



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

ÜBERFORDERTE HAUSTECHNIKER

Lesen Sie hier, warum es bei der Dichtungsprüfung von neu verlegten Sprinkler-Wasserleitungen zu einem Unfall kam. **S. 5**

TOP-THEMA

MENTORING-PROGRAMM FÜR AUSZUBILDENDE

Pünktlich zum Ausbildungsbeginn: So richten Sie in 10 Schritten ein Mentoring-Programm für Ihre neuen Azubis ein. **S. 6**

CHECKLISTE: EINSATZ VON EXOSKELETTEN

Diese Aspekte gilt es, bei der Verwendung von Exoskeletten zu beachten, um Komfort und Sicherheit zu gewährleisten. **S. 8**



“ Vielerorts steigt die Zahl der Kollegen, die ins Büro kommen, proportional zu den Außentemperaturen. ”

**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Robert Kaufmann

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 aus dem Effeff. Mit seinen Tipps gelingt es Ihnen, diese zu umgehen.

andreas.schuhen@safetyxperts.de

Warum Präsenzarbeit im Büro aktuell beliebt ist

Liebe Leserin, lieber Leser,

vielen spricht für das Homeoffice: Die Arbeit kann flexibler mit familiären Pflichten oder Freizeitaktivitäten koordiniert werden, Störungen durch Kollegen entfallen und die Umwelt wird entlastet, weil Arbeitswege gespart werden. Was motiviert da noch, ins Büro zu gehen? Vielerorts steigt die Zahl der Kollegen, die ins Büro kommen, proportional zu den Außentemperaturen. Der Grund: angenehme 22 Grad dank Klimaanlage und Außenjalousien – im Unterschied zu gefühlten 40 Grad in vielen Wohnungen. Doch das ist nicht der einzige Mehrwert von Präsenzarbeit. Studien zeigen, dass z. B. die Arbeitsatmosphäre ein wichtiger Faktor für Beschäftigte darstellt. Diese können sie aber nur vor Ort wirklich erleben. Vielleicht ist es ja bald nicht nur im Sommer cool, wieder häufiger im Unternehmensbüro zu arbeiten.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

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



Rafael de la Roza
(dLR)

Der Pragmatiker: „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko
Börkircher
(MB)

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



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

„DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2025“ zeigt Licht und Schatten neuer Arbeitswelten

Wie steht es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben? Welche Herausforderungen gibt es? Wie geht gesundes und sicheres Arbeiten in der Praxis? Gemeinsam mit dem Institut forsa hat DEKRA im Oktober/November 2024 bei 1.503 Beschäftigten eine repräsentative Online-Befragung durchgeführt und festgestellt: Neue Herausforderungen wie hybrides Arbeiten, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) erfordern neue Ansätze und Konzepte. Hier ein Auszug der Ergebnisse.

Bei den meisten Beschäftigten ist Arbeiten im Homeoffice beliebt, aber die Befragungsergebnisse zeigen auch Belastungen auf:

- 21 % werden durch die Wohnsituation und aufgrund von Familie, Nachbarn oder Lärm von außen bei der Arbeit gestört.
- Ebenso viele klagen über Verspannungen oder Rücken-/Kopfschmerzen aufgrund eines nicht ergonomischen Arbeitsplatzes.
- Jeder Fünfte (20 %) arbeitet im Homeoffice länger oder zu untypischen Zeiten (abends oder am Wochenende).

Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Arbeit

Die DEKRA Arbeitsschutzexperten erinnern daran, dass der Arbeitgeber auch bei mobiler Arbeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich ist. Beschäftigte müssen auch für den Arbeitsplatz in ihren privaten Räumen mittels Arbeitsschutzunterweisung auf mögliche Gefährdungen hingewiesen werden.

Digitale Technologien und Künstliche Intelligenz

Mit diesem Thema geht die Mehrzahl der Befragten gelassen um:

- Für 58 % spielt KI an ihrem Arbeitsplatz noch keine Rolle.
- 13 % befürchten durch KI ersetzt zu werden.
- Immerhin knapp 29 % sehen digitale Technologien als große Erleichterung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Prävention von möglichen psychischen Belastungen durch den Einsatz von KI

Die Angst vor Überwachung und das Fehlen von Kontrolle über den Arbeitsprozess könnten zu psychischen Problemen führen. Die DEKRA Experten raten deshalb, KI im Unternehmen mit Augen-

maß einzuführen, Beschäftigte transparent in den Prozess einzubinden, Belastungen zu identifizieren und die psychische Gesundheit aktiv zu fördern.

Arbeitsschutz-Vorschriften werden häufig ignoriert

Nachholbedarf besteht insbesondere bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:

- 55 % sagen, dass es keine Beurteilung psychischer Gefährdungen in ihrem Betrieb gibt.
- Nur 28 % der Befragten geben an, dass eine psychische Gefährdungsbeurteilung stattfindet.
- 17 % machen keine Angaben

Auch andere gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz werden häufig vernachlässigt:

- Bei 25 % der Befragten finden keine regelmäßigen Unterweisungen statt.
- Nur jeder Zweite (51 %) sagt, dass die Sicherheitsregeln im Betrieb immer und von allen eingehalten werden.

Es gibt also noch große Potenziale im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Investitionen in die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter müssen als permanenter Prozess verstanden werden.



Download-Tipp

„DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2025“ mit ausführlichen Ergebnissen und Lösungen: kurzlinks.de/gyd2

Neuer Wegweiser: Informationsquellen zu ergonomischer Arbeitsgestaltung im Überblick

Durch die Beachtung ergonomischer Prinzipien lassen sich Arbeitsunfälle und Erkrankungen reduzieren und die Zufriedenheit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern. Es lohnt sich, regelmäßig den Arbeitsplatz zu überprüfen und anzupassen, um eine gesunde Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Doch wo findet man Informationen über geeignete Maßnahmen? Die DGUV-Information 209-098 „Mensch und Arbeitsplatz – Wegweiser ergonomische Arbeitsgestaltung“ bietet Hilfestellung.

Diese DGUV-Information enthält eine Einführung in präventionsrelevante Themen und Maßnahmen der Ergonomie bzw. Arbeitsgestaltung. Sie ist ein kompakter Wegweiser zu verschiedenen Informationsquellen.

Die Struktur orientiert sich an den Schritten der Gefährdungsbeurteilung:

1. Gefährdungen ermitteln: Wo treffen wir auf Belastungen? Was macht das mit dem Menschen?

Fortsetzung auf Seite 4



2. Gefährdungen beurteilen: Worauf kommt es bei der Beurteilung an?
3. Maßnahmen festlegen: Welche Maßnahmen sind geeignet?

10 ergonomische Gestaltungsfelder

1. Physische Belastung
2. Psychische Belastung
3. Vibrationen
4. Lärm
5. Innenraumklima
6. Hitzearbeit
7. Kältearbeit
8. Beleuchtung
9. Sonnenstrahlung

10. Bildschirmarbeit

Am Ende eines jeden Themenfeldes finden Sie Links zu gestaltungsrelevanten Informationen und rechtlichen Grundlagen.



Fazit

Dieser Wegweiser erspart Ihnen Recherchearbeit und vereinfacht die Orientierung im Vorschriften- und Regelwerk.



Download-Tipp

Sie können die DGUV-Information 209-098 „Mensch und Arbeitsplatz – Wegweiser ergonomische Arbeitsgestaltung“ hier kostenlos herunterladen: kurzlinks.de/qza4

Beim Kaffeetrinken verschluckt und gestürzt: Landessozialgericht erkennt Arbeitsunfall an

Wenn ein Arbeitnehmer sich beim Kaffeetrinken verschluckt und infolgedessen stürzt, kann das im Einzelfall einen Arbeitsunfall darstellen. Das hat das Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt entschieden. Für die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall ist in der Regel erforderlich, dass die Verrichtung des Versicherten zur Zeit des Unfalls seiner versicherten Haupttätigkeit zuzurechnen ist. Warum Kaffeetrinken im vorliegenden Fall dazu zählte, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Der Kläger war als Vorarbeiter auf einer Baustelle beschäftigt. Beim Kaffeetrinken während einer morgendlichen Besprechung im Baucontainer verschluckte er sich, ging hustend zur Tür, um sich draußen auszuhusten, verlor kurz das Bewusstsein und stürzte mit dem Gesicht auf ein Metallgitter. Dabei brach er sich das Nasenbein.

Berufsgenossenschaft und Sozialgericht sahen keinen Arbeitsunfall

Die zuständige Berufsgenossenschaft verweigerte eine Anerkennung als Arbeitsunfall, da das Kaffeetrinken keinen betrieblichen Zwecken gedient habe. Es sei vielmehr dem privaten Lebensbereich des Klägers zuzuordnen. Das Sozialgericht, das in erster Instanz über den Fall zu entscheiden hatte, schloss sich dieser Einschätzung an.

Die Ablehnung erfolgte zu Unrecht, befand nun das LSG

Zwar erstreckte sich der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich nicht auf die Aufnahme von Nahrung oder Getränken, wenn und soweit damit ein menschliches Grundbedürfnis befriedigt wird. Im vorliegenden Fall sei das Kaffeetrinken aber nicht auf das Grundbedürfnis des Durstlöschens gerichtet gewesen, sondern habe (auch) betrieblichen Zwecken gedient. Der gemeinsame Kaffeegenuss während der verpflichtend vorgeschriebenen Besprechung habe eine positive Arbeitsatmosphäre und eine Stärkung der kollegialen Gemeinschaft bewirkt. Zudem habe der Kaffee für erhöhte Wachsamkeit und Aufnahme-

bereitschaft gesorgt. Das sei auch dem Arbeitgeber bewusst gewesen, der sich teilweise selbst um das Auffüllen der Kaffeevorräte gekümmert habe. Deshalb sei der Fall auch anders zu beurteilen, als wenn sich ein Arbeitnehmer z. B. in der Frühstückspause an einem Getränk verschluckt, das er selbst in der Thermoskanne mitgebracht hat. Das Urteil vom 22.5.2025 (Az. L 6 U 45/23) ist noch nicht rechtskräftig. Das LSG hat die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen.



Fazit

Kaffeetrinken am Arbeitsplatz zählt normalerweise zum Privatvergnügen und ist nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt. Bei einer dienstlichen Besprechung stellt jedoch in den meisten Fällen der Arbeitgeber die Getränke. Wer sich daran verschluckt und als Folge stürzt, ist daher durch die Berufsgenossenschaft abgesichert.



Trinken Beschäftigte den Kaffee während einer verpflichtenden Arbeitsbesprechung, sind sie dabei gesetzlich unfallversichert.



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

Von kleinen Reparaturen bis hin zu größeren Installations- oder Wartungsarbeiten: Für Haustechniker gibt es in Unternehmen immer etwas zu tun. Manche Arbeiten sind mit technischen Neuerungen verbunden, andere vielleicht nicht so geläufig, weil sie nur selten anfallen. Dieser Beitrag zeigt anhand eines Unfallbeispiels, warum Ihre Haustechniker stets auf die jeweils konkrete Tätigkeit vorbereitet sein müssen.

Als zwei Haustechniker einer Rehaklinik die Dichtheitsprüfung von frisch verlegten Sprinkler-Wasserleitungen durchführen, kommt es zum Unfall: Ein Verbindungsteil zwischen zwei Rohren, ein sogenannter Flansch, zerbricht und verletzt einen der Mitarbeiter im Gesicht. Der Verletzte hat Glück im Unglück: Er wird sofort vom Notfallteam der Klinik und anschließend in einer Uni-Klinik behandelt. Zurück bleibt eine Narbe unterhalb des Auges. Sein Kollege erhält psychotherapeutische Unterstützung – auch ihm geht es inzwischen wieder gut.

Wie kam es zu dem Unfall?

Die beiden Haustechniker wollten die ihnen übertragenen Aufgaben auf der Basis ihrer bisherigen Erfahrungen und mit den zur Verfügung stehenden Arbeitsmitteln ausführen.

Folgende Faktoren führten zum Unfall:

- Das Arbeitsverfahren wurde bisher von externen Firmen ausgeführt. Die beiden internen Haustechniker übernahmen die Aufgabe zum ersten Mal.
- Die Dichtheitsprüfung sollte in möglichst kurzer Zeit erfolgen, obwohl dafür ein Druck über 24 Stunden gehalten werden muss.
- Der Prüfdruck wurde zu schnell aufgebaut und war zu hoch.
- Der eingesetzte Flansch war nicht mit Metall verstärkt und wurde vermutlich zu fest angezogen und dadurch beschädigt.
- Die ausführende Person stand auf einer Leiter direkt vor der zu prüfenden Wasserleitung.

Hier wurde im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nicht betrachtet, wie das Arbeitsverfahren auszuführen ist, welche Qualifikationen und Ausstattungen die Beschäftigten benötigen und dass ggf. weitere Maßnahmen notwendig sein können.

Herausforderungen bei Dichtheitsprüfungen: Sicher verschrauben und auf Druck achten

Bei Dichtheitsprüfungen von Sprinkler-Wasserleitungen geht die Gefährdung in erster Linie von der vorübergehenden Verschraubung der Rohrleitungen mit dem Flansch und dem Prüfdruck aus. Die Leitungen werden segmentweise mit einem Flansch verschlossen und mit einem gewissen Überdruck beaufschlagt. Dabei ist das Prüfverfahren auf die Art der Leitungen abzustimmen und speziell auf feste Verbindungen zu achten – andernfalls können Teile unkontrolliert weggeschleudert werden. Das Personal muss das Prüfverfahren gut kennen und sicher praktizieren. Der Druck darf beispielsweise nicht über den empfohlenen Werten liegen. Für die Inbetriebnahmeprüfung von Sprinkleranlagen werden meist Flansche oder Stopfen verwendet, die mit Metall verstärkt sind. Die Person, die sie montiert, steht üblicherweise in ausreichendem Abstand seitlich von der Prüfstelle.

6 Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen bei Haustechnikern

1. **Befähigung für die konkret auszuführenden Tätigkeiten:** Ihre Kollegen müssen befähigt sein, die Bestimmungen und Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Wer erkennbar nicht in der Lage ist, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, darf nicht damit beschäftigt werden.
2. **Aufsicht:** Wird eine gefährliche Arbeit von mehreren Kollegen gemeinschaftlich ausgeführt, muss eine zuverlässige, mit der Arbeit vertraute Person Aufsicht führen. Die Aufsichtsperson darf nicht in die Tätigkeiten einbezogen werden.
3. **Schriftliche Pflichtenübertragung:** Zuverlässige und fachkundige Personen können schriftlich beauftragt werden, Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen, die gemäß Unfallverhütungsvorschriften eigentlich dem Unternehmer obliegen. Aus der Beauftragung müssen der Verantwortungsbereich und die Befugnisse hervorgehen.
4. **Kenntnis von Risiken und Schutzmaßnahmen:** Eine allgemeine Gefährdungsbeurteilung für die Haustechnik genügt nicht. Auch spezifische Tätigkeiten und Arbeitsverfahren – wie hier im Beispiel bei der Dichtheitsprüfung von Sprinkler-Wasserleitungen – sind zu betrachten.
5. **Konkrete Information:** Allgemeine Betriebsanweisungen für Arbeitsmittel wie den Kompressor oder für den Umgang mit Druckluft reichen nicht aus. Es muss weiterführende Dokumente wie Verfahrensanweisungen und Baustellenordnungen geben.
6. **Praktische Unterweisung:** Eine Unterweisung darf nicht nur anhand von Theorie und Selbststudium erfolgen. Sie ist praktisch und bezogen auf spezifische Tätigkeiten und Arbeitsverfahren durchzuführen.



Fazit

Im Hinblick auf ständig neue Arbeitsverfahren sind die bisherigen Qualifikationen von Haustechnikern und die Ausstattung mit Arbeitsmitteln ggf. nicht mehr ausreichend. Alle am Arbeitsvorgang beteiligten Kollegen müssen für die konkrete Tätigkeit befähigt sein und regelmäßig tätigkeitsspezifisch unterwiesen werden – unabhängig davon, ob sie häufig oder nur ab und zu Wartungs-, Instandhaltungs- und Installationsarbeiten ausführen. Sehen Sie dieses Unfallbeispiel als Weckruf, die Sicherheitsorganisation von Wartungs-, Instandhaltungs- und Installationsarbeiten in Ihrem Betrieb kritisch zu überprüfen.

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

In ein paar Wochen ist es wieder so weit: Die neuen Auszubildenden starten ins Berufsleben. Mentoring-Programme sind eine effektive Methode, Azubis während ihrer Ausbildung zu begleiten und langfristig an das Unternehmen zu binden. Durch die Zuweisung eines erfahrenen Mentors werden sie nicht nur fachlich gefördert, sondern erhalten auch persönliche Unterstützung und Orientierung, was insbesondere für den Arbeitsschutz wichtig ist. Lesen Sie hier, wie Mentoring funktioniert.

Einfach ausgedrückt bedeutet Mentoring, dass ein erfahrener Kollege (Mentor) einen jüngeren oder weniger erfahrenen Kollegen (Mentee), wie z. B. einen Auszubildenden, bei seiner beruflichen Entwicklung begleitet. Beide Seiten lernen voneinander: Der Mentor vermittelt dem Azubi beispielsweise, wie man ein schwieriges Gespräch meistert oder sicher arbeitet. Der Mentor wiederum lernt, zuzuhören und sich zurückzunehmen. Unternehmen profitieren davon, wenn Wissen und Erfahrungen von Generation zu Generation weitergegeben werden. Was früher automatisch im Arbeitsalltag passierte, kann auch strukturiert angegangen werden. Genau das bietet ein gutes Mentoring-Programm.

4 Arten von Mentoring

1. Beim **Eins-zu-eins-Mentoring** begleitet ein erfahrener Mentor eine Person individuell und langfristig.
2. Beim **Gruppenmentoring** steht der gemeinsame Austausch im Mittelpunkt. Mehrere Mentees lernen voneinander, entwickeln Teamgeist und profitieren vom geteilten Wissen.
3. **Virtuelles Mentoring** eignet sich besonders für Remote-Teams oder überregionale Betriebe. Der ortsunabhängige Austausch erweitert die Reichweite des Mentoring-Programms deutlich.
4. Beim **Reverse Mentoring** wird das klassische Rollenverhältnis umgedreht: Jüngere und weniger erfahrene Mitarbeiter übernehmen die Mentoren-Rolle für Führungskräfte. Sie bringen frische Perspektiven und digitale Kompetenz ein.

Vorteile eines Mentoring-Programms für Auszubildende

- **Berufliche Entwicklung:** Ein Mentor teilt das Wissen und eigene Erfahrungen aus dem Berufsalltag. Vor allem in Berufen, in denen vieles durch Praxis erlernt wird, wie z. B. im Handwerk, ist das von unschätzbarem Wert.
- **Unternehmenskultur verstehen:** Beim Mentoring werden nicht nur Technik oder Arbeitsabläufe vermittelt, sondern auch Werte, Umgangsformen und Berufsstolz. So entsteht bei den Auszubildenden nach und nach ein tiefes Verständnis für die (Sicherheits-)Kultur des Unternehmens.
- **Persönliches Wachstum:** Neben dem Fachlichen fördert Mentoring auch Soft Skills wie Zeitmanagement, Stressresistenz, Kommunikationsfähigkeit und den Umgang mit Konflikten – wichtig für die Prävention von psychischen Belastungen.
- **Motivation und Bindung steigern:** Durch die persönliche Betreuung und Unterstützung fühlen sich Azubis wertgeschätzt, was ihre Motivation erhöht. Dadurch können Ausbildungsabbrüche reduziert werden. Wer sich gut eingebunden fühlt, bleibt auch langfristig im Unternehmen. Mentoring unterstützt dabei, Kontakte zu knüpfen, Vertrauen aufzubauen und sich im Team zu vernetzen.



Die Beziehung zwischen Mentor und Mentee ist im Idealfall eine wertvolle Partnerschaft, von der beide profitieren.

Herausforderungen bei der Einführung eines Mentoring-Programms

- **Akzeptanz und Engagement der Teilnehmer:** Mitarbeiter bzw. Führungskräfte könnten skeptisch sein oder den Mehrwert des Programms nicht sofort erkennen, was die Motivation zur Teilnahme verringert.
- **Kulturelle Barrieren:** Unterschiedliche kulturelle Hintergründe können zu Missverständnissen führen oder unterschiedliche Erwartungen die Zusammenarbeit erschweren.
- **Mangelnde Ressourcen:** Zeit, Budget und personelle Ressourcen sind oft begrenzt, was die Planung, Umsetzung und Betreuung des Programms erschwert.
- **Unklare Zielsetzung:** Ohne klare Definition der Ziele und Erwartungen ist es schwierig, ein effektives Programm zu entwickeln und den Erfolg zu messen.
- **Matching-Prozess:** Unpassende Paare können die Wirksamkeit des Programms beeinträchtigen.
- **Fehlende Unterstützung durch das Management:** Ohne Engagement und Unterstützung der Führungsebene kann das Mentoring-Programm an Bedeutung verlieren und weniger erfolgreich sein.
- **Nachhaltigkeit:** Es besteht die Gefahr, dass das Mentoring-Programm nach einer Anfangsphase wieder eingestellt wird, wenn kein kontinuierliches Monitoring und keine Erfolgskontrolle erfolgen.
- **Datenschutz und Vertraulichkeit:** Sensible Gespräche zwischen Mentoren und Mentees erfordern klare Regeln zum Schutz der Privatsphäre, was organisatorisch herausfordernd sein kann.

Um diese Hürden zu überwinden, sind eine sorgfältige Planung, offene Kommunikation und die Einbindung aller relevanten Interessenvertreter notwendig. Mentoring-Programme „von der Stange“ sind oft nicht geeignet, weil sie wichtige individuelle Unterschiede und spezifische Bedürfnisse nicht ausreichend berücksichtigen. Für nachhaltigen Erfolg ist deshalb ein maßgeschneidertes Mentoring-Programm ratsam.



In 10 Schritten zum Mentoring-Programm

Schritt 1: Ziele definieren

Was soll mit dem Programm erreicht werden? Egal, ob die Ziele darin bestehen, zukünftige Führungskräfte zu entwickeln, eine enge Mitarbeiterbindung herzustellen, eine Kultur des Lernens zu fördern oder das Bewusstsein für sicheres Arbeiten zu schärfen: Stellen Sie sicher, dass die Ziele SMART sind (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, zeitgebunden), damit sie effektiv evaluiert werden können.

Schritt 2: Führungskräfte ins Boot holen

Mentoring-Programme sind am erfolgreichsten, wenn sie von der Unternehmensführung unterstützt werden. Binden Sie Geschäftsleitung, Personalverantwortliche und alle Interessenvertreter für Arbeitsschutz ein und kommunizieren Sie die Vorteile des Mentoring-Programms. Zeigen Sie auf, wie das Programm mit den Unternehmenszielen zusammenhängt und wie es zur Entwicklung der Mitarbeiter und dem Unternehmenserfolg beitragen kann.

Schritt 3: Zielgruppe festlegen

Zu den üblichen Gruppen, die vom Mentoring profitieren, gehören neue Mitarbeiter – insbesondere Azubis. Berücksichtigen Sie die Entwicklungsbedürfnisse der Zielgruppe und wie Mentoring dazu beitragen kann, diese Bedürfnisse zu adressieren. Das Verständnis für die Merkmale und Besonderheiten der Zielgruppe wird Ihnen helfen, das Mentoring-Programm zu individualisieren und den Erfolg zu maximieren.

Schritt 4: Mentoring-Modell auswählen

Die Auswahl des geeigneten Mentoring-Modells ist eine grundlegende Entscheidung, die die Dynamik und Effektivität des Programms beeinflussen wird. Wählen Sie das Modell aus, das am besten mit den Unternehmenszielen und den Bedürfnissen der Zielgruppe übereinstimmt. Jedes Modell hat seine Stärken und kann unterschiedliche Ziele unterstützen. Nehmen Sie sich Zeit, die Vor- und Nachteile der jeweiligen Modelle abzuwägen.

Schritt 5: Mentoren rekrutieren und schulen

Ein gutes Mentoring lebt von Vertrauen, Interesse und dem echten Wunsch, jemanden weiterzubringen. Identifizieren Sie potenzielle Mentoren in Ihrem Unternehmen, die die Erfahrung, das Wissen und die Bereitschaft haben, die Entwicklung ihrer jungen Kollegen zu unterstützen. Bieten Sie umfassende Schulungen für Mentoren an, um sie mit den notwendigen Mentoring-Fähigkeiten auszustatten. Dazu gehören aktives Zuhören, Zielsetzung, Feedbackgeben und die Verwaltung der Mentor-Mentee-Beziehung. Schulungen helfen den Mentoren, ihre Rollen zu verstehen, klare Erwartungen zu setzen und ein unterstützendes Mentoring-Umfeld zu schaffen.



Mein Tipp

Bitten Sie erfahrene Mitarbeiter in Meetings, internen Newslettern oder per Aushang am Schwarzen Brett, sich freiwillig als Mentoren zu melden. Freiwilligkeit erhöht die Motivation und das Engagement im Mentoring-Prozess. Nicht jeder eignet sich als Mentor. Führen Sie Gespräche, um sicherzustellen, dass die Kandidaten die nötige Fachkompetenz, Zeit, Empathie und Kommunikationsfähigkeit für diese verantwortungsvolle Aufgabe mitbringen.

Schritt 6: Mentoren und Mentees zuordnen

Berücksichtigen Sie bei der Zuordnung von Mentoren und Mentees Faktoren wie die Ziele der Mentoring-Beziehungen, die Fähigkeiten und Expertise der Mentoren und die Entwicklungsbedürfnisse und Vorlieben der Mentees. Sie können verschiedene Methoden zur Zuordnung verwenden, darunter Selbstauswahl, Mentor-Mentee-Interviews oder algorithmische Zuordnung basierend auf vordefinierten Kriterien. Versuchen Sie, Mentor-Mentee-Paare zu schaffen, die ergänzende Stärken, gemeinsame Interessen und klare Ziele haben, da dies helfen wird, produktive und erfüllende Mentoring-Beziehungen aufzubauen.

Schritt 7: Spielregeln festlegen

Klare Regeln helfen den Teilnehmern, ihre Verpflichtungen zu verstehen, den Mentoring-Prozess zu navigieren und sicherzustellen, dass das Mentoring reibungslos und effektiv läuft. Definieren Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten der Mentoren und Mentees. Formulieren Sie Erwartungen hinsichtlich der Häufigkeit und des Formats von Mentoring-Sitzungen. Legen Sie Richtlinien für die Zielsetzung, Feedback und Vertraulichkeit fest.

Schritt 8: Kontinuierliche Unterstützung bereitstellen

Die Einführung eines Mentoring-Programms ist nur der Anfang. Bieten Sie kontinuierliche Unterstützung für Mentoren und Mentees an, damit sie etwaige Herausforderungen besser meistern können. Schaffen Sie Möglichkeiten für Mentoren und Mentees, ihre Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen, z. B. durch Workshops. So helfen Sie den Teilnehmern, sich effektiv in den Mentoring-Prozess einzubringen und das Beste aus dem Programm herauszuholen.

Schritt 9: Evaluieren und anpassen

Sammeln Sie regelmäßig Feedback von Mentoren und Mentees durch Umfragen oder Interviews, um ihre Zufriedenheit und die wahrgenommenen Vorteile des Programms zu messen. Verwenden Sie die gesammelten Daten, um Stärken, Verbesserungsgebiete und Möglichkeiten zur Anpassung des Programms zu identifizieren. Durch datenbasiertes Vorgehen und kontinuierliche Verbesserungen können Sie sicherstellen, dass das Mentoring-Programm wirkungsvoll bleibt.

Schritt 10: Mentoring-Kultur fördern

Fördern Sie abschließend eine Kultur, die Mentoring wertschätzt und zur Anwendung ermutigt. Stellen Sie die Vorteile des Mentorings im Unternehmen durch interne Kommunikation, Erfolgsgeschichten und Testimonials von Programmteilnehmern vor. Heben Sie die positive Auswirkung des Mentorings auf die Mitarbeiterentwicklung, Motivation und den Arbeitsschutz hervor. Ermutigen Sie Mitarbeiter, Mentoring-Möglichkeiten wahrzunehmen.



Fazit

Mentoring-Programme erfordern eine sorgfältige Planung, durchdachte Umsetzung und kontinuierliches Management. Die Schritt-für-Schritt-Anleitung soll Ausbildern, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten helfen, gemeinsam ein erfolgreiches Programm für die Teilnehmer zu schaffen. Unternehmen profitieren mehrfach – von fachlich fitten Mitarbeitern, einem guten Betriebsklima und der nachhaltigen Verankerung von Sicherheitsstandards.

Checkliste: Was Sie beim betrieblichen Einsatz von Exoskeletten beachten sollten

Ein Exoskelett ist ein mechanisches Gerüst, das bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten wie Heben, Tragen, Beugen oder bei Arbeiten in unbequemen Positionen am Körper getragen wird. Es soll helfen, die Belastung des Muskel-Skelett-Systems zu reduzieren und Verletzungen vorzubeugen. Damit der gewünschte Effekt erzielt werden kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Die folgende Checkliste dient als Orientierungshilfe, worauf es beim Einsatz von Exoskeletten ankommt.

Checkliste: Einsatz von Exoskeletten 				
		Ja	Nein	Notizen
Arbeitsschutzorganisation				
1.	Wurden relevante Akteure der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation (Sifa, Führungskräfte, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsmediziner, Ergonomie-Experten, Arbeitsplaner) in die Planung für den Einsatz von Exoskeletten einbezogen?	☐	☐	
2.	Können Erfahrungen mit dem Einsatz von Exoskeletten aus anderen firmeninternen Projekten genutzt werden?	☐	☐	
3.	Gibt es Kontakte zu anderen Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit dem Einsatz von Exoskeletten gemacht haben?	☐	☐	
Beschäftigte				
4.	Wurden die Beschäftigten über die Gründe für den Einsatz von Exoskeletten informiert?	☐	☐	
5.	Wurden die Beschäftigten in die Planung für den Einsatz von Exoskeletten einbezogen?	☐	☐	
6.	Wurde von einem Arbeitsmediziner geprüft, ob Vorerkrankungen von Beschäftigten die Nutzung eines Exoskeletts ausschließen?	☐	☐	
7.	Ist eine Eingewöhnungs- bzw. Übungsphase für die Nutzung von Exoskeletten vorgesehen?	☐	☐	
8.	Ist sichergestellt, dass die Arbeitskleidung die Wirksamkeit von Exoskeletten nicht einschränkt?	☐	☐	
Auswahl / Beschaffung				
9.	Erfüllen die Exoskelette die Anforderungen der PSA-Verordnung, wenn sie als PSA eingesetzt werden sollen?	☐	☐	
10.	Wurde geprüft, ob aktive oder passive Exoskelette eingesetzt werden sollen?	☐	☐	
11.	Sind die Anforderungen für die Beschaffung von Exoskeletten dokumentiert?	☐	☐	
12.	Liegt eine Konformitätserklärung entsprechend dem Einsatzzweck vor?	☐	☐	
13.	Ist eine Betriebsanleitung vorhanden?	☐	☐	
14.	Weisen die Exoskelette einen guten Tragekomfort auf, z. B. aufgrund von atmungsaktiven Materialien oder eines geringen Eigengewichts?	☐	☐	
15.	Können die Exoskelette individuell an Körpermaße angepasst werden?	☐	☐	
16.	Können die Exoskelette an das individuelle Leistungsvermögen der Beschäftigten durch Einstellung der Unterstützungsleistung angepasst werden?	☐	☐	
17.	Können die Beschäftigten die Exoskelette selbstständig an-/ablegen?	☐	☐	
Gefährdungsbeurteilung / Evaluierung				
18.	Wurde eine Gefährdungsbeurteilung für Exoskelette an den vorgesehenen Arbeitsplätzen durchgeführt?	☐	☐	
19.	Werden der Nutzen und die Wirksamkeit des Einsatzes von Exoskeletten regelmäßig überprüft?	☐	☐	



„Wie schafft man es, Bewegungseinheiten in der Mittagspause dauerhaft beizubehalten?“

Frage: „Als Sibe in unserer Werbeagentur habe ich schon mehrfach initiiert, in der Mittagspause kleine Bewegungseinheiten einzubauen. Nach kurzer Zeit war die Motivation bei vielen Kollegen wieder verflogen. Wie gelingt ein dauerhafter Erfolg?“

Antwort: Studien zeigen, dass es durchschnittlich 66 Tage dauert, bis eine Gewohnheit etabliert ist – teilweise sogar deutlich länger. Guter Wille allein reicht nicht. Es braucht Struktur und Durchhaltevermögen.

5 Schritte, um neue gesunde Gewohnheiten erfolgreich und langfristig zu etablieren

Die folgenden Tipps können Sie an Ihre Kollegen weitergeben:

1. Ziel setzen

Formulieren Sie ein konkretes Ziel, das zu Ihrem Arbeitsalltag passt. Beispiel: „Am Ende meiner Mittagspause lege ich eine kurze Bewegungseinheit ein, um meine Muskeln zu lockern und die Konzentration zu steigern.“ Das Ziel sollte realistisch, gleichzeitig aber auch herausfordernd sein.

2. Sich mental hineinendenken

Stellen Sie sich vor, wie Sie sich nach der Bewegungseinheit fühlen werden. Beispiel: „Ich werde mich weniger erschöpft fühlen und kann konzentrierter weiterarbeiten.“ Überlegen Sie gleichzeitig, welche Hindernisse auftreten könnten.

3. „Wenn-dann“-Plan

Verknüpfen Sie die neue Gewohnheit mit bestehenden Aufgaben. Beispiel: „Wenn ich mit dem Mittagessen fertig bin, mache ich eine kurze Dehnübung und ein paar Kniebeugen.“ Das hilft, die neue Gewohnheit nahtlos in den Arbeitsalltag zu integrieren.

4. Den inneren Schweinehund überlisten

Bereiten Sie Ihre Umgebung vor, damit Sie die Pause nicht vergessen. Beispiel: Eine tägliche Erinnerung auf Ihrem Handy einstellen, die Sie an die Mittagspause mit einer abschließenden Bewegungseinheit denken lässt.

5. Notfallpläne

Entwickeln Sie Alternativen, wenn es nicht ausreichend Zeit für Ihr ursprüngliches Ziel gibt. Beispiel: „Wenn ich es nicht schaffe, eine Bewegungseinheit einzulegen, dehne ich wenigstens meinen Nacken und lasse meine Schultern kreisen.“



Mein Tipp

Wenn die Umstände es zulassen, gehen Sie das Etablieren der neuen gesunden Gewohnheit am besten gemeinsam mit Ihren Kollegen an. Durch Ihr eigenes vorbildliches Verhalten können Sie eine positive Dynamik schaffen und andere motivieren.



Neue Gewohnheiten brauchen Strukturen und Durchhaltevermögen.



„Muss bei Arztbesuchen während der Arbeitszeit eine lange Fahrzeit angerechnet werden?“

Frage: „Ein schwerbehinderter Kollege muss aufgrund seiner Einschränkung regelmäßige Arztbesuche wahrnehmen. Die Termine von Fachärzten liegen oft zu ungünstigen Zeiten – somit natürlich auch während der Arbeitszeit. Bisher haben wir es so gehandhabt, dass ihm lediglich die Zeit beim Arzt zuzüglich 15 Minuten Hin- sowie 15 Minuten Rückweg als Arbeitszeit gutgeschrieben werden. Der Facharzt befindet sich leider nicht in der näheren Umgebung, somit ist der Hin- und Rückweg tatsächlich länger als jeweils 15 Minuten. Die Zeit, die er länger braucht, wird ihm negativ angerechnet und er muss sie aufarbeiten. Ist das so in Ordnung?“

Antwort: Nein, diese Handhabung ist nicht korrekt. Grundsätzlich haben Arbeitnehmer bei einem notwendigen Arztbesuch während der Arbeitszeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arzt-

besuch nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich oder zumutbar ist. Dies gilt insbesondere bei akuten Erkrankungen oder wenn der Arzt bestimmte Untersuchungen nur während der Arbeitszeit anbieten kann. Das wurde bereits vom Bundesarbeitsgericht bestätigt (Urteil vom 29.2.1984, Az. 5 AZR 92/82).

Die tatsächliche Fahrzeit zählt

Die arbeitgeberseitige Pflicht zur Entgeltfortzahlung umfasst in der Regel sowohl die Zeit des Arztbesuchs als auch etwaige Fahrzeiten zum Arzt und wieder zurück nach Hause.



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

Aktueller DGB-Index Gute Arbeit unterstreicht die Bedeutung positiver Führungskultur

Die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern werden in hohem Maße auch von Vorgesetzten geprägt. Während eine wertschätzende Führungskultur eine wichtige Unterstützung für Mitarbeiter ist, kann destruktive Führung zur Belastung werden, die Arbeit erschweren und die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen. Lesen Sie hier, wie Arbeitnehmer die Führungskultur in ihrem Arbeitskontext bewerten.

Die neue Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt:

- Jeder vierte Arbeitnehmer in Deutschland beurteilt die betriebliche Führungskultur als schlecht.
- Ein Viertel der Befragten ist bei seiner Tätigkeit mit hochgradig belastenden Führungsstilen konfrontiert.

Kritische Bewertungen beruhen auf

- mangelnder Wertschätzung (29 %),
- einem angstbesetzten Betriebsklima (38 %) sowie
- auf schlechter Arbeitsplanung durch Vorgesetzte (36 %).

Je niedriger das Anforderungsniveau der Tätigkeit ist, desto seltener erfahren Beschäftigte Wertschätzung. Das spiegelt sich auch in der Bewertung der Wertschätzung nach Berufsgruppen wider. Ähnliche Differenzierungen werden mit Blick auf das Meinungs-

klima im Betrieb sowie die Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten sichtbar. Wenig überraschend: Je schlechter die Führungskultur bewertet wird, desto häufiger haben Beschäftigte den Wunsch, den Arbeitgeber zu wechseln.

Fazit: Ein konstruktiver und wertschätzender Umgang ist nicht nur für die Beschäftigten wichtig, sondern auch für die Unternehmensbindung.



Download-Tipp

Sie können den DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 03/2025 „Zwischen Unterstützung und Belastung – Die zwei Seiten betrieblicher Führungskultur“ hier kostenlos herunterladen: kurzlinks.de/0s5z

Wartung bei Lastenfahrrädern: Hohe Belastung der Bremsen sorgt für hohen Verschleiß

Dass die Bremsanlage für die sichere Fahrt ein entscheidendes Bauteil ist, gilt nicht nur für Kraftfahrzeuge, sondern auch für Fahrräder – und erst recht für Lastenfahrräder, die teils mit großen Massen bewegt werden. Vor allem jetzt im Sommer werden sie gerne z. B. zum Transport von Materialien oder Werkzeug genutzt. Wichtig ist gerade bei häufigen Fahrten mit voller Beladung das Thema Verschleiß und Wartung der Bremsen. Darauf weist die DEKRA hin.

Bei der Auswahl eines Lastenfahrrades ist auf eine ausreichend dimensionierte Bremsanlage zu achten. Um große Massen abzubremesen, braucht die Bremse die entsprechende Leistung. Häufig stammen die verbauten Bremssysteme aus dem normalen Pedelec-Segment, obwohl Lastenfahrräder ein deutlich höheres Gesamtgewicht haben. Tests der DEKRA zeigen, dass diese Bremsen zwar ausreichen können, doch der Einsatzzweck und die Topografie sollten auf jeden Fall mit berücksichtigt werden. Gerade bei häufigen Fahrten mit voller Beladung oder auf bergigen Strecken können Bremsen schnell an ihre Grenzen kommen.

Genauso wichtig wie die richtige Bremsanlage: Regelmäßige Wartung

Der Verschleiß bei Lastenfahrrädern ist ungleich höher als bei normalen Pedelecs, die nur eine Person transportieren. Für die Sicherheit ist es deshalb entscheidend, Brems Scheiben und Bremsbeläge regelmäßig zu überprüfen und, wenn nötig, rechtzeitig auszutauschen.

Richtiges Bremsen will gelernt sein

Lastenfahrräder reagieren anders als übliche Fahrräder, Mountainbikes etc. Eine vorausschauende Fahrweise, schonendes

Bremsen und das Vermeiden von Dauerbremsungen helfen, unnötigen Verschleiß der Bremsen zu vermeiden. Achten Sie darauf, dass die regelmäßigen Unterweisungen im richtigen Umgang mit dem Lastenfahrrad eingehalten werden.



Fazit

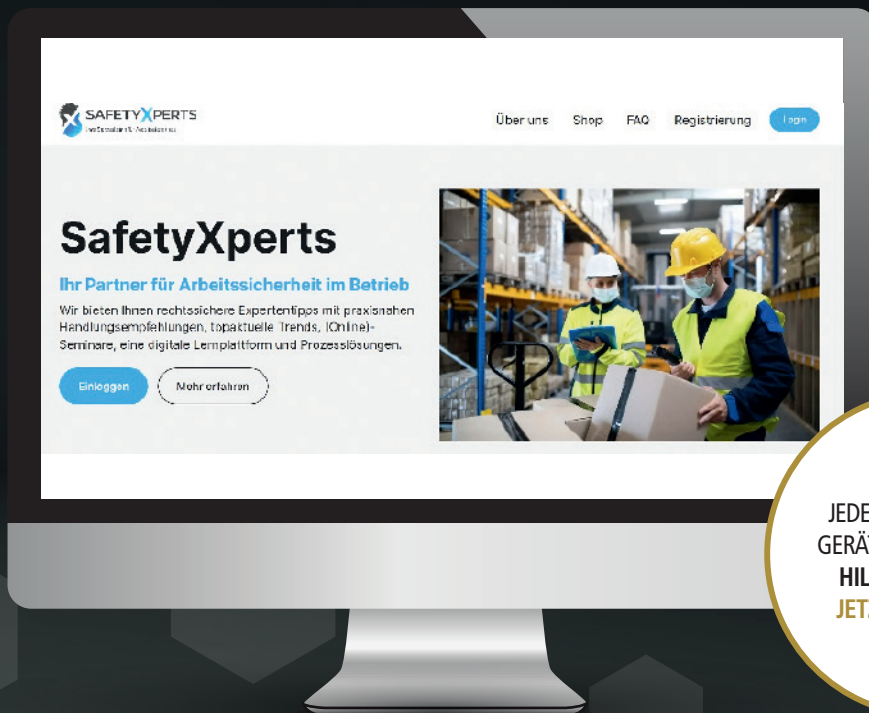
Regelmäßige Wartung und eine angepasste Fahrweise sind wichtig, um den hohen Bremsenverschleiß bei Lastenfahrrädern zu minimieren und die Sicherheit zu gewährleisten.



Die Bremsen von Lastenfahrrädern werden bei schwerer Ladung besonders beansprucht.



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

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610 •

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

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.





Tool-Tipp „Team Agreements“

Hybride Zusammenarbeit gestalten

„Team Agreements“ ist ein Workshop-Tool, mit dem Teams mit bis zu 14 Personen in etwa drei Stunden gemeinsam Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit erarbeiten können. Beleuchtet werden sechs Themenkomplexe der hybriden Arbeit: von persönlichen Präferenzen der einzelnen Teammitglieder über Aufgaben, Tätigkeiten und die dafür eingesetzten Tools bis hin zu Fragen des Zusammenhalts und der Gesundheit. Jedes Teammitglied bereitet sich individuell auf die sechs Themenbereiche vor und bringt die Ergebnisse mit in den Workshop. Das Tool selbst ist eine Art digitale Präsentation. Es steht VBG-Mitgliedsunternehmen kostenfrei zur Verfügung.

 <https://kurzlinks.de/sy6d>

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

✉ premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit