



SICHERHEIT IM BETRIEB

BRANDSCHUTZ ORGANISIEREN – ARBEITSSICHERHEIT GARANTIEREN!



TOP-THEMA

VDS 3145 NEU: MEHR SICHERHEIT FÜR PV-ANLAGEN

Der neue VdS-Leitfaden 3145 liefert klare Empfehlungen für Planung, Betrieb und Sicherheit. **S. 3**

LANGZEITER- KRANKUNGEN WIRKSAM REDUZIEREN

Fast 50 % aller Berechtigten erhalten kein Angebot zur betrieblichen Wiedereingliederung. **S. 6**

LASSEN SIE IHRE BESCHÄFTIGTEN LINKS LIEGEN?

Selbst-Check für Betriebe: Wie gut setzen Sie Maßnahmen zum Schutz von Linkshändern um? **S. 8**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Oliver Kienzler

Fachplaner für vorbeugenden Brandschutz, Dozent, Autor und externer Brandschutzbeauftragter



Sven Rost

Selbstständiger Brandschutzbeauftragter in den unterschiedlichsten Branchen und nebenbei Dozent und Ausbilder im Brandschutzbereich

Auch beim Feiern den Notausgang im Blick!

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Sommer klingt langsam aus und viele hoffen auf einen goldenen und angenehm warmen Herbst. Denn bevor der kalte Winter kommt, wird überall noch mal ordentlich gefeiert: Auf die Schützenfestsaison folgen nun zahlreiche Kirmes-Events, und auch Erntedank-, Wein- und Oktoberfeste stehen vielerorts im Veranstaltungskalender. Doch egal, ob 1000-Mann-Festzelt, Rummelplatz mit Fahrgeschäften oder Straßenfeste: Übergroße Fluchtwegpiktogramme, Durchfahrtsbarrieren, gesonderte Einlass- und Zugangsbereiche, aber auch Brand- und Sicherheitswachen gehören mittlerweile zum Standard von Großveranstaltungen. Denn Sicherheit wird heute großgeschrieben. Auch als Besucher sollten Sie sich mit Flucht- und Rettungsmöglichkeiten vertraut machen – einfach, damit Sie gelassen feiern können.

Herzlichst

Oliver Kienzler

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: www.safetyxperts.de/login



Videothek

Zahlreiche Lehrvideos für Mitarbeiter zur Erklärung Ihrer Maßnahmen.



Fragen an die Xperten

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



Rabatte für Seminare und Veranstaltungen

Als „SafetyXperts“-Kunde erhalten Sie 10 % Rabatt auf unsere Veranstaltungen.





Feuerlöscherwartung mangelhaft: Hier sind Menschenleben in Gefahr!

Bedauerlicherweise mussten wir in den vergangenen Ausgaben immer wieder über die mangelhafte Wartung von Feuerlöschern berichten. Und es reißt nicht ab. Der aktuelle Fall übertrifft dabei die bisherigen Negativbeispiele noch einmal deutlich.



Defekte Löschschläuche: Wenn Retten plötzlich zur Gefahr wird.

Bei einer Begehung in einem großen Industriebetrieb fielen mir unlängst mehrere Kohlendioxidlöscher auf, deren Schläuche sichtbar veraltet und beschädigt waren. Fast noch erschreckender als dieser Anblick war, dass alle Löscher über gültige Prüfplaketten verfügten und somit als „einwandfrei und funktionsbereit“ deklariert waren. Was bei der Überprüfung der Situation jedoch am meisten für Stirnrunzeln sorgte: Die mit der Prüfung beauftragte

Firma ist Mitglied im Bundesverband Brandschutzfachbetriebe. Das galt bisher eigentlich als verlässliches Qualitätsmerkmal. Diese Löscher hinterlassen allerdings einen massiven Kratzer im Image der Fachbetriebe.

Vertrauen verloren: Wartungspfusch endet im Betrugsfall

Auf diese mangelhafte Prüfung und auf die nicht durchgeführte, aber abgerechnete Wartung angesprochen, versuchte der Monteur, die Situation als „versehentlichen Einzelfall“ darzustellen. Da es sich jedoch um mehrere Löscher mit gleichem Fehlerbild handelte, schied der „Einzelfall“ als glaubhaftes Argument aus. Der Auftraggeber reagierte sofort auf die einzig richtige Weise: Der bisherige Dienstleister verlor seinen langjährigen Wartungsvertrag mit sofortiger Wirkung und es wurde Anzeige wegen Betrugs erstattet. Die Wartung aller Brandschutzeinrichtungen wurde an einen neuen Dienstleister vergeben. Dass ein offensichtlich poröser Schlauch im Einsatzfall Menschen in Gefahr bringt, schien den Prüfer nicht zu interessieren. Man mag gar nicht daran denken, was passiert, wenn solch ein Löscher mit einem Betriebsdruck von 50 bar in Betrieb genommen wird. Auch dieser Fall macht einmal mehr deutlich, wie wahr ein altes Sprichwort ist: Vertrauen ist gut, aber Kontrolle ist definitiv besser. (OK)

Brandrisiko PV-Anlagen: Neuer VdS-Leitfaden im Juni 2025 erschienen

Die Anzahl der installierten Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) in Deutschland hat sich im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich erhöht. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts wurde im März 2024 ein Anstieg um 23,7 % im Vergleich zum Vorjahresmonat verzeichnet. Aktuell (Stand: Juli 2025) sind in Deutschland über 4,2 Millionen PV-Anlagen installiert. Passend dazu wurde im Juni 2025 der überarbeitete Leitfaden VdS 3145 veröffentlicht. Viele neue Erkenntnisse sind eingeflossen und in vielen Bereichen wurde der Fokus erkennbar auf das Thema Brandschutz gerichtet.

Der neue Leitfaden liefert praxisnahe Empfehlungen zur Auswahl, Planung, Errichtung und zum Betrieb von netzgekoppelten PV-Anlagen, um Betriebsunterbrechungen und Schäden zu vermeiden.

PV-Anlagen bergen Gefahren

Schon in der Einleitung wird deutlich darauf hingewiesen, dass von PV-Anlagen verschiedene Gefahren ausgehen. Denn PV-Anlagen sind anfällig für Fehler – von der Planung über die Ausführung bis zur Wartung. Solche Mängel können zu Gebäudeschäden führen, die Eigentümer häufig erst spät bemerken. Insbesondere

bei vermieteten (Dach-)Flächen sollte daher der Vertrag klare Regelungen für Versäumnisse des Betreibers enthalten.

Kann das Dach PV?

Die Frage, ob ein Dach überhaupt für PV-Anlagen geeignet ist, muss man sich bereits bei der Planung stellen. Dabei spielen nicht nur die Statik und Tragfähigkeit eine entscheidende Rolle. Gerade mit Blick auf den Brandschutz rückt die Dachhaut in den Fokus. Bei vielen Dächern gelten keinerlei Anforderungen an den Brandschutz und sie können teilweise auch aus brennbarem Material bestehen.

Fortsetzung auf Seite 4



Beim Aufbau von PV-Modulen auf Dächern müssen Sie folgende Aspekte beachten:

- Verhinderung der Brandausbreitung von außen nach innen
- Begrenzung der Ausbreitung von Bränden auf dem Dach
- Ausreichende Abstände zwischen den Modulen
- Besondere Abstände zu Brandwänden
- Große Modulflächen in Abschnitte unterteilen
- Bereiche für Rauch- und Wärmeabzüge freigehalten
- Zugänglichkeit der Anlagen zur Wartung sicherstellen
- PV-Module und ungeschützte Leitungen nicht über Brandwände führen (laut Bauordnung)

Falls sie nicht zu vermeiden sind, müssen geschützte Leitungsführungen wie Leitungsschotts oder nicht brennbare Kabelkanäle verwendet werden.

Die Auswahl der PV-Module ist entscheidend

Werden PV-Module ins Dach oder in die Fassade eingebaut, müssen baurechtliche Anforderungen erfüllt werden, da sie durch diese Installation Teil der Gebäudehülle sind und oft Schutzfunktionen wie Regenschutz übernehmen. Für den Brandschutz gilt: Es sind mindestens normal entflammbare Baustoffe (Baustoffklasse B2 bzw. D/E) zu verwenden. PV-Indachanlagen müssen laut Landesbauordnung als „harte Bedachung“ (DIN 4102-7) eingestuft sein. Bei Industrie- und Zweckbauten können weitere Anforderungen wie der Nachweis nach DIN 18234 hinzukommen. PV-Module aus Glas mit Überkopfverglasung müssen zusätzlich spezielle Anforderungen an die Bruchfestigkeit erfüllen.

Brandschutz von Anfang an: Planung und Baustoffe für PV-Anlagen

Bereits bei der Planung muss berücksichtigt werden, wo und wie die PV-Anlage zu installieren ist. Das heißt, Sie müssen:

- Standort und Montageart der PV-Anlage frühzeitig festlegen,
- PV-Module bei Industrie- und Hochbauten aus nicht brennbaren Baustoffen der Baustoffklasse A nach DIN 4102-1 bzw. DIN EN 13501-1 einsetzen,
- bei einstöckigen Industriebauten ohne Löschanlage und mehrgeschossigen Gebäuden mit Löschanlage mindestens schwer entflammbare Baustoffe (B1 / Klasse B oder C) verwenden,
- einen ausreichenden Abstand zu Brandwänden einhalten,
- ggf. Brandschutzanforderungen für hinterlüftete Fassaden beachten,
- bereits in der Bauphase, spätestens bei Übergabe einen Verwendbarkeitsnachweis über Brandschutzeigenschaften (z. B. Zulassung oder Prüfzeugnis) übergeben.

Montagesysteme für PV-Anlagen: Sicherheit und Belastungen richtig planen

Bei der Auswahl und Dimensionierung des Montagesystems – egal, ob an Fassaden, Dächern oder auf Freiflächen – müssen Sie das Eigengewicht, Wind-, Schnee- und Temperaturlasten sowie Witterungseinflüsse wie Korrosion berücksichtigen. Auch Wechselwirkungen mit benachbarten Bauteilen wie Dachziegeln oder

feuerfesten Leichtkonstruktionen sind wichtig. Die Standsicherheit des Gebäudes darf durch die Montage der PV-Module nicht beeinträchtigt werden; der Nachweis darüber liegt beim Planer und/oder Errichter.

Auch bei der Auswahl des Wechselrichters und der Festlegung des Montageortes sind sämtliche Herstellerangaben vom Planer und Errichter strikt zu berücksichtigen. Dazu zählen unter anderem die Einhaltung der vorgegebenen Umgebungstemperaturbereiche, Mindestabstände zu brennbaren Materialien sowie die Sicherstellung einer ausreichenden Luftzirkulation.

Mit Fokus auf den Brandschutz sind Wechselrichter nur auf nicht brennbarem Untergrund oder auf einer nicht brennbaren Montageplatte zu montieren. In explosionsgefährdeten Bereichen und oberhalb möglicher Überflutungsgebiete (z. B. Hochwasser) dürfen sie gar nicht installiert werden. Auch in Bereichen mit erhöhtem Brandrisiko (gemäß DIN VDE 0100-420, wie Heu-, Lack- oder Holzlager) ist die Montage verboten.

Sicherer Standort für Batteriespeicher

Immer mehr Photovoltaikanlagen werden mit Batteriespeichern wie Blei- oder Lithium-Ionen-Akkus ausgestattet. Aufgrund ihrer hohen Kapazität und Energiedichte bergen diese Systeme erhöhte Brandrisiken. Daher sollten ausschließlich zertifizierte Speicher verwendet werden. Dabei ist die Integration in das Überspannungsschutz-Konzept (VDE 0100-443) verpflichtend. Fehlt dieses, muss ein separater Schutz installiert werden. Zusätzlich fordert die VDE-AR-E 2510-50 Vorkehrungen, um Brände in Batteriezellen einzudämmen. Bei Lithiumbatterien ist die Einhaltung des zulässigen Spannungs- und Temperaturbereichs essenziell, da Abweichungen zu schweren Schäden oder Bränden führen können.

Nach der Anwendungsregel „Stationäre elektrische Energiespeichersysteme vorgesehen zum Anschluss an das Niederspannungsnetz“ (VDEAR-E 2510-2) müssen Batterien in geschützten Bereichen untergebracht werden, z. B. in einem Batterieraum oder -schrank. Das Batteriesystem darf nicht in feuer- und explosionsgefährdeten Bereichen aufgestellt werden. Der Aufstellort sollte Schutz vor extremen Umwelteinflüssen bieten (z. B. Sonneneinstrahlung, extreme Temperaturschwankungen, Verschmutzung etc.) und er sollte nicht in der Nähe von leicht brennbaren Materialien sein. Ergänzend werden auch mindestens eine feuerhemmende Abtrennung der Batteriesysteme (z. B. durch Umhausung des Systems oder des Aufstellraums) und die Installation von Rauchwarnmeldern empfohlen.

Wichtig: Wohnräume sind generell für die Aufstellung von Batteriespeichern ungeeignet.



Fazit

Die neue VdS-Publikation umfasst aktuelle Vorschriften sowie Hinweise zu Ü-20-Anlagen und wurde gemeinsam von VDE Renewables GmbH und dem Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft erstellt.

Der Leitfaden ist als kostenlose PDF (geschützt) sowie als kostenpflichtige offene PDF- oder Printversion im VdS-Shop erhältlich: <http://bit.ly/44Ff1iw> (OK)



Kleinlöschgerät gewinnt Preis für Innovation im Brandschutz

Das intelligente Kleinlöschsystem „Preveneos“ der Firma Wichmann Brandschutzsysteme GmbH & Co. KG aus Attendorn wurde mit dem „PLUS X AWARD 2025“ ausgezeichnet. Bemerkenswert dabei ist, dass die Jury das Produkt, das erst 2023 am Markt vorgestellt wurde, gleich in vier Kategorien ausgezeichnet hat: Innovation, High Quality, Funktionalität und Ergonomie.

Nahezu jedes dritte Schadenfeuer wird durch oder im Zusammenhang mit Elektrizität ausgelöst. Gerade in Schaltschränken, Verteilern oder Steuereinheiten fehlt oft der Platz, um geeignete Löschgeräte zu integrieren. Hierfür wurde das Kleinlöschsystem entwickelt. Preveneos erkennt Wärme früh und trennt Systeme stromlos. Bevor ein größerer Schaden entstehen kann, sorgt das Löschmittel FK5-1-12 für eine schadensfreie Brandbekämpfung schon bei der Entstehung.

Umweltfreundlicher Löschgaseinsatz mit FK-5-1-12

FK-5-1-12, auch bekannt als Novec 1230, ist ein Löschmittel, das als Ersatz für Halon und andere Fluorkohlenwasserstoffe entwickelt wurde. Es wird in Bereichen eingesetzt, die empfindlich auf Löschschäden reagieren, wie z. B. in Rechenzentren, Serverräumen oder auch Museen. FK-5-1-12 ist ein fluoriertes Keton, hat ein sehr niedriges Global Warming Potential und gilt als umweltfreundlichere Alternative zu herkömmlichen Löschgasen. Da es in einer niedrigen Konzentration freigesetzt wird, birgt es auch kaum Gesundheitsgefahren für Menschen im unmittelbaren Umfeld. Das Preveneos-System kommt in der Industrie, in Technikräumen und in Sonderanlagen zum Einsatz. Durch die modulare Struktur lässt es sich flexibel installieren und kann auch optimal bei Nachrüstungen in bestehenden Anlagen eingesetzt werden.

Der „PLUS X AWARD für Markenqualität“ wird von einer Marketing-Agentur vergeben, die Produkte werden dabei aber von einer unabhängigen, internationalen Expertenjury aus rund 150 Fachredakteuren, Designern und Ingenieuren bewertet. Was die Jury bei dem Löschsystem am meisten beeindruckte, war neben der cleveren, thermisch gesteuerten Auslösung, die maximale Funktionssicherheit im Ernstfall durch das hochwirksame Löschmittel. Dazu wurden die Materialqualität und Langlebigkeit sehr positiv bewertet, wie auch die kompakte, einfach zu montierende Bauweise und die Widerstandsfähigkeit gegen Umwelteinflüsse. Preveneos ist damit ein innovatives Kleinlöschsystem, das eine Auszeichnung dieser Art wohl verdient hat. (OK)

Entsorgungsbranche: 30 Brände pro Tag durch Lithium-Ionen-Akkus

Lithium-Ionen-Akkus sind inzwischen ein integraler Bestandteil des modernen Alltags. Doch die unsachgemäße Entsorgung von E-Bike-Akkus oder E-Zigaretten verursacht täglich etwa 30 Brände in der Recyclingwirtschaft. Die Folgen sind Millionenschäden und erhebliche Gefahren für das Personal der Entsorgungsunternehmen. Besonders problematisch: Die Akkus können bei mechanischer Beschädigung (z. B. im Schredder) Feuer fangen und sind dann nur schwer zu löschen. Fachleute raten dringend, Lithium-Ionen-Akkus nicht im Hausmüll, sondern nur an Sammelstellen oder im Handel abzugeben. Ein Pfandsystem für Akkus und ein Verbot von Einweg-E-Zigaretten werden gefordert. Das im Juli aktualisierte Regelwerk VdS 2517 macht der Recycling-Branche klare Vorgaben für Sortierung, Aufbereitung und Lagerung von Siedlungsabfällen und brennbaren Sekundärrohstoffen zum effektiven Brandschutz. Aber auch für Endverbraucher sind wertvolle Tipps enthalten, was bei der Entsorgung von Lithium-Akkus zu beachten ist. (OK)

Pflichttermine: Fortbildung für Brandschutzbeauftragte

Als Brandschutzbeauftragter trägt man eine hohe Verantwortung. Umso erstaunlicher ist es, dass in vielen Betrieben die Anforderungen an diese Funktion noch immer nicht mit der nötigen Ernsthaftigkeit behandelt werden.

Angesprochen auf die Fortbildungspflicht, wie sie im Info-Merkblatt 205-003 „Brandschutzbeauftragte“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) vermerkt ist, reagieren immer noch viele mit einem lässigen Schulterzucken. Dabei ist unter Punkt 8 „Fortbildung von Brandschutzbeauftragten“ klar definiert: Ein Brandschutzbeauftragter muss sich kontinuierlich fortbilden, und dies ist auch zu dokumentieren.

Fortbildungsthemen können gemäß DGUV insbesondere sein:

- ✓ Themenbezogene Seminare zum anlagentechnischen, organisatorischen und baulichen Brandschutz
- ✓ Branchenbezogene Seminare zum Brandschutz
- ✓ Spezialisierungsseminare (Explosionsschutz, Katastrophenschutz, Evakuierung, Luftfahrt, Bahn usw.)
- ✓ Seminare zu Kommunikation und Präsentation
- ✓ Fachtagungen und Messen

Fortbildungsveranstaltungen sind innerhalb von drei Jahren mit mindestens 16 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten zu absolvieren. Der Abstand zwischen zwei Fortbildungsveranstaltungen soll drei Jahre nicht überschreiten. Erfolgt die Fortbildung nicht nach den vorgenannten Vorgaben, ist die Ausbildung zum Brandschutzbeauftragten erneut zu durchlaufen.



Fazit

Brandschutzbeauftragter ist kein Titel auf Lebenszeit! Der Arbeitgeber muss dem Brandschutzbeauftragten – unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange – die Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen. Kontinuierliche Fortbildungen sind unumgänglich und verpflichtend für diese Tätigkeit. (OK)

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

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

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

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

Arbeitgebende sind laut § 84 Sozialgesetzbuch IX gesetzlich verpflichtet, Mitarbeitern ein BEM-Verfahren anzubieten, wenn diese innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren.

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

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

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

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

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

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

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

So reagieren Sie bei Bedenken

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

Dies sind die häufigsten Bedenken der Arbeitgeber

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

Auch Beschäftigte haben Vorbehalte

- „Das BEM ist doch nur die Einleitung des Kündigungsprozesses.“ Zugegeben, das kann sein. Gleichzeitig zeigt die aktive Teilnahme am BEM Eigenverantwortung und die Bereitschaft, Lösungen zu finden. Wer das BEM ablehnt, verzichtet auf Unterstützung, die im Ernstfall entscheidend sein kann. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Personalvertretungen können auf eine wertschätzende Durchführung des BEM hinwirken.
- „Eigentlich möchte ich meinem Arbeitgeber nicht alles preisgeben.“ Das ist nachvollziehbar und niemand muss im BEM-Verfahren medizinische Diagnosen preisgeben. Vielmehr geht es darum, zu klären, welche funktionalen Einschränkungen



gen und Beschwerden bestehen und welche Maßnahmen und Anpassungen erforderlich sind, um die Gesundheit zu stabilisieren oder gar zu verbessern. Betroffene entscheiden selbst, ob und welche Informationen sie geben wollen und welche eben nicht.

Best Practice: So positiv kann ein BEM-Verfahren ablaufen

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

So lief das BEM-Verfahren ab:

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

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

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



Mein Tipp

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



Fazit

Das BEM kann ein starkes Instrument mit enormem Potenzial sein, weil es nicht nur individuelle Genesungsprozesse unterstützt, sondern die gesamte Organisation stärkt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte helfen, indem

sie die Einführung eines BEM-Prozesses anstoßen und bei der Entwicklung gezielter Maßnahmen begleiten. Unsere untenstehende Infografik „Das BEM-Verfahren in 6 Schritten“ macht deutlich: Ein BEM ist kein bürokratisches Monster, sondern ein einfacher und strukturierter Prozess. Fangen Sie an! (SD)

Das BEM-Verfahren in 6 Schritten

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



1. Auslöser

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



2. Angebot

Schriftliche Einladung zum vertraulichen BEM-Gespräch durch den Arbeitgeber.



3. Erstgespräch

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



4. Analyse

Hintergründe und Einschränkungen erfassen, Lösungsansätze entwickeln.



5. Maßnahmen

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



6. Begleitung

Erfolg der Maßnahmen kontrollieren, Feedback einholen, Prozess abschließen.

Besteht bei Ihnen im Betrieb für Linkshänder eine erhöhte Unfallgefahr?

Rund 10 bis 15 % der Menschen in Deutschland sind Linkshänder – Tendenz steigend, da die gesellschaftliche Akzeptanz wächst. Trotzdem sind viele Arbeitsplätze, Maschinen und Arbeitsmittel nach wie vor auf rechtshändige Nutzung ausgelegt. Das kann nicht nur zu Frust und Effizienzverlust führen, sondern auch zu echten Sicherheitsrisiken. Der internationale Tag der Linkshänder am 13. August bot einen guten Anlass, zu prüfen, wie gut Ihr Betrieb die besonderen Sicherheitsbedürfnisse von Linkshändern berücksichtigt. Nutzen Sie die Gelegenheit, dies auch jetzt noch zu überprüfen.

Links liegen gelassen – mit Risiko

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

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

Warum Linkshänder am Arbeitsplatz ein erhöhtes Unfallrisiko haben

- Viele Arbeitsmittel sind für Linkshänder ungeeignet, z. B. Scheren, Maschinensteuerungen, Werkzeuge mit Rechtsgriff.

Dadurch kann es zu ergonomischen Fehlbelastungen durch Umgreifen oder unnatürliche Körperhaltungen kommen.

- Linkshändern passieren bei Maschinen mit einseitiger Steuerung mehr Fehler, sie haben in kritischen Situationen ggf. eine verlängerte Reaktionszeit.
- Rechtshändig orientierte Arbeitsplätze erfordern von Linkshändern ein ständiges Anpassen und führen so zu psychischen Beanspruchungen. Die oftmals verdrehte Körperhaltung belastet die Muskulatur und führt zu vorzeitiger Ermüdung.



Mein Tipp

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

Ist der Arbeitsplatz auch für Linkshänder geeignet?



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

Auswertung: Je mehr Fragen Sie mit Nein beantwortet haben, desto höher sind die Belastungen und Risiken für Linkshänder an den entsprechenden Arbeitsplätzen. Versuchen Sie, die Nachteile durch Umgestaltung der Arbeitsplätze zu reduzieren, und berücksichtigen Sie die Händigkeit zukünftig bei der Beschaffung von neuen Arbeitsmitteln. Dokumentieren Sie die Ergebnisse und Maßnahmen, um Verbesserungen nachvollziehbar zu machen und langfristig zu sichern. (SD)



Fortbildungsangebote für Brandschutzprofis: Themen, Anbieter und Tipps auf einen Blick

Ob von TÜV, Dekra oder IHK: Es gibt zahlreiche Fortbildungsangebote für Brandschützer – so viele, dass die Auswahl nicht leicht fällt. Die folgende Übersicht mit Vorschlägen zu Fortbildungsangeboten soll Ihnen als Brandschutzverantwortlichem dabei helfen, einen Weg durch den Dschungel zu finden und die für Sie passenden Kursangebote zu identifizieren. Sowohl verschiedene Themen- und Anwendungsbereiche als auch eine Auswahl möglicher Anbieter und Veranstaltungen sind in dieser Liste aufgeführt.

Wichtig bei den Fortbildungen ist, dass eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt wird oder zumindest das Zeitfenster und der Inhalt der Maßnahme entsprechend dokumentiert werden. Dabei muss es nicht zwangsläufig ein zertifizierter Lehrgang eines beim VdS oder DGUV gelisteten Anbieters sein. Entscheidend sind stets der Nachweis des Themas (in Verbindung mit der Tätigkeit als

Brandschutzbeauftragter) und die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme. Denken Sie also daran, denn fehlende Nachweise können im Ernstfall die Anerkennung der Fortbildung gefährden. Beim Besuch von Kongressen oder Fachtagungen kann daher auch die Eintrittskarte, ggf. zusammen mit dem Programm oder einer Teilnahmebestätigung, ein wichtiges Dokument sein. (OK)

Checkliste Fortbildungsangebote / Nachweis



Name Brandschutzbeauftragter:

Firma:

Abteilung / Gebäude:

Brandschutzbeauftragter seit:

Vorgesetzter:

Thema baulicher & anlagentechnischer Brandschutz	Datum	genehmigt	Dauer in LE	Zertifikat
TÜV Süd / Nord / Rheinland				
DEKRA				
FeuerTrutz				
EIPOS				
www.wirliebenbau.de (jährlich Brandschutzthemen, immer in Verbindung mit Herstellern)				
Thema betrieblicher & organisatorischer Brandschutz	Datum	genehmigt	Dauer in LE	Zertifikat
TÜV Süd / Nord / Rheinland				
DEKRA				
FeuerTrutz				
EIPOS				
DGUV, VdS, BG etc.				
Produkte	Datum	genehmigt	Dauer in LE	Zertifikat
Brandabschottungen (Hilti, BTI, OBO Bettermann, Würth etc.)				
www.wirliebenbau.de (jährlich Brandschutzthemen, immer in Verbindung mit Herstellern)				
Brandschutztüren (Hörmann, GEZE, Dorma etc.)				
Feuerlöschergeräte (Minimax, Vulkan, Total, Gloria, Heimlich, Bavaria etc.)				
Rhetorik & Präsentation	Datum	genehmigt	Dauer in LE	Zertifikat
Industrie- und Handelskammer				
Handwerkskammer				
Freie Kommunikationstrainings				
Branchen- und Berufsverbände				
Fachtagungen / Kongresse / Messen	Datum	genehmigt	Dauer in LE	Zertifikat
VdS-Jahrestagung, Köln				
FeuerTrutz, Nürnberg				
Interschutz, Hannover				



Ich glaube, eine beschäftigte Person hat Gras geraucht: Was ist zu tun?

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

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

Führungskräfte haben eine Fürsorgepflicht – für die Betroffenen und das Team

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

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

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



Mein Tipp

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



Download-Tipp

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

📄 https://t1p.de/suchtpraevention_arbeitswelt (SD)

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

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

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

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

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



Download-Tipp

Für Radpendler besonders interessant: Die Unfallkasse Baden-Württemberg bietet ein kostenfreies Online-Training für Radfahrer auf dem Arbeitsweg – praxisnah und interaktiv: 📄 <https://t1p.de/radsicherheitstraining> (SD)



UNSERE EMPFEHLUNG AN SIE:

KENNEN SIE DAS AUCH?

Sie sind in Ihrem Unternehmen für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen verantwortlich und suchen nach zuverlässigen Informationsquellen ...



Unser persönlicher Tipp an Sie:

Erhalten Sie in „Gefahrstoffe aktuell“ umfassende Informationen zu allen relevanten Themen rund um Gefahrstoffe – von der Herstellung über den Transport bis zur Entsorgung.



HABEN WIR IHR INTERESSE GEWECKT?

Entdecken Sie mehr in unserem Shop unter <https://bit.ly/473WUkj> oder scannen Sie einfach den QR-Code.



Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 0228/95 50 160 • Fax: 0228/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2199-2991 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber und redaktioneller Verantwortlicher: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Wiam Hanane, Bonn • Autoren: Oliver Kienzler (OK), Villingen-Schwenningen; Svenja Damasch (SD), Buxtehude • 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: 071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • Alle Angaben in „Sicherheit im Betrieb“ 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: Titel: AdobeStock RioPatuca Images; Seite 3: Oliver Kienzler

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fach-Newsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





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

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

 <http://bit.ly/4mKLyda>



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

**Brandschutz im OP: Wichtige Maßnahmen für
mehr Sicherheit bei Desinfektion & Technik**

**So richten Sie in 10 Schritten ein Mentoring-
Programm für Ihre neuen Azubis ein.**

**Checkliste Flucht- und Rettungspläne: Damit bei
der Erstellung und Aktualisierung alles stimmt**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit