



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz **aktuell**

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

FRITTEUSENBRAND: EIN FALL FÜR DIE FEUERWEHR

Lesen Sie hier, warum die Nachlässigkeit eines Imbissbetreibers einen Feuerwehreinsatz auslöste. **S. 5**

TOP-THEMA

EVAKUIERUNGSHELFER: LEBENSRETTEN BEI ALARM

Sie sollen im Gefahrenfall für die geordnete Räumung des Betriebs sorgen. Aber wie geht das und was kann schief laufen? **S. 6**

CHECKLISTE: HERBSTLICHE WITTERUNGSEINFLÜSSE

Regen, Stürme, Rutschgefahr: Mit diesen Maßnahmen schützen Sie Beschäftigte und Firmengebäude vor Wetterkapriolen. **S. 8**



„Bemühungen um eine gute Sicherheitskultur werden durch Kontra-Botschaften ausgebremst.“



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

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

Bremsklötze in der Sicherheitskultur

Liebe Leserin, lieber Leser,

das, was Ihre Kollegen in der Werkszeitung oder Unternehmensbroschüre lesen, was sie von Vorgesetzten hören und was in Reden gesagt wird, ist oftmals etwas ganz anderes als das, was sie im Arbeitsalltag erleben. Diese sogenannten Kontra-Botschaften sind so mächtig, dass sie Ihre Bemühungen um eine gute Sicherheitskultur ausbremsen. Die Antennen Ihrer Kollegen, die alles auffangen, was nicht zu den Ankündigungen passt, sind stets auf Empfang: Wird z. B. im Alltag wirklich häufig über Sicherheit gesprochen? Hört es sich nur nach Pflichtübung an oder kommt es authentisch rüber? Wie sicher sind Vorgesetzte selbst unterwegs? Es lohnt sich, die Bremsklotz-Botschaften im Unternehmen zu identifizieren, sie nach und nach abzustellen und durch konsistente, authentische Botschaften zu ersetzen.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

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



Rafael de la Roza
(dlR)

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

rafael.delaRoza@safetyxperts.de



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

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



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Von wegen Erholung: Erwerbstätige sind im Urlaub häufig dienstlich erreichbar

Endlich ist der wohlverdiente Urlaub da – das heißt aber für viele Beschäftigte noch lange nicht, dass Diensthandy und Laptop auch wirklich aus bleiben. Das zeigen aktuelle Ergebnisse einer repräsentativen Befragung im Auftrag des Digitalverbands Bitcom. Homeoffice, mobiles Arbeiten und digitale Tools machen es einfach, jederzeit und von jedem Ort aus arbeiten zu können. Dadurch verwischen sich die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit, Arbeit und Urlaub.

„Sind Sie im Sommerurlaub in diesem Jahr telefonisch erreichbar?“ und „Warum sind Sie im Urlaub erreichbar?“: Diese beiden Fragen stellte Bitcom Research im Mai 2025 im Rahmen einer Telefonumfrage 1.006 Personen, darunter 364 Berufstätigen mit konkreten Plänen für einen Sommerurlaub. Hier die Antworten:

- Zwei Drittel (67 %) der Berufstätigen mit Urlaubsplänen sind während des Urlaubs dienstlich erreichbar.
- Ein knappes Drittel (32 %) der Berufstätigen gab an, eine ungestörte Auszeit nehmen zu wollen und während des Sommerurlaubs nicht auf berufliche Anfragen zu reagieren.
- Vor allem Selbstständige sind im Dauereinsatz: 87 % von ihnen sind im Sommerurlaub erreichbar.
- Aber auch unter den angestellten Berufstätigen sind es noch 63 %.

Jüngere legen mehr Wert auf ungestörten Urlaub als Ältere

- In der Altersklasse der 50- bis 64-Jährigen sind 73 % der Erwerbstätigen im Sommerurlaub beruflich erreichbar.
- Unter den 16- bis 29-jährigen Berufstätigen sind es 57 %.

Vor allem auf Kurznachrichten und Anrufe wird reagiert

- 66 % sind per SMS oder WhatsApp erreichbar.
- 63 % gehen bei Anrufen ans Telefon.
- Rund ein Viertel (27 %) ist per Mail erreichbar.
- 17 % nehmen Videoanrufe an.
- 8 % lassen sich über Kollaborationstools (Microsoft Teams oder Slack) kontaktieren.

Die Gründe für die Erreichbarkeit trotz Urlaub sind vielfältig

- Nur 15 % sind aus eigenem Antrieb im Urlaub erreichbar.
- 57 % derjenigen, die im Urlaub beruflich erreichbar sind, sagen, dass ihre Kollegen es von ihnen erwarten.
- 52 % nennen als Grund die Erwartung von Vorgesetzten.
- 40 % meinen, dass Kunden es erwarten.
- 24 % sagen dies von ihren Geschäftspartnern.
- 10 % sehen sich durch ihre Mitarbeiter zur Erreichbarkeit verpflichtet.



Mein Tipp

Berufliche Anfragen im Urlaub sollten die absolute Ausnahme bleiben. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, im Sinne eines effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes rechtzeitig Vertretungen zu organisieren und einvernehmliche Regelungen für die Erreichbarkeit zu schaffen.



Fazit

Ob Chef oder Angestellter: Viele sind trotz Urlaub dienstlich erreichbar – oftmals nicht ganz freiwillig. Für eine tiefgehende Erholung ist es hilfreich, während der Urlaubszeit möglichst nicht erreichbar zu sein, um den Geist wirklich zu entspannen. In manchen Berufen oder Situationen ist es auch möglich, durch klare Absprachen und eine begrenzte Erreichbarkeit im Urlaub trotzdem Erholung zu finden.

Was Sie bei der Organisation von betrieblichen Gripeschutzimpfungen beachten sollten

Wie jedes Jahr werden auch in diesem Herbst und Winter wieder zahlreiche Menschen mit einer Grippeinfektion (Influenza) zu kämpfen haben. Das führt zu massenweisen Krankheitsausfällen, von denen viele Betriebe stark betroffen sind. In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie eine betriebliche Gripeschutzimpfung auf die Beine stellen, um krankheitsbedingten Ausfällen entgegenzuwirken.

Als Gesundheitsschützer können Sie zwar nicht jede Infektion verhindern, aber maßgeblich dazu beitragen, dass sich eine Grippe nicht in der Belegschaft ausbreitet. Ein freiwilliges Impf-

angebot im Betrieb ist da eine komfortable Lösung. Bietet der Arbeitgeber diese Maßnahme an, ist die Akzeptanz unter Mitarbeitern oft groß, da sie sich den Arztbesuch in ihrer Freizeit sparen.

Fortsetzung auf Seite 4



Wann ist der richtige Zeitpunkt für eine Gripeschutzimpfung?

Eine einmalige Impfung zwischen Oktober und Mitte Dezember bietet in der Regel ausreichend Schutz für die gesamte Grippe-saison. Wichtig ist, dass die Impfung rechtzeitig verabreicht wird, damit sie vor Ausbruch einer größeren Grippewelle die Arbeitnehmer vor der geballten Viren-Überraschung schützt. Gut ist, wenn Sie die Belegschaft bereits im Vorfeld über die Grippe-schutzimpfung informieren bzw. aufklären und z. B. der Betriebsarzt für Fragen zur Verfügung steht.

Wie läuft die Impfung ab?

Die Durchführung einer Grippe-Schutzimpfung übernimmt im Unternehmen in der Regel der Betriebsarzt. Die Impfung ist für jeden Mitarbeiter freiwillig. Vor der Umsetzung wird der Betriebsarzt den Impfwilligen nach seinem aktuellen Gesundheitszustand befragen, um sicherzustellen, dass er sich in einer geeigneten körperlichen Verfassung befindet. Bei bestimmten Allergien, wie z. B. gegen Hühnereiweiß, kann eine Impfung untersagt sein. Erfüllt der Impfwillige die erforderlichen gesundheitlichen Voraussetzungen und wurde er ordnungsgemäß aufgeklärt, wird in der Regel ein Haftungsausschluss unterzeichnet. Der Arbeitgeber haftet nicht für mögliche Nebenwirkungen und Folgeschäden der Impfung. Erinnern Sie Ihre impfbereiten Kollegen daran, am Tag der Impfung ihren Impfausweis mitzubringen.

Klären Sie die Kostenübernahme

Die Initiative zur Durchführung einer Gripeschutzimpfung kann der Arbeitsschutzausschuss (ASA) im Rahmen der Gesundheitsprävention ergreifen. Starten Sie mit einer anonymen Abfrage unter den Mitarbeitern, wie viele sich an der Impfkaktion beteiligen werden. Die Beschaffung der Impfdosen erfolgt häufig in 10er-Packs, daher ist eine genaue Kalkulation von Vorteil. In vielen Unternehmen übernimmt der Arbeitgeber die Kosten, die sich in

der Regel auf ca. 25–30 € pro Impfung belaufen. Die Barmer Ersatzkasse gibt an, dass der Betriebsarzt die Gripeschutzimpfung auch über einen Vertrag mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin (DGAUM) abrechnen kann. Falls der Arbeitnehmer selbst für die Impfung zahlen muss, kann er das direkt beim Betriebsarzt erledigen und sich eine Bescheinigung ausstellen lassen. Einige gesetzliche Krankenkassen erstatten die Kosten auch nachträglich – es empfiehlt sich, vorab bei der eigenen Krankenkasse nachzufragen.



Mein Tipp

Personen mit einem Bonusvertrag bei ihrer Krankenkasse können die Gripeschutzimpfung in ihrem Bonusheft abstempeln lassen, was am Ende des Jahres zu finanziellen Vorteilen führt – ein Anreiz mehr, sich impfen zu lassen.

Auch wichtig: Datenschutz beachten

Stellen Sie sicher, dass die Namen Ihrer geimpften Kollegen nur dem Betriebsarzt bekannt sind. Auf der Rechnung an den Arbeitgeber stehen nur die Personenzahl und die Gesamtsumme. Die Dokumentation der Teilnahme gehört nicht in die Personalakte.



Fazit

Arbeitgeber sollten ein großes Eigeninteresse an betrieblichen Gripeschutzimpfungen haben. Leisten Sie, falls nötig, zusammen mit Ihren Kollegen im Arbeitsschutzausschuss Überzeugungsarbeit. Die Kosten für den Impfstoff und den Arzt sowie etwas Arbeitszeit aufzuwenden ist für Arbeitgeber günstiger als eine Grippewelle im Betrieb mit vielen krankheitsbedingten Arbeitsausfällen über Tage und Wochen hinweg.

Aktualisierung der DGUV-Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“

Die DGUV-Regel 100-001 konkretisiert und erläutert die DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“. Die nun vorliegende aktualisierte Ausgabe enthält gegenüber der bisherigen Fassung vom Mai 2014 zahlreiche Überarbeitungen. Ziel war es, eine aktuelle, zeitgemäße und möglichst praxisnahe Regel zu erstellen, die ausgewogen auf alle Branchen, Betriebsgrößen und Versichertengruppen anwendbar ist. Gleichzeitig wurde der Umfang reduziert und die Lesbarkeit verbessert.

Hier ein Auszug der wichtigsten Überarbeitungen:

- Es wurden Aussagen zu Menschen mit Behinderung ergänzt.
- Die Kapitel „Gefährdungsbeurteilung“ und „Notfallmaßnahmen“ wurden nahezu komplett neu gefasst.
- Im Kapitel „Unterweisung“ wurde u. a. klargestellt, dass es nicht nur eine jährliche Gesamtunterweisung gibt.
- Das Kapitel „Pflichtenübertragung“ wurde komplett überarbeitet und sprachlich klarer, mit dem Hinweis, dass sich Pflichten bereits durch die Stellung im Unternehmen ergeben.

- Das Kapitel „Sicherheitsbeauftragte“ wurde in weiten Teilen überarbeitet.
- Aussagen zur Ersten Hilfe wurden aktualisiert und an einigen Stellen konkretisiert.



Download-Tipp

FAQs zur DGUV V1: kurzlinks.de/dguvv1_2025.
Dokument der DGUV: kurzlinks.de/u6ev



Vorsicht, heiß und fettig! Zwei Bedienfehler an der Fritteuse wurden ein Fall für die Feuerwehr

Hitze und Fett sind eine gefährliche Kombination in Gastronomieküchen. Bedienfehler an Profi-Fritteusen können schnell zu Bränden und schweren Verletzungen des Personals führen, denn Fettbrände breiten sich schnell aus und sind schwierig zu löschen. Diese Erfahrung machte auch ein Imbissbetreiber, der sich bei der Verwendung seiner Fritteuse nicht an die Vorschriften hielt und so einen Feuerwehreinsatz auslöste.

Wie jeden Morgen schaltete der Imbissbetreiber die Fritteuse in seiner Küche ein. Das Gerät stand im von außen einsehbaren Bereich des Straßenverkaufs hinter einer Glasscheibe. Anschließend ging er in die Vorbereitungsküche, um Gemüse zu schneiden. Ein heftiges Klopfen an der Scheibe rief ihn wieder nach vorn zum Straßenverkauf. Ein Passant hatte Flammen gesehen und versuchte, das Küchenpersonal zu warnen. Zu diesem Zeitpunkt war die Rauchentwicklung bereits so stark, dass eigene Löscher versuche nicht mehr möglich waren. Der Imbissbetreiber konnte sich noch ins Freie retten, und die Feuerwehr musste übernehmen.

Wie kam es zu dem Brand?

Der Brand war vom rechten der beiden Frittierbecken ausgegangen, wie ein Gutachter bei der Ursachenermittlung feststellte. Zwei Bedienfehler hatten zu den umfangreichen Schäden in dem Imbiss geführt:

- Der Füllstand im rechten Frittierbecken war so niedrig gewesen, dass der Temperaturfühler nicht mit Öl bedeckt war. Er konnte demnach keine Überhitzung messen, und der Sicherheitstemperaturbegrenzer war dadurch ohne Funktion. Das Öl erreichte

nicht einmal das Heizelement, sondern wurde von oben durch die Heizwendel erhitzt. Es kam zu einer starken Rauchentwicklung und schließlich zum Entzünden des Frittierfettes. Bevor Öl in Brand gerät, bildet sich schwarzer Rauch. Das ist die letzte Chance, einen Brand zu verhindern.

- Wäre der Imbissbetreiber in der Nähe der Fritteuse geblieben, hätte er sie noch rechtzeitig ausschalten können. In den einschlägigen Regelwerken ist klar formuliert, dass Fritteusen im eingeschalteten Zustand nicht unbeaufsichtigt betrieben werden dürfen.



Download-Tipp

Die DGUV-Regel 110-003 „Branche Küchenbetriebe“ bietet konkrete Hilfestellungen bei den Arbeitsschutzmaßnahmen in Küchenbetrieben. Sie umfasst die wichtigsten Präventionsmaßnahmen, um die gesetzlich vorgeschriebenen Schutzziele für Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigten zu erreichen: kurzlinks.de/wzi3

Lieber einmal mehr unterweisen und prüfen: Tödlicher Unfall wäre vermeidbar gewesen

In einem Automobilwerk sollte neben einer bereits bestehenden Produktionslinie eine neue, höher gelegene Produktionslinie installiert werden. Dazu wurde eine Stahlkonstruktion errichtet. Das Arbeitsfeld war abgesperrt, und die Nutzung von Transportfahrzeugen, Teleskop-Hubarbeitsbühnen sowie eines mobilen Kleinkrans war gut organisiert. Trotzdem kam es zu einem tödlichen Unfall: Ein Monteur wurde von einem einstürzenden Ständer getroffen und verstarb noch am Unfallort.

Die Ermittlungen von Polizei und Staatsanwaltschaft ergaben, dass die notwendigen Montageanweisungen auf der Baustelle fehlten, obwohl es Konstruktionspläne gab. Die Monteure zogen Schrauben und Muttern der Ständerkonstruktion per Hand mit Spielraum an, ohne die Stahlstützen am Boden zu befestigen. Die Konstruktion wurde ohne weitere Sicherung in mehreren Abschnitten montiert. Diese Montagefehler führten dazu, dass eine geringe Querkraft ausreichte, um die gesamte Struktur zum Einsturz zu bringen.

Zusätzlich bestand eine Sprachbarriere bei den Monteuren, und die Montagehinweise des Bauleiters entsprachen nicht der vorgesehenen Montageanweisung.



4 Tipps zur Unfallprävention

- 1. Verfügbarkeit von Montageanweisungen sicherstellen:** Die korrekten Anweisungen und Pläne müssen jederzeit am Arbeitsplatz zugänglich und für alle Beteiligten verständlich sein. Dies schließt eine Kontrolle der Dokumente durch die verantwortlichen Führungskräfte ein.
- 2. Sicherheitsbriefing und klare Kommunikation:** Führungskräfte müssen sich ausreichend Zeit nehmen, um klare Anweisungen und umfassende Sicherheitsbriefings zu geben – unter Beachtung von sprachlichen Barrieren.
- 3. Qualifizierte Montage:** Alle tragenden Elemente müssen gemäß den Anweisungen korrekt befestigt werden.
- 4. Regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen:** Häufige Kontrollen der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften durch Führungskräfte sind unerlässlich. Verstöße müssen sanktioniert werden.

Wie Evakuierungshelfer im Gefahrenfall zur Sicherheit Ihrer Kollegen beitragen

Um bei Alarm die geordnete Räumung des Betriebs zu ermöglichen, ist es unabdingbar, qualifizierte Evakuierungshelfer einzusetzen. Doch welche Aufgaben genau muss eine solche Person wahrnehmen? Wie kann eine sinnvolle Aufgabenübertragung stattfinden? Und welche typischen Fehler gilt es, bei einer Evakuierung zu vermeiden? Antworten auf diese und weitere Fragen rund um das Thema Evakuierung liefert Ihnen dieser Beitrag.

Ein Evakuierungshelfer ist eine vom Arbeitgeber beauftragte Person, die im Gefahrenfall dafür sorgt, dass Beschäftigte und Besucher sicher das Gebäude verlassen – ohne Panik und nach einem klaren System. Er ist Teil des betrieblichen Notfallmanagements. Bei den klassischen Evakuierungsszenarien stehen zwar Brandfälle im Mittelpunkt, allerdings sind auch andere Notfall- und Krisenszenarien denkbar, mit denen sich Unternehmen und Evakuierungshelfer befassen sollten, wie z. B. kriminelle Bedrohungen oder Gefahrstoffaustritte.

Sind Evakuierungshelfer Pflicht?

Es gibt keine ausdrückliche Pflicht, Evakuierungshelfer zu benennen. Dennoch sind Unternehmen laut § 10 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, eine organisierte Evakuierung sicherzustellen. In der Praxis bedeutet das: Wenn keine ausreichend geschulten Personen im Ernstfall helfen können, verletzt das Unternehmen seine gesetzliche Pflicht. Die Bestellung von Evakuierungshelfern ist daher indirekt verpflichtend, um Evakuierungsmaßnahmen fachgerecht umsetzen zu können.

Regelwerke für Evakuierungshelfer

Auch wenn die Rolle des Evakuierungshelfers nicht explizit in jedem Gesetz benannt wird, ergibt sich die Notwendigkeit aus mehreren rechtlichen Vorschriften:

- **§ 10 ArbSchG:** verpflichtet Arbeitgeber, Maßnahmen für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung zu treffen.
- **DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“:** fordert eine angemessene Organisation für Notfälle im Betrieb.
- **DGUV-Information 205-033 „Alarmierung und Evakuierung“:** konkretisiert die Anforderungen an Alarmierung und Evakuierung und definiert Aufgaben und Pflichten von Evakuierungshelfern.
- **Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A2.2 „Maßnahmen gegen Brände“:** enthält Hinweise zur Unterweisung und Anzahl von Brandschutz- und Evakuierungshelfern und Vorschriften zur Gestaltung von Arbeitsstätten, die für die Evakuierung im Notfall relevant sind.
- **VDI 4062 „Evakuierung von Personen im Gefahrenfall“:** beschreibt Anforderungen an die Evakuierung von Personen in Gebäuden und Anlagen, einschließlich Organisation, Gestaltung von Evakuierungsrouten und Schulung von Evakuierungshelfern.
- **Brandschutzverordnung Teil C:** enthält Vorschriften zur Vermeidung und Bekämpfung von Bränden in Gebäuden, einschließlich Anforderungen an Rettungs- und Fluchtwege.

Diese Regelwerke bilden gemeinsam die gesetzliche Grundlage für den Einsatz von Evakuierungshelfern.

Wie viele Evakuierungshelfer werden benötigt?

Es gibt keine gesetzlich vorgeschriebene Anzahl an Evakuierungshelfern. Jedes Unternehmen muss die erforderliche Anzahl in seiner Gefährdungsbeurteilung eigenverantwortlich festlegen. Wie viele Evakuierungshelfer es geben sollte, hängt u. a. von folgenden Faktoren ab:

- **Größe und Aufteilung des Gebäudes**
- **Anzahl, Verteilung und Arbeitssituation der Beschäftigten im Gebäude**
- **Personen mit Behinderung:** Arbeiten Personen mit Behinderung im Unternehmen, erhöht sich die Anzahl erforderlicher Evakuierungshelfer, da diese das Gebäude ggf. nicht selbstständig sicher verlassen können.
- **Gefährdungspotenzial:** In einem Unternehmen, das z. B. mit gesundheitsgefährdenden Stoffen arbeitet, sind mehr Evakuierungshelfer erforderlich als in einem Bürogebäude.
- **Anzahl betriebsfremder Personen:** Auch wenn regelmäßig betriebsfremde Personen wie Kunden oder Handwerker im Unternehmen sind, werden mehr Evakuierungshelfer benötigt.

Zur Orientierung: Es empfiehlt sich, mindestens 5 % der Belegschaft als Evakuierungshelfer auszubilden.



Im Notfall zählt jede Minute – Evakuierungshelfer müssen schnell, besonnen und zielgerichtet handeln.

Aufgaben und Ausbildung von Evakuierungshelfern

Die genauen Aufgaben der Evakuierungshelfer und die dafür erforderliche Ausbildung (z. B. durch die Sifa oder den Brandschutzbeauftragten) werden ebenfalls im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eigenverantwortlich festgelegt. Die Ausbildungsdauer und -inhalt richten sich nach den jeweiligen Aufgaben, die die Helfer wahrnehmen sollen. Die Aufgaben reichen von der Anweisung zum geordneten Verlassen eines Bereichs über die (Flucht-)Unterstützung hilfsbedürftiger Personen bis hin zur Kontrolle der vollständigen Räumung und der Statusmeldung an die Sammelstellenleitung. Laut ASR A2.2 wird empfohlen, die Schulung zum Evakuierungshelfer alle drei bis fünf Jahre zu wiederholen – oder bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen. Regelmäßige Evakuierungsübungen im Unternehmen stellen sicher, dass die Helfer jederzeit einsatzfähig sind.



Die Rolle von Evakuierungshelfern und damit verbundene Meldekettens und Prozesse

Es ist sinnvoll, dass sich Evakuierungshelfer bereits im Vorfeld untereinander austauschen und neben den eigenen Aufgaben auch die der anderen Beteiligten (z. B. Brandschutzhelfer, Ersthelfer, Sammelstellenleiter, Krisenstab) kennenlernen. Evakuierungshelfer müssen sich in den zu räumenden Bereichen gut auskennen – vor allem hinsichtlich individueller Schwachstellen. Konkret bedeutet das, dass sich jeder Evakuierungshelfer mit Wegeführungen (z. B. wohin führt welche Tür), besonderen Räumlichkeiten (z. B. wo herrscht eine laute Akustik oder wo befindet sich ein zusätzlicher innenliegender Raum) und den typischerweise im Bereich tätigen Personen und ihren individuellen Eigenarten (z. B. körperlich beeinträchtigte Personen oder Personen mit besonderer Schutzausrüstung) befassen sollte. Hinzu kommt der Umgang und die damit verbundene Kommunikation mit bereichs- und betriebsfremden Personen. Wichtig: Evakuierungshelfer dürfen sich nicht selbst in Gefahr bringen. Die eigene Sicherheit hat immer Vorrang!

Welche Arbeitsausrüstung benötigt ein Evakuierungshelfer?

- Warnweste oder Armbinde
- Klemmbrett, Kugelschreiber, Smartphone, Tablet
- Checkliste „Evakuierungsprozess“
- ggf. Megaphon
- ggf. Hinweisschilder „Bereich geräumt“

In 11 Schritten zum einsatzfähigen Evakuierungshelfer

1. Evakuierungsbereiche definieren
2. Geeignete Personen auswählen
3. Arbeitsausrüstung zur Verfügung stellen
4. Personen unterweisen und mit ihren Aufgaben vertraut machen
5. Zu evakuierende Bereiche und deren Besonderheiten bei einer Ortsbegehung verinnerlichen
6. Weitere beteiligte Personen und deren Verantwortlichkeiten kennenlernen
7. Evakuierungshelfer benennen und Aufgaben genau festlegen (am besten schriftlich)
8. Evakuierungsübung zur Verdeutlichung der Tätigkeit durchführen
9. Evakuierungshelfer im Betrieb bekannt machen
10. Regelmäßige praktische Übungen und Unterweisungen durchführen
11. Nachbesetzung bzw. regelmäßige (jährliche) Kontrolle der Anzahl der Evakuierungshelfer im Betrieb aufgrund von Fluktuation, Renteneintritt etc.

Beispielhafter Einsatz eines Evakuierungshelfers

Sobald der Räumungsalarm ertönt, stättet sich der Evakuierungshelfer mit den erforderlichen Hilfsmitteln aus und begibt sich zu seinem zugewiesenen Bereich. Dort beginnt er unverzüglich mit der Umsetzung der ihm zugewiesenen Aufgaben:

- Alle anwesenden Personen zum Verlassen des jeweiligen Bereichs auffordern, Panik vermeiden
- Allen Personen den kürzesten Fluchtweg aufzeigen
- Die Nutzung von Aufzügen verhindern
- Körperlich beeinträchtigten Personen beim Verlassen helfen
- Geräumte Bereiche auf vollständige Räumung kontrollieren
- Geräumte Bereiche ggf. mit einem auffälligen Hinweisschild „Bereich geräumt“ kennzeichnen
- Sich anschließend selbst zur Sammelstelle begeben
- Die erfolgreiche Räumung oder ggf. noch vermisste Personen dem Sammelstellenleiter melden
- Den Sammelstellenleiter bei weiteren Aufgaben, wie z. B. Absperrmaßnahmen, auf Anweisung unterstützen

Aus der Praxis: Typisches Fehlverhalten, das Evakuierungshelfer einkalkulieren sollten

1. **Benutzung falscher Fluchtweg:** Die Beschäftigten betreten die Arbeitsstätte tagtäglich und sobald der Räumungsalarm ertönt, verlassen sie das Gebäude auf dem aus ihrer Sicht schnellsten Weg. Oftmals entspricht dieser gewohnte Weg jedoch nicht dem korrekten Fluchtweg oder es werden sogar Aufzüge benutzt. Evakuierungshelfer müssen deshalb aktiv auf den korrekten Fluchtweg hinweisen.
2. **Gegenstände oder Dateien sichern:** Beschäftigte werden im Arbeitsalltag dazu angehalten, Unternehmenswerte wie sensible Daten oder hochwertige Sachwerte zu schützen. In einer Art Reflex kommt es trotz Räumungsalarm vor, dass Gegenstände in Schränke verschlossen oder Computer heruntergefahren werden. Auch das Mitnehmen von Taschen oder sonstigen persönlichen Gegenständen kann im Ernstfall Leben kosten. Evakuierungshelfer müssen diejenigen unverzüglich auffordern, diese Handlungen sofort zu unterlassen und sich schnellstmöglich und sicher nach draußen zu begeben.
3. **Kfz-Rettung:** Bei einem Alarm sind immer wieder einige Ver zweifelte dazu geneigt, ihr Auto aus der Tiefgarage, dem Parkhaus oder vom Parkplatz zu retten. Dieses Verhalten kann Leben kosten und andere Personen ebenfalls in Gefahr bringen sowie die Rettungsmaßnahmen beeinträchtigen.
4. **Schlechte Nachbereitung:** Wenn es bei einer Evakuierung Probleme gab, z. B. dass nicht alle Fluchtweg oder Notausgänge frei begehbar waren oder die Alarmierung nicht überall zu hören war, darf man nicht vergessen, diese zu beseitigen. Alle relevanten Beobachtungen von Beschäftigten, Betriebsfremden und Evakuierungshelfern sollten in die Nachbereitung einfließen. Nur so können Optimierungen bei baulichen, technischen und organisatorischen Mängeln im Notfallkonzept erfolgen.



Fazit

Für den Fall einer notwendigen Evakuierung sollte Ihr Unternehmen gut vorbereitet sein. Evakuierungshelfer können ihre Aufgaben nur dann kompetent ausführen, wenn sie nicht nur auf dem Papier benannt wurden, sondern auch über eine entsprechende Ausbildung und Unterweisung, Arbeitsausrüstung sowie praktische Erfahrung verfügen.

Checkliste: Ist Ihr Betrieb gut auf herbstliche Wetterkapriolen vorbereitet?

Der Herbst bringt wechselhaftes Wetter mit sich, das die Gesundheit und das Wohlbefinden Ihrer Kollegen beeinträchtigen kann. Besonders in Betrieben, in denen Beschäftigte im Freien tätig sind, ist es wichtig, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Ebenso sollten technische Einrichtungen und Außenanlagen des Firmengebäudes z. B. gegen Herbststürme abgesichert werden. Diese Checkliste unterstützt Sie dabei, eine umfassende Vorsorgestrategie zu entwickeln.

Checkliste: Vorkehrungen gegen herbstliche Witterungseinflüsse



	Ja	Nein	Notizen
Arbeitsplatz und Außengelände			
1. Sind Gehwege, Treppen und Arbeitsflächen frei von Laub?	☐	☐	
2. Wird regelmäßig kontrolliert, ob Rutschgefahr besteht, und bei Bedarf gereinigt oder gesichert?	☐	☐	
3. Werden lose Äste und Gegenstände auf dem Betriebsgelände entfernt?	☐	☐	
4. Sind Zäune und Leichtbauten ausreichend stabilisiert?	☐	☐	
5. Werden Dächer und Fenster überprüft und ggf. mit Schutzvorrichtungen wie Fensterläden oder Schutzfolien versehen?	☐	☐	
6. Werden Dachrinnen und Abflüsse regelmäßig kontrolliert?	☐	☐	
7. Ist die Beleuchtung in Innenräumen und auf Außenflächen ausreichend, insbesondere bei kürzeren Tageslichtdauern?	☐	☐	
Technische Einrichtungen und Arbeitsgeräte			
8. Werden Arbeitsgeräte auf Sicherheit bei nassen Bedingungen überprüft?	☐	☐	
9. Sind elektrische Anlagen, sensible Geräte und Leitungen vor Witterungseinflüssen geschützt?	☐	☐	
10. Werden Notstromaggregate regelmäßig geprüft und gewartet?	☐	☐	
Gesundheitsschutz			
11. Werden die Mitarbeiter über wetterbedingte Gesundheitsrisiken aufgeklärt?	☐	☐	
12. Sind die Mitarbeiter über die Bedeutung von Hygienemaßnahmen in der Erkältungszeit informiert?	☐	☐	
13. Gibt es Angebote oder Hinweise zu Gripeschutzimpfungen?	☐	☐	
Kleidung			
14. Steht wetterfeste Kleidung (Jacken, Pullover, Schuhe, Mützen, Handschuhe) zur Verfügung?	☐	☐	
15. Tragen die Mitarbeiter reflektierende Kleidung oder Warnwesten?	☐	☐	
16. Gibt es Ablage- und Trocknungsmöglichkeiten für Kleidung?	☐	☐	
Arbeitszeiten/Pausen			
17. Gibt es flexible Arbeitszeiten, um längere Arbeiten bei schlechtem Wetter zu vermeiden?	☐	☐	
18. Sind bei Arbeiten im Freien bei extremem Wetter kürzere Schichten möglich?	☐	☐	
19. Sind überdachte Unterstände und warme Pausenräume vorhanden?	☐	☐	
20. Werden warme Getränke bereitgestellt?	☐	☐	
Notfall- und Krisenmanagement			
21. Sind die Mitarbeiter über Verhaltensregeln bei extremen Wetterlagen, wie z. B. drohendem Blitzeinschlag, informiert?	☐	☐	
22. Werden Frühwarnsysteme genutzt (Wetterwarnungen/-vorhersagen)?	☐	☐	
23. Sind Notfallpläne für wetterbedingte Krisen vorhanden?	☐	☐	
24. Finden Erste-Hilfe-Schulungen statt?	☐	☐	
25. Ist eine schnelle Schadensdokumentation und -behebung gewährleistet?	☐	☐	
26. Werden Sicherheitsmaßnahmen regelmäßig überprüft und verbessert?	☐	☐	





„Darf der Arbeitgeber anordnen, wann Überstunden abgebaut werden sollen?“

Frage: „Die Auftragslage in unserem Betrieb unterliegt starken Schwankungen. Dem Chef ist es am liebsten, wenn die Mitarbeiter dann Überstunden abbauen, wenn nicht viel zu tun ist. Meistens ziehen sie mit – aber was, wenn nicht? Darf der Arbeitgeber den Abbau von Überstunden anordnen und wenn ja, muss er eine Ankündigungsfrist einhalten?“

Antwort: Ja, der Arbeitgeber darf den Abbau von Überstunden anordnen – muss dabei aber die gesetzlichen Bestimmungen und die Regelungen im Arbeits- und Tarifvertrag beachten. Generell gilt, dass Überstunden innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen abgebaut werden sollen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu gewährleisten. Der Arbeitgeber muss sich

an diese gesetzlichen Vorgaben halten, um für das Wohlergehen der Beschäftigten zu sorgen und arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Der Überstundenabbau sollte in einer für die Mitarbeiter zumutbaren Weise unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse erfolgen.

Fair Play: Angemessene Ankündigungsfrist

Für den Abbau von Überstunden gibt es keine gesetzlich festgelegte Ankündigungsfrist. Es ist aber empfehlenswert, Mitarbeitern eine angemessene Ankündigungsfrist zu gewähren, um ihnen Zeit für berufliche und persönliche Planungen zu geben. Die Frist sollte im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das sorgt für Klarheit.



„Wie erleichtere ich meinem Mitarbeiter nach einer Alkoholtherapie die Rückkehr ins Büro?“

Frage: „Einer meiner Mitarbeiter will nach einer erfolgreichen Alkoholtherapie demnächst an seinen Büroarbeitsplatz zurückkehren. Ich möchte ihm den Wiedereinstieg erleichtern. Als sein Vorgesetzter ist mir natürlich vor allem daran gelegen, dass er nicht rückfällig wird. Wie kann ich ihn unterstützen?“

Antwort: Ihr Mitarbeiter steht nach erfolgter Therapie vor der Herausforderung, die erlernten Verhaltensveränderungen auch im Arbeitsalltag umzusetzen. Er muss Schwierigkeiten und Frustrationen jetzt ohne Alkoholkonsum bewältigen. Solidarität, Anerkennung und wohlwollende Unterstützung des sozialen Umfelds sind dabei wichtig. Die meisten Rückfälle ereignen sich in den ersten Wochen nach Therapieende. Je öfter Betroffene auch schwierige Situationen ohne Suchtmittel meistern, desto mehr steigt ihre Bewältigungskompetenz und ihr Selbstvertrauen.

Als Führungskraft sollten Sie dem Betroffenen auf jeden Fall ein Gespräch anbieten

Erörtern Sie darin z. B. folgende Aspekte:

- Kann der Betroffene alle Tätigkeiten am bisherigen Arbeitsplatz wieder ausführen?
- Wäre ein neues Arbeitsumfeld hilfreich?
- Sind flexible Arbeitszeitregeln möglich, z. B. wenn der Betroffene Nachsorge und Selbsthilfegruppen in Anspruch nehmen will?
- Ist für die Rückkehr eine Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell sinnvoll, d. h. verkürzte Arbeitszeit in den ersten Wochen bei formal fortbestehender Arbeitsunfähigkeit?
- Haben sich im Arbeitsumfeld des Betroffenen betriebliche Änderungen ergeben?
- Wie kann verlorengegangenes Vertrauen wieder aufgebaut werden?



Mein Tipp

Als vertrauensbildende Maßnahme könnten Sie dem Betroffenen anbieten, gelegentlich seine Nüchternheit auch ohne konkreten Anlass durch ein Atemalkoholmessgerät zu belegen. Wenn er dies akzeptiert und so seine Zuverlässigkeit unter Beweis stellen möchte, empfiehlt es sich, auch den Betriebsarzt einzubinden. Aber Achtung: Der Betroffene muss einer anlasslosen Überprüfung nicht zustimmen!



Nach erfolgreicher Therapie kommt es auf eine gute Nachsorge an – dazu zählt auch die Unterstützung durch Vorgesetzte.



Fazit

Wenn Ihr Mitarbeiter nach seiner Therapie wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, ist er wahrscheinlich dankbar für die neue Chance. Das Arbeitsumfeld – und insbesondere Ihr persönliches Engagement als Vorgesetzter – kann stabilisierend auf ihn wirken.



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

Warum Arbeitgeber ihre Pflicht zur Arbeitszeiterfassung konsequent umsetzen sollten

Arbeitgeber ohne vorschriftsmäßige Arbeitszeiterfassung können bei gerichtlichen Streitigkeiten um Überstunden Probleme bekommen, wenn sie dem Vorbringen des Arbeitnehmers keine Aufzeichnungen entgegenhalten können. In einem Fall klagte die Mitarbeiterin einer Kfz-Werkstatt erfolgreich die Vergütung von über 3.000 Überstunden ein. In einem anderen Fall stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass ein automatischer Abzug von Pausen für eine korrekte Zeiterfassung nicht ausreicht.

Fall 1: Lageristin in Kfz-Werkstatt verlangte Vergütung von über 3.000 Überstunden

Die Klägerin behauptete, statt der vereinbarten 24 Wochenstunden in fast drei Jahren immer 44 Wochenstunden gearbeitet zu haben. Sie sei während der gesamten Öffnungszeiten der Werkstatt im Dienst gewesen, jeweils abzüglich einer einstündigen Pause. Dem Arbeitsgericht Oldenburg genügte diese Aussage nicht, es wies die Klage ab. Der Streit ging in die nächste Instanz.

So urteilte das LAG Niedersachsen

Das LAG sah die Rechtslage anders und sprach der Lageristin die Überstundenvergütung in großen Teilen zu. Sie habe ihre erbrachte Arbeitsleistung ausreichend und glaubhaft dargelegt. Das LAG richtete sich nach den vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelten Grundsätzen zur Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess: Danach muss der Arbeitnehmer darlegen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat und dass geleistete Überstunden vom Arbeitgeber veranlasst oder ihm jedenfalls zuzurechnen sind. Es ist dann die Sache des Arbeitgebers, sich gegen den Vortrag des Arbeitnehmers mit Gegenargumenten zu wehren. Hierzu hätte er verschiedene Möglichkeiten gehabt: So hätte er insbesondere die Arbeitszeitaufzeichnung, zu der das Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist, vorlegen können. Die Werkstatt hatte aber die Arbeitszeiten der Beschäftigten nicht erfasst und der Arbeitgeber konnte auch keine anderen Argumente, etwa mittels Zeugen, vorbringen (Az.: 4 SLa 52/54, Urteil vom 9. Dezember 2024).

Fall 2: Klinikärztin wehrte sich gegen den automatischen Abzug von Pausen

Eine Klinikärztin verlangte die Vergütung von Überstunden, da sie durchgearbeitet habe und die Pausen nicht hätte nehmen können. Dies sei dem Arbeitgeber bekannt gewesen und von ihm geduldet worden. Der Arbeitgeber war dagegen der Meinung, die Mitarbeiterin habe nicht dargelegt, überhaupt Mehrarbeit geleistet zu haben. Er bestritt zudem, die Überstunden geduldet zu haben.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Anders als die Vorinstanz entschied das BAG, die Ärztin habe schlüssig und ausreichend dargelegt, Überstunden geleistet zu haben. Das bloße Bestreiten des Arbeitgebers und ein automatischer Abzug von Pausen seien kein Beweis dafür, dass die Pausen auch tatsächlich gewährt und genommen wurden. Eine Betriebsvereinbarung, wonach automatisch eine 30-minütige Mittagspause abgezogen wird, wenn die Beschäftigten Beginn und Ende der Pause nicht dokumentiert haben, genüge für eine Arbeitszeiterfassung nicht (Az.: 5 AZR 51/24, Urteil vom 12. Februar 2025).



Fazit

Arbeitgeber sind laut § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen. Sie müssen die Zeiterfassung so organisieren, dass sie im Zweifel nachweisen können, wann genau die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet und wann Pausen genommen wurden.

Nachholbedarf: 70 % der Beschäftigten haben noch keine KI-Schulung erhalten

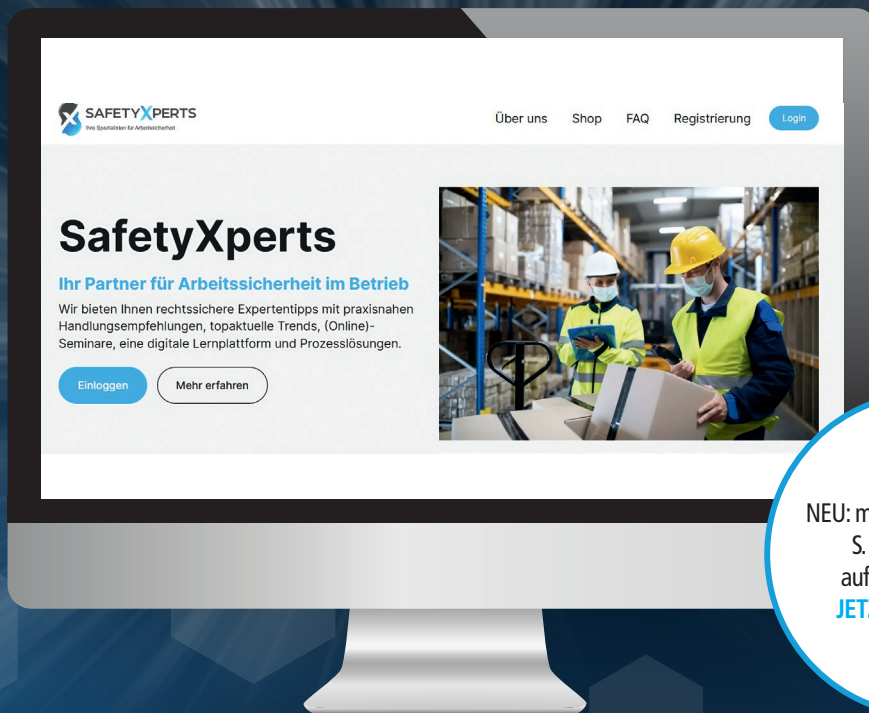
Mit der rasanten Entwicklung von Künstlicher Intelligenz (KI) steigen auch die Risiken, die mit ihrer Anwendung verbunden sind. Die im Februar 2025 in Kraft getretene KI-Verordnung der Europäischen Union sieht vor, dass alle Unternehmen, die KI einsetzen, auch sicherstellen müssen, dass die beteiligten Personen über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. An der Umsetzung in der Praxis hapert es noch. Das zeigt eine aktuelle Umfrage des Digitalverbands Bitkom.

Ein Fünftel (20 %) der Berufstätigen wurde laut Bitkom-Umfrage von ihrem Arbeitgeber bereits im KI-Einsatz geschult. Bei 6 % gibt es zwar entsprechende Fortbildungen, sie haben sie aber noch nicht wahrgenommen. Der großen Mehrheit von 70 % der Beschäftigten wurden bislang allerdings keine KI-Fortbildungen angeboten. Unternehmen, die ihren Beschäftigten keine KI-Schulungen anbieten, verstoßen damit unter Umständen gegen geltendes Recht. Bitkom empfiehlt, KI-Schulungen bedarfsgerecht,

zielgruppenspezifisch und kontinuierlich durchzuführen. Zusätzlich zu technischen Grundlagen zur Funktionsweise von KI im Allgemeinen und im konkreten Anwendungskontext sind rechtliche und ethische Fragestellungen einzubeziehen. Weiterbildungskonzepte sollten einen Lernraum zum Ausprobieren und Community-Netzwerke für informelles Lernen beinhalten. Zu schulen sind neben Beschäftigten auch freie Mitarbeiter, Zeitarbeiter oder Dienstleister.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



NEU: mit der Checkliste von
S. 8: Vorbereitung
auf Wetterkapriolen
JETZT ANMELDEN!



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Planka, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit &

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

Bildnachweise: Titelbild: AdobeStock_foreenna; S. 5: AdobeStock_by-studio; S. 6: AdobeStock_Vadym; S. 9: AdobeStock_bnenin

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

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





Neues kostenloses Magazin „Ich pflege“

Hilfe für pflegende Angehörige

Wenn Beschäftigte neben ihrem Beruf auch häusliche Pflegeaufgaben übernehmen, stellt dies eine große Belastung dar. In der neuen, kostenlosen Zeitschrift „Ich pflege“ finden häuslich Pflegende Tipps zur Selbstfürsorge und zum Erhalt ihrer eigenen Gesundheit, aber auch Hinweise zu rechtlichen Aspekten der häuslichen Pflege und zu Kniffen, die die Pflege erleichtern. Wer sich gerne mittels Podcasts informiert, erhält über Links Wissen zu häuslicher Pflege. Das Magazin wird zweimal jährlich von der Aktion „Das sichere Haus“ und den Unfallversicherungsträgern herausgegeben. Machen Sie Ihre Kollegen auf dieses Angebot aufmerksam!

 kurzlinks.de/w8uy

Themen der nächsten Ausgabe sind unter anderem:

Wenn aus der Notdusche nur ein braunes Rinnsal
läuft, ist guter Rat teuer

Welche Stellschrauben Sifas drehen können, um
die Schichtarbeit zu verbessern

Nur, wenn Warnkleidung richtig ausgewählt,
getragen und gepflegt wird, kann Sie
volle Wirkung entfalten



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit