



# Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

**aktuell**

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

## DIGITALES GESUNDHEITS-MANAGEMENT

Welche Möglichkeiten, Risiken und Grenzen bietet das digitale BGM?

S. 3

## TOP-THEMA

## MENTORING-PROGRAMM FÜR NEUE LERNENDE

So richten Sie in 10 Schritten ein Götti-Programm für Ihre „Neuen“ ein.

S. 6

## CHECKLISTE: EINSATZ VON EXOSKELETTEN

Exoskelette sollen Sicherheit geben – und den Anwendenden Komfort bieten.

S. 8



“ Betriebliches Gesundheitsmanagement mit digitalen Tools ist reizvoll, birgt aber auch Risiken. ”



**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](mailto:redaktion@safetyxperts.de).

### Modernisierung des Notrufzugangs geplant

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

*es gibt sie noch, die guten Nachrichten: Der Bundesrat plant, den Zugang der Bevölkerung zu den Notdiensten zu modernisieren. Künftig sollen Personen mit eingeschränktem Hörvermögen die Notdienste von Polizei, Feuerwehr und Sanität per Textfunktion auf ihrem Smartphone auch schriftlich erreichen können.*

*Echtzeittext ist die dafür notwendige Technologie. Sie ermöglicht es, Text bei einem Anruf einzutöggeln und schneller zu übertragen als herkömmliche Textnachrichten.*

*Zudem soll die Kurzwahlnummer 142 für die Opferhilfe eingeführt werden. Menschen in Krisensituationen sollen damit Hilfs- und Beratungsdienste kostenfrei erreichen können.*

*Eine neue Entwicklung, von der alle profitieren werden, freut sich*

*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](https://safetyxperts.de/login)



#### Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen gerne über das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://safetyxperts.de/login)

# Möglichkeiten, Risiken und Grenzen des digitalen Gesundheitsmanagements im Betrieb

Die Digitalisierung verändert nicht nur die Arbeitswelt, sondern kann auch Impulse für die betriebliche Gesundheitsförderung liefern. Das wissen wir mindestens seit der Coronapandemie: Sie hat die Nutzung digitaler Angebote geradezu erzwungen und die Bereitschaft dazu deutlich gesteigert. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) aber sind digitale Applikationen oft noch Stiefkinder – auch, weil viele Unternehmen nicht wissen, wie sie sinnvoll eingesetzt werden können. (SK)

Digitales Gesundheitsmanagement bedeutet nicht, dass Sie als SiBe oder Ihre BGM-Beauftragten völlig neue Wege einschlagen müssen. Aber es gibt eine ganze Reihe von digital gestützten Massnahmen, mit denen Sie Ihr Gesundheitsmanagement verbessern und individueller gestalten können.

## Digital unterstützte Massnahmen

### ■ E-Learning, Beratung und Apps zur gemeinsamen und zur individuellen Nutzung durch die Beschäftigten

**Online-Kurse:** Digitale Schulungen zu Themen wie gesunde Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und mentale Gesundheit können Instruktionen ergänzen. Der Vorteil: Die Mitarbeitenden können die Inhalte, an denen sie besonders interessiert sind, individuell wiederholen.

**Webinare und Online-Workshops:** Anders als in herkömmlichen Seminaren können Mitarbeitende sich in interaktiven Webinaren direkt mit Fachleuten austauschen.

**Telemedizinische Beratung:** Vom Unternehmen bezahlte Telemedizin-Dienste erleichtern den Mitarbeitenden ärztliche Beratungen und bieten die Möglichkeit, bei Bedarf zeitnah Arztbesuche zu vereinbaren.

**Gesundheits-Apps für die Mitarbeitenden:** Unternehmen können den Mitarbeitenden seriöse und geprüfte Apps zur Verfügung stellen, die psychologische Unterstützung (psychologische Beratung, Online-Therapie) bieten, Fitness-Coaching oder Ernährungsberatung liefern.

**Peer-Support-Gesundheits-Plattformen:** Digitale Communities oder Foren, in denen sich die Mitarbeitenden austauschen, fördern soziale Vernetzung und gegenseitige Unterstützung und erhöhen so die Resilienz der Beteiligten.

### ■ Digitale Tools, die BGM-Verantwortliche nutzen können

**Digitale, anonyme Mitarbeiterbefragungen:** Digitale Tools erleichtern regelmässiges Feedback zur Mitarbeiterzufriedenheit und erlauben es, die Wünsche der Mitarbeitenden zu erfassen und gezielte Verbesserungen zu implementieren.

**Digitale Tools zur Arbeitszeitplanung:** Tools zur Arbeitszeit- und Projektplanung helfen dabei, Arbeitszeit und Arbeitslast sinnvoll zu planen und Überlastung zu vermeiden.

**Datenanalyse zur Gesundheitsförderung:** Die Analyse von krankheitsbedingten Absenzen zeigt Trends im Gesundheitszustand der Schaffenden auf. So können BGM-Programme spezifischer an betriebliche Bedürfnisse angepasst werden.

**Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung:** Digitale Tools helfen, nicht nur den individuellen Arbeitsplatz ergonomisch zu gestalten, sondern die gesamte Arbeitsumgebung und Arbeitsgestaltung unter ergonomischen Gesichtspunkten zu optimieren.

## Nicht alles, was im digitalen BGM machbar ist, ist ethisch und datenschutzkonform

Ethik und Datensicherheit spielen bei der Nutzung von digitalen Assets immer eine besondere Rolle. Laut Datenschutzgesetz gelten Gesundheitsdaten als besonders schützenswert. Deshalb müssen Unternehmen diese Vorgaben beachten:

- **Datenminimierung:** Es dürfen etwa für das BGM nur Daten erhoben werden, die wirklich notwendig sind.
- **Anonymisierung/Pseudonymisierung:** Es muss sichergestellt sein, dass die Daten aus Befragungen, Screenings etc. nicht auf Einzelpersonen zurückgeführt werden können.
- **Verschlüsselung:** Datenübertragung und Datenspeicherung müssen verschlüsselt erfolgen.
- **Zugriffsmanagement:** Der Zugriff auf BGM-Daten muss per Rechtekonzept autorisierten Personen vorbehalten sein.
- **Serverstandort:** Die Speicherung sollte bevorzugt in Ländern mit hohem Datenschutzstandard (Schweiz) erfolgen.

Innerbetrieblich erfordert das digitale Gesundheitsmanagement vor allem Transparenz. Mitarbeitende müssen umfassend über alle rechnergestützten Massnahmen und Anwendungen des BGM informiert werden. Dazu gehört auch, dass sie wissen, wie ihre Daten verwendet werden und welche Sicherheitsmassnahmen zu deren Schutz getroffen wurden. Allfällig muss die Zustimmung der Beschäftigten eingeholt werden.

Die immer häufiger genutzten Wearables, z. B. Fitnesstracker oder Smart Watches, erfassen allfällig sehr persönliche, sensible Daten. Vitaldaten wie Herzfrequenz, Blutdruck, Sauerstoffgehalt des Blutes, Hautwiderstand oder Atemfrequenz können direkt gemessen werden. Auch Erschöpfung, Konzentrationsmangel oder Überlastung lassen sich über Indikatoren recht sicher bestimmen. Zwar könnten solche Daten theoretisch auch im Sinne der Mitarbeitenden genutzt werden, doch ist die Grenze zur Überwachung und zur Erzeugung von Leistungsdruck nah. Aus diesem Grund dürfen solche Daten nur extrem selektiv erhoben, verarbeitet und ausgewertet werden.



## Fazit

Beim Thema Digitalisierung im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) stellen sich die Fragen nach der Datensicherheit und der ethischen Vertretbarkeit der geplanten Massnahmen mehr als in vielen anderen Handlungsbereichen. Wo es um persönliche, oft sehr private Daten von Mitarbeitenden geht, sind neben der normalen Sorgfalt auch besondere Sensibilität und Verantwortungsbewusstsein gefragt, wenn alle Beteiligten von den fortschrittlichen Anwendungen profitieren sollen.

# Wald- und Vegetationsbrände: So bereiten Sie Ihr Unternehmen auf den Ernstfall vor

Auch wenn Ihr Unternehmen die Sommerhitze in den vergangenen Wochen hoffentlich unbeschadet überstanden hat, sollten Sie als SiBe Brände in der freien Natur zum Thema für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz machen. Denn immer häufiger greifen die Flammen auf bebaute Gelände über. Nutzen Sie die Herbst und Winter, um ein passgenaues Präventions- und Handlungskonzept zu entwickeln, damit Ihr Unternehmen im nächsten Jahr gut geschützt ist. (SK)

Der Bundesrat rechnet infolge des Klimawandels mit einem zunehmenden Risiko für Vegetations- und speziell Waldbrände auch für Schweizer Regionen nördlich der Alpen. Dabei hat Jeder Vegetationsbrand schwerwiegende Folgen – nicht nur für die Natur, sondern auch für den Menschen. Denn zerstört wird nicht nur das organische Leben auf den betroffenen Flächen.

Alle Formen von Vegetationsbränden gefährden die Biodiversität, führen zum Verlust von Schutzfunktionen der Vegetation und verändern sowohl den Wasserhaushalt als auch das lokale Temperaturregime weit über die jeweiligen Brandflächen hinaus. Weil immer häufiger die Vegetation oder der Wald am Rand von Siedlungszonen oder sogar innert dieser brennt, betreffen solche Ereignisse immer mehr Menschen und oft auch die Infrastruktur.

## Kantone und Kommunen sind für Prävention und Brandbekämpfung zuständig

Präventionskonzepte und Pläne zur Bekämpfung von Bränden im sogenannten Wildland-Urban Interface (WUI) werden vom Bundesamt für Umwelt (BAFU), von kantonalen Ämtern und von spezialisierten Ingenieurbüros entwickelt. Inzwischen stehen verbesserte und koordinierte Warn- und Kommunikationssysteme zur Verfügung. Die Ausbildung der wichtigsten Agierenden in Forstdienst, Feuerwehr und Polizei wurde ergänzt, sodass Einsatzkräfte vor Ort genau wissen, was allfällig zu tun ist.

Machen Sie sich unbedingt mit dem an Ihrem Unternehmensstandort geltenden behördlichen Massnahmenplan vertraut und treffen Sie darüber hinaus eigene, innerbetriebliche Vorkehrungen.



*Im Brandfall müssen Mitarbeitende sofort agieren können.*

## Was Wald- und Vegetationsbrände so gefährlich macht

Der Klimawandel mit seinen immer früher auftretenden und länger andauernden Trockenperioden, den steigenden Temperaturen

und Veränderungen der Vegetation begünstigt das Auftreten von Bränden auf Grün-, Gehölz- und Waldflächen auch nördlich der Alpen. Diese Brände stellen auch die Einsatzkräfte von Feuerwehr und allfällig Forstdiensten vor spezielle Herausforderungen.

Denn bei solchen Bränden entwickelt sich nicht nur eine enorme Hitze, sondern es entsteht auch eine Vielzahl von Gefahrstoffen. In 49 internationalen Studien identifizierten Forschende 31 krebserregende Substanzen wie Feinstaub, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) und flüchtige organische Verbindungen.

## So sollten Mitarbeitende und Kader im Ernstfall vorgehen

Für die Bekämpfung von Vegetations- und Waldbränden sind die lokale Feuerwehr oder Forstdienste verantwortlich. Eigene Löscheversuche sind auf offenem Terrain nicht sinnvoll – in der Regel fehlt auch das Equipment, um die Flammen nachhaltig zu bekämpfen. Stattdessen empfehlen Brandschutzfachleute dieses Vorgehen:

### Alarmieren

Waldbrände sofort über die Telefonnummer 118 der Feuerwehr melden.

Personen informieren, die durch den Brand allfällig gefährdet sein könnten.

### Retten

Menschen und Tiere retten.

Personen mit brennender Kleidung in Decken oder Mäntel hüllen (am Boden wälzen, mit Wasser kühlen).

Brandstelle verlassen.

### Löschen

Keine Risiken eingehen.

Den Anweisungen der lokalen Feuerwehr und Forstdienste folgen!



## Fazit

Im Brandfall kommt es darauf an, dass die Mitarbeitenden wissen, was zu tun ist. Denn Vegetationsbrände haben spezielle Charakteristika, die sie von den Brandereignissen unterscheiden, zu denen die Beschäftigten instruiert und teilweise auch geschult wurden. Die bestmögliche Prävention vor solchen Bränden und das Wissen um die richtigen Methoden zu deren Bekämpfung stellen sicher, dass Ihr Unternehmen eine solche Katastrophe mit möglichst geringem Schaden übersteht.



# Überfordert trotz viel Erfahrung? Wappnen Sie die Haustechnik-Equipe für vielfältige Arbeiten

Von kleinen Reparaturen bis hin zu grösseren Installations- oder Wartungsarbeiten: Wer in der Haustechnik schafft, hat in Unternehmen immer etwas zu tun. Manche Arbeiten sind mit technischen Neuerungen verbunden, andere gehen allfällig nicht so routiniert von der Hand, weil sie nur selten anfallen. Ein Unfallbeispiel zeigt auf, warum die Angehörigen des Haustechnik-Teams stets auf die jeweils konkrete Tätigkeit vorbereitet sein müssen. (RK)

Als zwei Haustechniker eines Reha-Spitals 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 Schaffenden im Gesicht. Der Verunfallte hat Glück im Unglück: Er wird sofort vom Notfallteam des Spitals und anschliessend in einem Universitätsspital 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 bestimmter Prüfdruck über 24 h 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 Risikoermittlung nicht betrachtet, wie das Arbeitsverfahren auszuführen ist, welche Qualifikationen und Ausstattungen die Beschäftigten benötigen und dass allfällig 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 Mitgliedern der Haustechnik-Equipe

1. **Befähigung für die konkret auszuführenden Tätigkeiten:** Die Schaffenden müssen befähigt sein, die Bestimmungen und Massnahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Wer erkennbar nicht in der Lage ist, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, darf nicht damit beauftragt werden.
2. **Aufsicht:** Wird eine gefährliche Arbeit von mehreren Beschäftigten 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 Arbeitsgesetz (ArG) eigentlich dem Arbeitgeber obliegen. Aus der Beauftragung müssen der Verantwortungsbereich und die Befugnisse hervorgehen.
4. **Kenntnis von Risiken und Schutzmassnahmen:** Eine allgemeine Risikoermittlung 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 Instruktion:** Eine Instruktion 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 Angehörigen der Haustechnik und die Ausstattung mit Arbeitsmitteln allfällig nicht mehr ausreichend. Alle am Arbeitsvorgang beteiligten Mitarbeitenden müssen für die konkrete Tätigkeit befähigt sein und regelmässig tätigkeitsspezifisch instruiert 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 Unternehmen kritisch zu überprüfen.

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

Bald ist es wieder so weit: Ein neuer Jahrgang Lernender startet ins Berufsleben. Mentoring-Programme sind eine effektive Methode, die jungen Menschen während ihrer Ausbildung zu begleiten und langfristig an das Unternehmen zu binden. Durch die Zuweisung einer erfahrenen Fachkraft als Mentorin oder Mentor werden sie nicht nur fachlich gefördert, sondern erhalten auch persönliche Unterstützung und Orientierung – auch punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. (RK)

Mentoring bedeutet, dass eine erfahrene Fachperson als Mentorin oder Mentor (bzw. Gotte oder Götti) eine jüngere oder weniger erfahrene Person, den oder die Mentee, bei ihrer beruflichen Entwicklung begleitet. Beide Seiten lernen voneinander: Der Mentor oder die Mentorin vermittelt dem oder der Mentee z. B., wie man richtig und sicher schafft oder Konfliktgespräche führt, und lernt selbst, 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- oder Götti-Programm.



Die Beziehung zwischen Mentorin oder Mentor und Mentee ist allfällig eine wertvolle Partnerschaft, von der beide profitieren.

## 4 Arten von Mentoring

1. Beim **Eins-zu-eins-Mentoring** begleitet eine erfahrene Person eine Person ohne diese Erfahrung 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 Mitarbeitende übernehmen die Mentoren-Rolle für Führungskräfte. Sie bringen frische Perspektiven und digitale Kompetenz ein.

## Vorteile eines Mentoring- oder Götti-Programms für Lernende

- **Berufliche Entwicklung:** Ein Mentor oder eine Mentorin 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 Lernenden 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 steigen:** Durch die persönliche Betreuung und Unterstützung fühlen sich Lernende 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.

## Herausforderungen bei der Einführung eines Mentoring-Programms

- **Akzeptanz und Engagement der Teilnehmenden:** Mitarbeitende 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, 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 Mentorin oder Mentor und Mentees erfordern klare Regeln zum Schutz der Privatsphäre. Das kann organisatorisch herausfordernd sein.

Um diese Hürden zu überwinden, sind eine sorgfältige Planung, offene Kommunikation und die Einbindung aller relevanten Interessenvertretungen im Unternehmen 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, akzeptiert, realistisch, terminiert), damit sie effektiv evaluiert werden können.

### Schritt 2: Führungskräfte einbinden

Mentoring-Programme sind am erfolgreichsten, wenn sie von der Unternehmensführung unterstützt werden. Binden Sie Geschäftsleitung, Personalverantwortliche und alle Kader 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 Mitarbeitenden und zum Unternehmenserfolg beitragen kann.

### Schritt 3: Zielgruppe festlegen

Mentoring- oder Götti-Programme werden in der Regel für neue Mitarbeitende aufgelegt – speziell für Lernende am Ausbildungsstart. Berücksichtigen Sie die Entwicklungsbedürfnisse der Zielgruppe und prüfen Sie, wie diese Mitarbeitenden vom Mentoring profitieren können. 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: Mentorinnen und Mentoren rekrutieren und schulen

Ein gutes Mentoring lebt von Vertrauen, Interesse und dem echten Wunsch, jemanden weiterzubringen. Identifizieren Sie potenzielle Gotten und Göttis in Ihrem Unternehmen, welche die Erfahrung, das Wissen und die Bereitschaft haben, die Entwicklung der unerfahrenen Mitarbeitenden zu unterstützen. Bieten Sie umfassende Schulungen an, um die notwendigen Mentoring-Fähigkeiten zu vermitteln. 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 Mitarbeitende in Meetings, per Intranet oder Aushang am Schwarzen Brett, sich freiwillig als Mentoren zu melden. Freiwilligkeit erhöht die Motivation und das Engagement beim Mentoring. Nicht jeder ist als Mentorin oder Mentor geeignet. Sprechen Sie mit den infrage kommenden Personen, um sicherzustellen, dass sie die nötige Fachkompetenz, Zeit, Empathie und Kommunikationsfähigkeit für diese spezielle Aufgabe mitbringen.

### Schritt 6: Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees zuordnen

Berücksichtigen Sie bei der Zuordnung der Mentoring-Paare Faktoren wie die Ziele der Mentoring-Beziehungen, die Fähigkeiten und Expertise der Mentorinnen und Mentoren und die Entwicklungsbedürfnisse und Vorlieben der Mentees. Sie können verschiedene Methoden zur Zuordnung verwenden, darunter Selbstauswahl, Mentor-Mentee-Interviews oder eine algorithmische Zuordnung aufgrund vordefinierter 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 Teilnehmenden, 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 Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees. Formulieren Sie Erwartungen hinsichtlich Häufigkeit und Format von Mentoring-Sitzungen. Legen Sie Richtlinien für Zielsetzung, Feedback und Vertraulichkeit fest.

### Schritt 8: Kontinuierliche Unterstützung bereitstellen

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

### Schritt 9: Evaluieren und anpassen

Sammeln Sie regelmässig Feedback von Mentorinnen, 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, Verbesserungsbereiche 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 eine Kultur, die Mentoring wertschätzt und zur Anwendung ermutigt. Stellen Sie die Vorteile des Mentorings im Unternehmen durch interne Kommunikation, Erfolgsgeschichten und Testimonials von Teilnehmenden vor. Zeigen Sie die positiven Wirkungen des Mentorings punkto Mitarbeiterentwicklung, Motivation, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf. Ermutigen Sie Mitarbeitende, Mentoring-Möglichkeiten wahrzunehmen.



### Fazit

Mentoring-Programme brauchen sorgfältige Planung, durchdachte Umsetzung und kontinuierliches Management. Die Schritt-für-Schritt-Anleitung soll Auszubildenden, Kadern und SiBe helfen, gemeinsam ein erfolgreiches Programm für die Teilnehmenden zu schaffen. Unternehmen profitieren mehrfach – von fachlich fitten und langfristig gebundenen Mitarbeitenden, 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 Lüpfen, Halten, Tragen, Beugen oder beim Schaffen in Zwangshaltungen am Körper getragen wird. Es soll die Belastung des Muskel-Skelett-Systems reduzieren und Verletzungen vorbeugen. Damit der gewünschte Effekt erzielt werden kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Die folgende Checkliste bietet Orientierung beim Einsatz von Exoskeletten. (RK)

| Checkliste: Einsatz von Exoskeletten                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |                          |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Ja                       | Nein                     | Notizen |
| <b>Organisation von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                          |                          |         |
| 1. Wurden relevante Agierende der betrieblichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzorganisation (z. B. Spezialistinnen und Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) oder Sicherheitsbeauftragte, Kader und Führungskräfte, Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung, Betriebsmedizin und -sanität, Ergonomie-Fachleute) in die Planung für den Einsatz von Exoskeletten einbezogen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 2. Können Erfahrungen mit dem Einsatz von Exoskeletten aus anderen firmeninternen Projekten genutzt werden?                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 3. Gibt es Kontakte zu anderen Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit dem Einsatz von Exoskeletten gemacht haben?                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| <b>Beschäftigte</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |                          |         |
| 4. Wurden die Beschäftigten über die Gründe für den Einsatz von Exoskeletten informiert?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 5. Wurden die Beschäftigten in die Planung für den Einsatz von Exoskeletten einbezogen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 6. Wurde arbeitsmedizinisch geprüft, ob Vorerkrankungen von Beschäftigten die Nutzung eines Exoskeletts ausschliessen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 7. Ist eine Eingewöhnungs-/Übungsphase für den Einsatz von Exoskeletten vorgesehen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 8. Ist sichergestellt, dass die Arbeitskleidung die Wirksamkeit von Exoskeletten nicht einschränkt?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| <b>Auswahl / Beschaffung</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |                          |         |
| 9. Erfüllen die Exoskelette die Anforderungen an eine Persönliche Schutzausrüstung (PSA), wenn sie als PSA eingesetzt werden sollen?                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 10. Wurde geprüft, ob aktive oder passive Exoskelette eingesetzt werden sollen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 11. Sind die Anforderungen für die Beschaffung von Exoskeletten dokumentiert?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 12. Liegt eine Konformitätserklärung entsprechend dem Einsatzzweck vor?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 13. Ist eine Betriebsanleitung vorhanden?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 14. Weisen die Exoskelette einen guten Tragekomfort auf, z. B. aufgrund von atmungsaktiven Materialien oder eines geringen Eigengewichts?                                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 15. Können die Exoskelette individuell an Körpermasse angepasst werden?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 16. Können die Exoskelette an das individuelle Leistungsvermögen der Beschäftigten durch Einstellung der Unterstützungsleistung angepasst werden?                                                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 17. Können die Beschäftigten die Exoskelette selbstständig an- und ablegen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| <b>Risikoermittlung / Evaluierung</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |                          |         |
| 18. Wurde eine Risikoermittlung für Exoskelette an den vorgesehenen Arbeitsplätzen durchgeführt?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |
| 19. Werden der Nutzen und die Wirksamkeit des Einsatzes von Exoskeletten regelmässig überprüft?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |         |

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

**Frage:** „Als SiBe in unserer Agentur habe ich schon mehrfach initiiert, in der Mittagspause kleine Bewegungseinheiten einzubauen. Doch bald war die Motivation bei vielen Teammitgliedern wieder fort. Wie gelingt ein dauerhafter Erfolg?“

**Dr. Robert Kaufmann:** 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 helfen Ihnen und Ihren Teammitgliedern, die Motivation zu bewahren und zu stärken. Geben Sie sie weiter!

#### **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 Zmittag 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 Natel 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.“



*Neue Gewohnheiten brauchen Strukturen und Durchhaltevermögen.*



#### **Mein Tipp**

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

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

**Frage:** „Ein schwerbehinderter Kollege muss aufgrund seiner Einschränkung regelmässig einen Facharzt aufsuchen. Dieser vergibt auch die Folgetermine – die oft zu ungünstigen Zeiten liegen, natürlich auch während der Arbeitszeit. Bisher haben wir es so gehandhabt, dass ihm lediglich die Zeit beim Arzt zuzüglich 15 min Hin- sowie 15 min 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 min. Die Zeit, die er länger braucht, wird ihm negativ angerechnet und er muss sie aufarbeiten. Ist das so in Ordnung?“

**Dr. Robert Kaufmann:** Nein, diese Handhabung ist nicht korrekt. Grundsätzlich haben Arbeitnehmende bei einem notwendigen Arztbesuch während der Arbeitszeit Anspruch auf Entgeltfort-

zahlung, wenn der Arztbesuch nicht ausserhalb der Arbeitszeit möglich oder zumutbar ist. Dies gilt insbesondere bei akuten Erkrankungen oder wenn der Arzt bzw. die Ärztin bestimmte Untersuchungen nur während der Arbeitszeit anbieten kann.

#### **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 zum Arbeitsort.



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

# Aktueller DGB-Index „Gute Arbeit“ hebt die Bedeutung positiver Führungskultur hervor

Die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden werden in hohem Mass auch von Vorgesetzten geprägt. Während eine wertschätzende Führungskultur eine wichtige Unterstützung für Mitarbeitende ist, kann destruktive Führung zur Belastung werden, das Schaffen erschweren und die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen. Eine neue Studie zeigt auf, wie Arbeitnehmende in Deutschland die Führungskultur in ihrem Arbeitskontext bewerten. (RK)

Die neue Auswertung des Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zeigt:

- Jeder 4. Arbeitnehmer in Deutschland beurteilt die betriebliche Führungskultur als schlecht.
- Ein Viertel der Befragten ist bei der Tätigkeit mit hochgradig belastenden Führungsstilen konfrontiert.

Kritische Bewertungen beruhen auf

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

Je niedriger das Anforderungsniveau der Tätigkeit ist, desto geringer ist die Wertschätzung der Schaffenden. Das zeigt sich auch in der Bewertung der Wertschätzung nach Berufsgruppen. Ähnliche

Differenzierungen werden punkto Meinungsklima im Unternehmen sowie Arbeitsplanung durch Vorgesetzte sichtbar. Wenig überraschend: Je schlechter die Führungskultur bewertet wird, desto häufiger wollen Beschäftigte den Arbeitgeber 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](https://kurzlinks.de/0s5z)

# Wartung bei Lastenvelos: 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 Velos – und speziell für Lastenvelos, die teils mit grossen Massen bewegt werden. Auch von Kurierdiensten werden sie gerne z. B. zum Transport von Paketen genutzt. Wichtig ist gerade bei häufigen Fahrten mit voller Beladung das Thema Verschleiss und Wartung der Bremsen. Darauf weist die DEKRA als deutsche technische Prüforganisation, hin. (RK)

Bei der Auswahl eines Lastenvelos ist auf eine ausreichend dimensionierte Bremsanlage zu achten. Um grosse Massen abzubremsen, braucht die Bremse die entsprechende Leistung. Häufig stammen die verbauten Bremssysteme aber aus dem normalen Pedelec-Segment, obwohl Lastenvelos 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 mitberücksichtigt 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 Lastenvelos ist ungleich höher als bei normalen Velos oder 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

Lastenvelos reagieren anders als übliche Velos, 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 Instruktionen zum richtigen Umgang mit dem Lastenvelo eingehalten werden.



Die Bremsen von Lastenvelos werden bei schwerer Ladung besonders beansprucht.

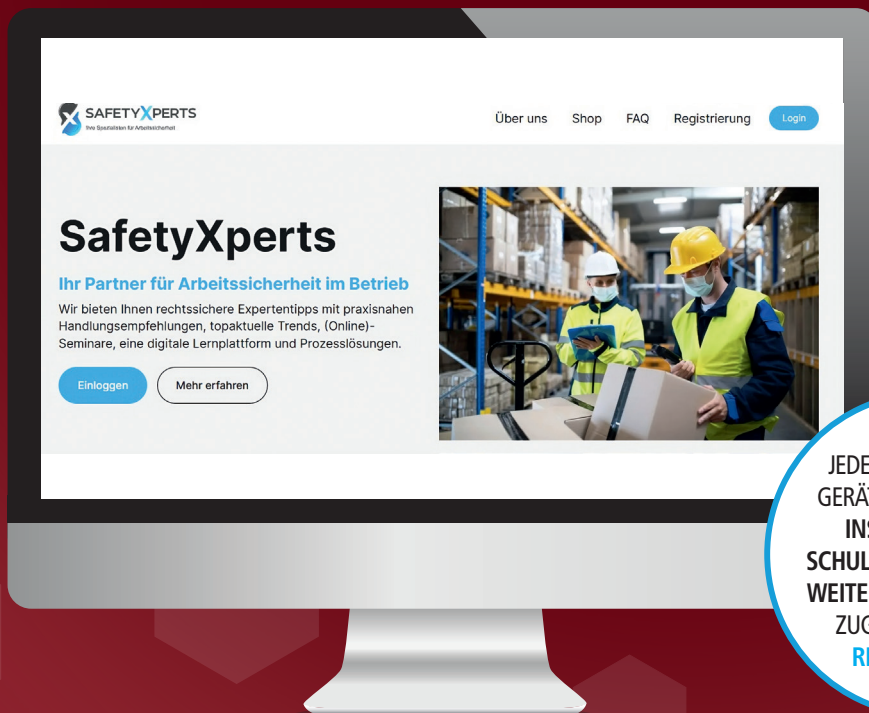


## Fazit

Regelmässige Wartung und eine angepasste Fahrweise sind wichtig, um den hohen Bremsverschleiss bei Lastenfahrzeugen zu reduzieren und die Sicherheit zu gewährleisten.



# NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



**Nutzen Sie den  
Onlinebereich auch  
mobil und stöbern  
Sie durch die Updates:  
[safetyxperts.de/login](https://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](http://www.safetyxperts.de) • E-Mail: [kundenservice@safetyxperts.de](mailto:kundenservice@safetyxperts.de) • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3741 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Chefredaktorin: Sabine Kurz (SK), München • Autor: 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](mailto: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\_ehrenberg-bilder; S. 4: AdobeStock\_oxie99; S. 6: AdobeStock\_M Einero-peopleimages.com; S. 9: AdobeStock\_PhotoMaster; S. 10: AdobeStock\_AdobeStock





### **Tool-Tipp „Team Agreements“: Hybride Zusammenarbeit gestalten**

„Team Agreements“ ist ein Workshop-Tool, mit dem Teams bis 14 Personen in ca. 3 h gemeinsam Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit erarbeiten können. Beleuchtet werden 6 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 6 Themenbereiche vor und bringt die Ergebnisse mit in den Workshop. Das Tool selbst ist eine Art digitale Präsentation.

📄 <https://kurzlinks.de/sy6d>  
(RK)

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

**Abgestürzt: Leiterunfall bei Wartungsarbeiten  
an einer Förderanlage**

**Aktive Fehlerkultur:  
Nutzen Sie Berichtssysteme zur Einführung**

**Risikoanalysen: Damit fördern Sie das  
Sicherheitsbewusstsein Ihrer Mitarbeitenden**



**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit