielt die Mitarbeiterin automatisch vom Arbeitgeber ein Angebot für ein BEM, das sie annahm.
- In einem ersten Gespräch schilderte sie dem BEM-Beauftragten, welche konkreten Probleme sie durch ihre Erkrankung bei der Arbeit hat.
- In einem nächsten Termin fand eine Begehung des Arbeitsplatzes statt. Dabei wurde der Betriebsarzt als Fachmann für Ergonomie hinzugezogen. Gemeinsam wurden Maßnahmen zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes festgelegt.
- Der Arbeitgeber gestaltete den Arbeitsplatz dann entsprechend den medizinischen Bedürfnisse der Mitarbeiterin um: Sie bekam einen höhenverstellbaren Schreibtisch, einen Bürostuhl mit Kopfstütze, eine ergonomisch angepassten Computermaus und weitere kleinere Hilfsmittel.

So positiv veränderte sich die Situation für die Mitarbeiterin: Durch die Maßnahmen wurden die Beschwerden der Mitarbeiterin deutlich gelindert. So konnte ihre Arbeitsfähigkeit dauerhaft wieder hergestellt werden. Durch das BEM fühlt sich die Mitarbeiterin wertgeschätzt und ist hochmotiviert bei der Arbeit.

So positiv veränderte sich die Situation für den Betrieb: Die erfahrene und kompetente Mitarbeiterin war infolge des BEM deutlich weniger krank und blieb dem Arbeitgeber als wertvolle Arbeitskraft erhalten. Der finanzielle Aufwand für die Umgestaltung des Arbeitsplatzes hat sich durch die Reduzierung der Krankheitstage schnell amortisiert.



Mein Tipp

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften bieten komplette Handlungsleitfäden, inklusive Plakaten zur Information der Beschäftigten über das BEM, vorformulierten Einladungsbriefen und Vorlagen zur Dokumentation. Damit wird die Umsetzung zum Kinderspiel.



Fazit

Das BEM kann ein starkes Instrument mit enormem Potenzial sein, weil es nicht nur individuelle Genesungsprozesse unterstützt, sondern die gesamte Organisation stärkt. Sifas und Betriebsärzte helfen, indem sie die Einführung eines BEM-Prozesses anstoßen und bei der Entwicklung gezielter Maßnahmen begleiten. Unsere nebenstehende Infografik „Das BEM-Verfahren in 6 Schritten“ macht deutlich: Ein BEM ist kein bürokratisches Monster, sondern ein einfacher und strukturierter Prozess. Fangen Sie an!

Das BEM-Verfahren in 6 Schritten

Ein BEM-Verfahren ist ein gesetzlich vorgeschriebener Prozess, der einem standardisierten Ablauf folgt. Setzen Sie sich als Sifa in ihrem Betrieb dafür ein, dass dieser Ablauf den Beschäftigten bekannt ist und eingehalten wird. Dies schafft Transparenz und Vertrauen in den Prozess.



1. Auslöser

Mehr als 6 Wochen AU in 12 Monaten?
Das BEM wird verpflichtend.



2. Angebot

Schriftliche Einladung zum vertraulichen BEM-Gespräch durch den Arbeitgeber.



3. Erstgespräch

Bedarf eines BEM klären, Vertrauen aufbauen, Zustimmung zum BEM einholen.



4. Analyse

Hintergründe und Einschränkungen erfassen, Lösungsansätze entwickeln.



5. Maßnahmen

Individuelle Lösungen planen und umsetzen.
Ggf. externe Stellen, z. B. Integrationsämter oder Rentenkasse einbinden.



6. Begleitung

Erfolg der Maßnahmen kontrollieren, Feedback einholen, Prozess abschließen.

Besteht bei Ihnen im Betrieb für Linkshänder eine erhöhte Unfallgefahr?

Rund 10 bis 15 % der Menschen in Deutschland sind Linkshänder – Tendenz steigend, da die gesellschaftliche Akzeptanz wächst. Trotzdem sind viele Arbeitsplätze, Maschinen und Arbeitsmittel nach wie vor auf rechtshändige Nutzung ausgelegt. Das kann nicht nur zu Frust und Effizienzverlust führen, sondern auch zu echten Sicherheitsrisiken. Nehmen Sie den weltweiten Tag der Linkshänder am 13. August zum Anlass, um zu prüfen, wie gut Ihr Betrieb die besonderen Sicherheitsbedürfnisse von Linkshändern bereits berücksichtigt.

Kaffeemaschinen, Armaturen, Not-Halt-Taster und Sicherheitschalter – die (Arbeits-)Welt ist auf Rechtshänder eingestellt. Für Menschen, deren „starke Hand“ die Linke ist, bedeutet das im Alltag oft: umgreifen, umdenken, umständlich arbeiten. Was auf den ersten Blick wie eine kleine Alltagsirritation wirkt, kann im betrieblichen Kontext schnell zum Sicherheitsrisiko werden.

Ein Werkzeug, das nur einseitig nutzbar ist. Eine Maschine, deren Bedienfeld nur rechts angebracht ist. Ein Arbeitsplatz, an dem Linkshänder sich verrenken müssen, um Routinearbeiten auszuführen – das sind keine Seltenheiten. Und genau das birgt Gefahren: Unnatürliche Körperhaltungen erhöhen das Risiko von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Umständliches Arbeiten kann zu Fehlern führen. Und ein fehlender Sicherheitsgriff zur falschen Zeit kann schlimme Folgen haben.

Warum Linkshänder am Arbeitsplatz ein erhöhtes Unfallrisiko haben

- Viele Arbeitsmittel sind für Linkshänder ungeeignet, z. B. Scheren, Maschinensteuerungen, Werkzeuge mit Rechtsgriff. Dadurch kann es zu ergonomischen Fehlbelastungen durch „Umgreifen“ oder unnatürlichen Körperhaltungen kommen.
- Linkshändern passieren bei Maschinen mit einseitiger Steuerung mehr Fehler, sie haben in kritischen Situationen ggf. eine verlängerte Reaktionszeit.

- Rechtshändig orientierte Arbeitsplätze erfordern von Linkshändern ein ständiges Anpassen und führen so zu psychischen Beanspruchungen. Die oftmals verdrehte Körperhaltung belastet die Muskulatur und führt zu vorzeitiger Ermüdung.



Mein Tipp

Manchmal belächeln Führungskräfte das Thema und zweifeln dessen Relevanz an – vor allem, wenn es sich um Menschen handelt, die zur rechtshändigen Mehrheit gehören. Sensibilisieren Sie diese Personengruppe durch persönliche Erfahrung: Geben Sie Ihnen eine einfache Aufgabe, die sie mit einem Werkzeug, das speziell für Linkshänder ausgelegt ist, durchführen sollen. Dies führt in der Regel sehr schnell zu mehr Verständnis für das Problem.

Ob in der Produktion, im Labor oder im Büro – Linkshänder sind täglich gefordert, sich an eine rechte Welt anzupassen. Zeit also, die Blickrichtung zu ändern und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass beide Hände mitarbeiten können – sicher, ergonomisch und gleichberechtigt.

Die folgende Checkliste hilft Ihnen bei der Überprüfung, wie gut die Arbeitsplätze bei Ihnen im Betrieb für Linkshänder geeignet sind.

Checkliste: Ist der Arbeitsplatz auch für Linkshänder geeignet?



		Ja	Nein
1.	Arbeitsplatz allgemein: Können alle Tätigkeiten am Arbeitsplatz grundsätzlich auch mit der linken Hand ausgeführt werden?	☐	☐
2.	Ergonomie: Sind die Arbeitsplätze so angeordnet, dass linkshändige Mitarbeitende weder „umgreifen“ noch verdreht arbeiten müssen?	☐	☐
3.	Bildschirmarbeitsplätze: Sind Eingabegeräte (Maus, Tastatur) flexibel nutzbar? Erlauben sie ein individuelles Umstellen (z. B. Maus links, Shortcuts anpassen)?	☐	☐
4.	Werkzeuge: Sind die für den Arbeitsplatz vorgesehenen Handwerkzeuge wie Messer oder Bohrmaschinen auch für die linkshändige Nutzung geeignet (z. B. entsprechende Griffgestaltung, Anordnung der Bedienelemente etc.)?	☐	☐
5.	Maschinen: Sind die Bedienelemente an Maschinen und Anlagen für beide Hände erreichbar? Hinweis: Dies gilt in besonderem Maße für Not-Halt-Taster. Diese sollten unbedingt zentral angebracht sein und mit beiden Händen gleichermaßen bedient werden können.	☐	☐
6.	Kleidung: Sind PSA, Arbeitskleidung und zugehörige Ausrüstung wie Holster für Linkshänder geeignet, z. B. hinsichtlich der Anordnung von Taschen?	☐	☐

Auswertung: Je mehr Fragen Sie mit „Nein“ beantwortet haben, desto höher sind die Belastungen und Risiken für Linkshänder an den entsprechenden Arbeitsplätzen. Versuchen Sie, die Nachteile durch Umgestaltung der Arbeitsplätze zu reduzieren, und berücksichtigen Sie die Händigkeit zukünftig bei der Beschaffung von neuen Arbeitsmitteln.





„Wer legt fest, welche arbeitsmedizinischen Vorsorgen erforderlich sind?“

Frage: „Wir haben einen neuen Betriebsarzt. Beim Erstgespräch hat er uns gefragt, welche arbeitsmedizinischen Vorsorgen er durchführen soll. Wir sind davon ausgegangen, dass er uns diese vorgibt, doch er sagt, dies sei Aufgabe des Arbeitgebers – stimmt das?“

Antwort: Rein rechtlich gesehen, hat ihr Betriebsarzt vollkommen Recht. Gleichzeitig hat sich in der Praxis bewährt, den Umfang der arbeitsmedizinischen Vorsorge gemeinsam festzulegen. Hierzu ist jedoch wichtig, die Aufgaben der einzelnen Beteiligten zu kennen.

Nur, wer die Arbeitsplätze kennt, kann den notwendigen Umfang der Vorsorge ermitteln

Laut § 3 ArbMedVV hat der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen. Die Verordnung nennt dabei im Anhang bestimmte „Vorsorgeanlässe“. Wenn also die Gefährdungsbeurteilung z. B. ergibt, dass Beschäftigte bei ihrer Tätigkeit bestimmten Gefahr- oder Biostoffen ausgesetzt sind oder gesundheitskritische Tätigkeiten ausüben, muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge durchzuführen ist.

Die konkrete Ausgestaltung, also z. B. welche diagnostischen Verfahren eingesetzt werden, ob körperliche Untersuchungen erforderlich sind oder welche Inhalte in der Vorsorgebescheinigung aufgeführt werden, liegt jedoch allein in der Verantwortung des Arztes unter Berücksichtigung der ärztlichen Schweigepflicht.

In der Praxis ergibt sich für Betriebe oft die Frage, wie die genannten Vorsorgeanlässe genau zu verstehen sind und ob der Umfang der Tätigkeit ausreicht, um eine Vorsorge erforderlich zu machen.

Der Schlüssel liegt in einer gezielten Zusammenarbeit

Bewährt hat sich in der Praxis die folgende Vorgehensweise:

Der Betrieb prüft anhand der Liste der Vorsorgeanlässe, welche davon für die Beschäftigten zutreffend sind, und legt die Art der Vorsorge (Pflicht, Angebot, Wunsch) fest. Unklarheiten und Fragen werden notiert.

1. Bei einem gemeinsamen Vor-Ort-Termin werden die Unklarheiten und Fragen im Dialog zwischen Arbeitgeber und Betriebsarzt geklärt. Der Betriebsarzt unterstützt ggf. bei der Einschätzung der medizinischen Relevanz. Bei Bedarf findet eine Begehung der Arbeitsplätze statt, damit alle Beteiligten ein Bild der Situation haben.
2. Der Arbeitgeber erstellt nun resultierend eine abgestimmte Liste der erforderlichen Vorsorgen, die die Basis für die Tätigkeit des Betriebsarztes bildet.



Fazit

Der Arbeitgeber gibt den Rahmen vor – der Betriebsarzt füllt ihn medizinisch aus. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit essenziell.



Download-Tipp

Sehr hilfreich bei der Ermittlung der zutreffenden Vorsorgeanlässe ist die Arbeitshilfe KB011 der BG RCI. Diese können Sie gleichzeitig für die Dokumentation nutzen:

📄 <https://mediencenter.bgrci.de/shop/kb011-2/detail>



„Besteht immer eine Helmpflicht, wenn Beschäftigte Kranarbeiten durchführen?“

Frage: „Wir betreiben in der Montagehalle mehrere Brückenkranen. Wann gilt in diesem Fall eine Helmpflicht?“

Antwort: Eine generelle Helmpflicht gibt es bei Kranarbeiten nicht. Grundsätzlich gilt jedoch: Wenn der Kopf durch herabfallende Teile oder pendelnde Lasten gefährdet ist und andere technische oder organisatorische Maßnahmen bereits ausgeschöpft sind, ist ein Helm zu tragen.

Für anschlagende Personen ist ein Helm in der Regel Pflicht

Ob und welche PSA bei einer Tätigkeit zu tragen ist, legt der Arbeitgeber in der Gefährdungsbeurteilung fest – auch bei Kranarbeiten. Grundsätzlich dürfen Lasten nicht über Arbeitsplätze

oder Personen geführt werden. Doch auch wenn das Risiko durch herabfallende Teile dadurch minimiert ist, besteht eine Verletzungsgefahr für den Kopf, wenn die Last oder der Kranhaken ins Pendeln gerät. Sobald der Aufenthalt von Personen im Pendelbereich (= Gefahrenbereich) nicht zu vermeiden ist, müssen die betroffenen Beschäftigten einen Helm tragen. Im Klartext bedeutet das, dass die anschlagenden Personen und ggf. auch weitere Personen, die den Krantransport begleiten und sich deshalb im Kranbereich aufhalten, einen Helm tragen müssen.



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



Ich glaube, eine beschäftigte Person hat Gras geraucht – was ist zu tun?

Seit der Legalisierung von Cannabis kommt in Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen regelmäßig die Frage auf, wie bei konkreten Verdachtsfällen vorzugehen ist. Führungskräfte sind unsicher, welche Rechte und Pflichten sie in derartigen Fällen haben. Kurz gesagt: Die Anforderungen sind bei allen Suchtmitteln gleich – egal ob legal oder illegal. Wenn der Verdacht besteht, dass die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt ist, müssen Führungskräfte handeln. Wie dies konkret aussehen kann, zeigt die frisch aktualisierte DGUV-Information zur Suchtprävention in der Arbeitswelt.

Der negative Einfluss von Suchtmitteln auf die Arbeitstätigkeit ist ein altbekanntes Problem und nicht erst seit der Legalisierung von Cannabis ein Thema. Laut Unfallstatistik der gewerblichen Berufsgenossenschaften spielen Suchtmittel, zu denen auch Alkohol zu zählen ist, bei bis zu 30 % der Arbeitsunfälle eine Rolle. Menschen mit Suchtproblemen sind ca. dreimal häufiger in Unfälle verwickelt als Gesunde. Darüber hinaus hat der Missbrauch von Suchtmitteln auch einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung: Fehlzeiten häufen sich, es kommt zu einem veränderten Risikoverhalten und Verhaltensauffälligkeiten.

Führungskräfte haben eine Fürsorgepflicht – für die Betroffenen und das Team

Sobald bei Beschäftigten eine Verhaltensänderung auffällt, die mit Alkohol, Cannabis oder anderen Suchtmitteln in Verbindung stehen könnte, muss die zuständige Führungskraft diese Person ansprechen. Es ist wichtig, den Betroffenen rückzumelden, dass die suchtmittelbedingte Verhaltensänderung oder z. B. der Alkoholgeruch auffällt. Im Gespräch sollte die Führungskraft auch auf Unterstützungsangebote hinweisen, z. B. durch einen (Betriebs-) Arzt, Beratungsstellen etc. Ob die betroffenen Beschäftigten die Angebote in Anspruch nehmen oder andere Möglichkeiten nutzen, liegt in ihrer Eigenverantwortung.

Im akuten Fall muss die Führungskraft entscheiden, ob die Person noch in der Lage ist, sicher und korrekt zu arbeiten. Kann die betroffene Person ihre Arbeit nicht mehr ohne Gefahr für sich und

andere ausführen, muss die Führungskraft sofort handeln und die Person von ihrem Arbeitsplatz entfernen. Das gilt nicht nur für gewerbliche Bereiche. Fehleinschätzungen oder mangelnde Sorgfalt an Büroarbeitsplätzen können ebenfalls weitreichende Folgen haben.



Mein Tipp

In vielen Betrieben kommt die Frage auf, ob ein Drogentest durchgeführt werden sollte oder darf. Hier gilt: Die Führungskraft hat nicht die Aufgabe, eine Diagnose zu stellen, sie entscheidet lediglich aufgrund ihres subjektiven Eindrucks, ob die betroffene Person an ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten kann oder nicht. Auf die Promillezahl oder andere Grenzwerte kommt es nicht an und niemand muss einen vermuteten Drogenkonsum beweisen.



Download-Tipp

Die aktualisierte Handlungshilfe enthält neben ausführlichen Informationen zu Suchtmitteln am Arbeitsplatz auch zahlreiche Antworten auf FAQs rund um das Thema Sucht sowie einen konkreten Muster-Stufenplan zur betrieblichen Vorgehensweise bei suchtbedingten Auffälligkeiten.

https://t1p.de/suchtpraevention_arbeitswelt

Wegeunfälle im Fokus: So senken Sie das Risiko der Beschäftigten auf dem Arbeitsweg

Wegeunfälle erhalten in der betrieblichen Unfallstatistik in der Regel wenig Aufmerksamkeit – schließlich haben Betriebe auf den ersten Blick wenig Einfluss auf die Sicherheit der Beschäftigten auf dem Weg zur Arbeit. Der Blick auf die Unfallstatistik der gewerblichen Berufsgenossenschaften zeigt aber: Es lohnt sich, Wegeunfälle in den Blick zu nehmen.

Rund ein Fünftel aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle sind Wegeunfälle – und damit keine Randerscheinung, sondern ein ernst zu nehmendes Risiko. Auch wenn Unternehmen den Arbeitsweg nicht direkt beeinflussen können, lohnt sich eine gezielte Sensibilisierung der Beschäftigten:

- Thematisieren Sie Wegeunfälle regelmäßig in Unterweisungen. Gehen Sie dabei auch auf alternative Verkehrsmittel wie Fahrrad oder E-Scooter ein.
- Weisen Sie auf Gefahren wie Ablenkung, Witterung, Müdigkeit oder Zeitdruck hin.

- Motivieren Sie die Beschäftigten zu Fahrsicherheitstrainings oder Verkehrssicherheitsschulungen, die von vielen Berufsgenossenschaften bezuschusst werden.



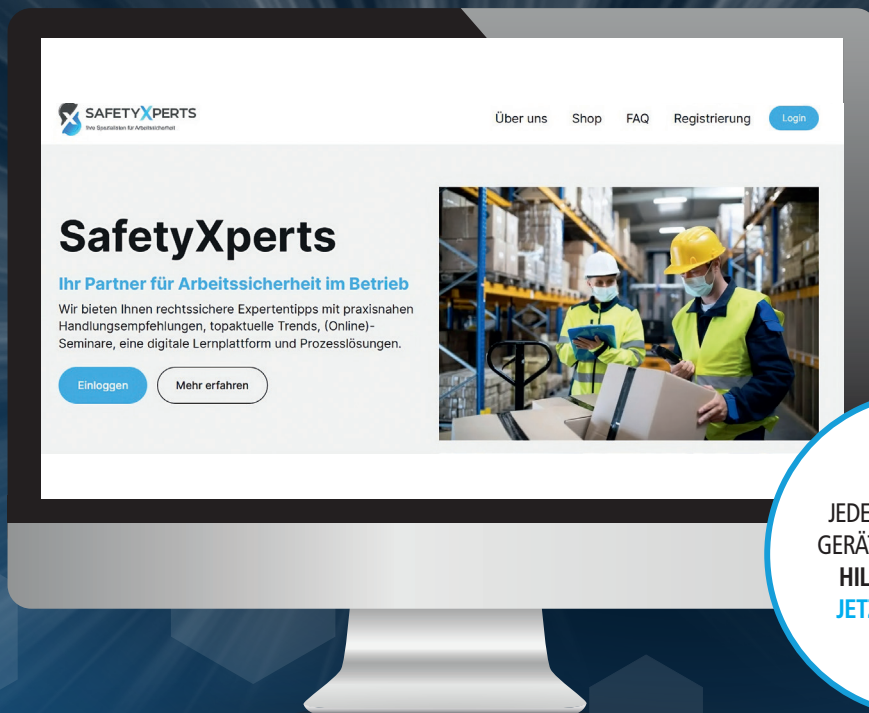
Download-Tipp

Für Radpendler besonders interessant: Die UKBW bietet ein kostenfreies Online-Training für Radfahrer auf dem Arbeitsweg – praxisnah, interaktiv und schnell durchführbar.

<https://t1p.de/radsicherheitstraining>



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 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autorin: Svenja Dammasch, Buxtehude • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ ist

auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelbild: AdobeStock_Daniel Ernst; S. 3: AdobeStock_InsideCreativeHouse

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.





Gänsehaut-Moment im Video: „Hätte ich doch nur ...“

Wie oft verhalten wir uns unsicher und verzichten auf das richtige Arbeitsmittel und improvisieren? Wie oft verzichten wir in der Höhe auf PSAgA – „nur ganz kurz“? Oft passiert nichts – doch was, wenn sich das falsche Verhalten genau dieses eine Mal rächt und dein Leben auf den Kopf stellt? „999 mal ging es gut“ – so lautet der Titel eines Kurz-Videos, das unter die Haut geht. Nach einem Absturz liegt der Protagonist am Boden. Ihm schwirrt der Kopf bei den Gedanken an all die Dinge, die er nicht mehr erleben wird, wegen eines kleinen Fehlers. Dieser Film geht unter die Haut und sensibilisiert dafür, dass der Satz „Das machen wir schon immer so und es ist noch immer gut gegangen“ keine Garantie für die Zukunft ist.

📺 <https://t1p.de/gaensehautmoment>

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

Neuer Wegweiser: Informationsquellen zu ergonomischer Arbeitsgestaltung im Überblick

Viel Erfahrung und doch überfordert? Wappnen Sie Ihre Haustechniker für vielfältige Arbeiten

Wie Sie in 10 Schritten ein eigenes Mentoring-Programm für Ihre neuen Azubis einrichten



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit