



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

SOZIALES FAULENZEN STATT TEAMARBEIT?

Manchmal funktioniert Teamarbeit einfach nicht. Aber das können Sie ändern. **S. 3**

TOP-THEMA

SICHER ARBEITEN MIT KOLLEGE ROBOTER

So schaffen Sie sichere und ergonomische MRK-Arbeitsplätze. **S. 6**

GESUNDHEITSSCHUTZ NACH DER PANDEMIE

COVID-19 zeigt die Bedeutung von Resilienz und Kooperation bei Krisen auf. **S. 10**



“ Eine chronische Erkrankung muss kein Handicap sein, denn Inklusion geht auch unkompliziert. ”



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.

Darüber sprechen – oder lieber nicht?

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Thema „chronische Erkrankungen“ betrifft mich persönlich. Im Jahr 2013 wurde bei mir eine Krebserkrankung diagnostiziert, die den grössten Teil des Jahres 2014 über behandelt wurde. Damals gingen mir alle Fragen durch den Kopf, die sich jeder chronisch kranke Mensch stellt.

Im beruflichen Umfeld habe ich nicht über die Krankheit gesprochen. Zwar konnte ich an vielen Tagen der Chemotherapie weder das Bett noch die Wohnung verlassen. An den guten Tagen aber habe ich meine Aufgaben erledigt.

Heute denke ich, dass ich dies auch bei einer Festanstellung hätte leisten können. Eine Arbeitszeitkontenregelung mit je einer freien Woche pro Therapiezyklus hätte gereicht. Ähnliche Regelungen lassen sich bei vielen chronischen Erkrankungen mit motivierten Betroffenen vereinbaren, hofft

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



Fragen an die Xperten

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

Soziales Faulenzen: Warum Teamarbeit manchmal einfach nicht funktioniert

Einzelkämpfer haben es in der modernen Arbeitswelt schwer, denn viele Kader bevorzugen Teamwork. Das aber klappt in der Praxis oft nicht so perfekt wie im Managementhandbuch. Einer der wichtigsten Gründe dafür ist, dass viele Mitarbeitende sich zu wenig geschätzt fühlen und deshalb die eigene Leistung unbewusst herunterfahren. Der Begriff „Social Loafing“ oder „soziales Faulenzen“ beschreibt diesen Trend und erklärt gleichzeitig, was man dagegen tun kann. (SK)

Arbeitnehmende müssen heute im Beruf weitaus komplexere Anforderungen erfüllen als noch vor wenigen Jahren oder Jahrzehnten. Arbeitsverdichtung, die verstärkte Nutzung neuer Technologien und ein hoher Leistungsdruck sollen ganz selbstverständlich bewältigt werden.

Auf solche Herausforderungen reagieren Menschen höchst unterschiedlich. Manche der Beschäftigten suchen die Gemeinschaft mit anderen Schaffenden und versuchen, die Ziele gemeinsam zu erreichen. Einige aber möchten sich zunächst allein in ein neues Thema „eindenken“ und ihr Wissen erst teilen, wenn sie sich sicher genug fühlen.

Vorteile für Teams? Ja, aber ...

Die meisten Kader haben die Erkenntnisse der Arbeitspsychologie übernommen und sind überzeugt, dass komplexe Probleme beim Schaffen sich am besten im Team lösen lassen. Theoretisch hat eine solche Zusammenarbeit viele Vorteile, schliesslich sind Menschen soziale Wesen und fühlen sich in der Gruppe meist wohl.

Es gibt aber auch ein „aber“. Denn manchmal bremst die Gruppenarbeit die Leistung aus. Dann spricht man von sozialem Faulenzen. Der Begriff ist allerdings nicht wörtlich zu nehmen, denn mit Arbeitsverweigerung hat dieses Verhalten nichts zu tun. Verantwortlich sind eher diese Gründe:

- Manche Menschen fühlen sich in einer Gruppe „beobachtet“ und halten sich eher zurück, während der Vergleich mit anderen, ehrgeizigen Personen zu mehr Leistung anregt.
- Oft glauben Gruppenmitglieder, dass ihre individuelle Leistung nicht sichtbar ist oder nicht wertgeschätzt wird. Sie fühlen sich entbehrlich und engagieren sich weniger als normal.
- Die Annahme, eigene Ideen nicht durchsetzen zu können, reduziert die Anstrengung ebenfalls.
- Sind die Aufgaben zu leicht, sinkt oft die Motivation, und Einzelne lehnen sich sozusagen entspannt zurück.
- Manche Teammitglieder gehen davon aus, dass sie nicht wirklich verantwortlich sind und dass andere die Arbeit übernehmen. Sie strengen sich deshalb weniger an. In der Psychologie wird dies „Verantwortungsdiffusion“ genannt.

Soziales Trittbrettfahren (Free Riding) ist ein Extremfall

Wo oft in Gruppen geschafft wird, nutzen manche der Mitarbeitenden diese Struktur, um mit möglichst wenig eigener Leistung möglichst viele Vorteile zu erhalten. Dieses „soziale Trittbrettfahren“ ist diesen Personen in der Regel bewusst und unterscheidet sich damit klar vom Social Loafing. Kader und Sie als SiBe sollten deshalb unbedingt unterscheiden, ob diese Beschäftigten ausnutzen wollen oder ob sie sich nur zu wenig beachtet fühlen.

Gibt es Ihrem Team aber echte Trittbrettfahrer, können daraus ungünstige Ansteckungseffekte resultieren. Die leistungsbereiten Gruppenangehörigen merken natürlich, dass ein Teammitglied sich nicht anstrengt. Oft reduzieren sie ihre Leistung dann ebenfalls, weil sie sich nicht ausnutzen lassen wollen.

Greift die zuständige Führungskraft nicht ein, entwickeln die „Chruppfenden“ allfällig regelrechte Rachegefühle gegenüber der „schmarotzenden“ Person und dem Kader. Ein solches Team ist nicht leistungsfähig und braucht eine Intervention.

Klare Strukturen stärken Leistung und Zufriedenheit

Fachleute ziehen aus solchen Gruppenproblemen ein eindeutiges Fazit: Teamarbeit funktioniert nur dann wie gewünscht, wenn es wirklich ein Team gibt. Zwingt man Mitarbeitende einer Abteilung zur Gruppenarbeit, wenn es Spannungen gibt oder wenn das Betriebsklima schlecht ist, werden Ziele allfällig nicht erreicht, weil das Miteinander nicht klappt.

Als SiBe dürfen Sie Führungskräfte jederzeit auf diese Tatsache ansprechen. Schliesslich gelingt Teamarbeit am besten, wenn jeder Teammitglied seine Rolle kennt und alle Schaffenden wissen, dass sie wegen ihrer Kompetenzen geschätzt werden.

Erfolg im Team gelingt, wenn ...

- die Gruppe aus maximal 5 Personen besteht, deren Stärken sich ergänzen.
- es eine klare Rollenverteilung in der Gruppe gibt und die Aufgaben jedes einzelnen Teammitglieds klar definiert sind.
- es keine verborgenen Konflikte innerhalb der Gruppe gibt.
- die Leistung jedes Teammitglieds gewürdigt wird.
- alle Mitarbeitenden in der Gruppe deshalb offen dafür sein können, von den anderen zu lernen und gemeinsam mit ihnen auch komplexe Ziele erreichen zu können.



Fazit

Der Schlüssel für den Teamerfolg liegt – wie so oft im Bereich der betrieblichen Gesundheit – in einem guten Arbeitsklima und in der Arbeitszufriedenheit der Teammitglieder. Bevor die zuständige Führungskraft den Schaffenden aus nicht erfolgreichen Teams persönliche Versäumnisse vorwirft, sollten Sie als SiBe gemeinsam mit ihr fragen, wie die Mitarbeitenden ihren Arbeitserfolg spüren und besser geniessen lernen. Aus der Arbeitszufriedenheit heraus wird es dann wesentlich leichter, die Schaffenden zu motivieren und zu mehr Leistungsbereitschaft zu animieren, weil sie allfällig motivierter sind.

So bewerkstelligen Sie die Inklusion von chronisch Erkrankten

Jede vierte Person in der Schweiz leidet an einer oder mehreren chronischen Krankheiten wie Diabetes, Krebs, Herz-Kreislauf- oder chronisch-entzündlichen Darmerkrankungen (CED). Ein Fünftel der Betroffenen wird regelmässig medizinisch betreut. Unabhängig vom Lebensalter sind viele chronisch Erkrankte arbeitsfähig und möchten aktiv am Erwerbsleben teilnehmen. Mit allfällig kleinen Anpassungen können Unternehmen diese Schaffenden unterstützen und integrieren. (SK)

Wer an einer chronischen Erkrankung leidet, ist grundsätzlich nicht verpflichtet, dies dem Arbeitgebenden mitzuteilen. Erforderlich ist diese Information nur, wenn die Erkrankung die Fähigkeit beeinträchtigt, die Arbeitsaufgaben angemessen zu erledigen. Viele Erkrankte scheuen sich deshalb, über allfällige Einschränkungen zu sprechen. Sie fürchten, stigmatisiert und benachteiligt zu werden, keine Aufstiegschancen mehr zu haben oder gar den Arbeitsplatz zu verlieren. Als SiBe können Sie alle Mitarbeitenden über die Eingliederung chronisch Erkrankter informieren und dabei klarstellen, dass es oft nur kleine Anpassungen braucht, um Betroffene ins Team zu integrieren.

Chronische Erkrankungen – worum handelt es sich dabei?

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert chronische Krankheiten als sich langsam entwickelnde und langwierige, nicht übertragbare Krankheiten, die oft nicht vollständig heilbar sind. Die häufigsten darunter sind Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Diabetes und Atemwegserkrankungen, speziell Asthma. Die entsprechenden Krankheitsbilder sind so weit verbreitet, dass praktisch jede und jeder Einzelne Betroffene kennt und weiss, dass sie voll im Leben stehen können.

Neben den genannten gehören auch so unterschiedliche Erkrankungen wie psychische Beschwerden, Erkrankungen des Bewegungsapparats sowie chronisch-entzündliche Darmerkrankungen (CED) oder Blasenschwäche dazu.

Auch die davon Betroffenen sind oft sehr leistungsfähig. Psychisch Erkrankte können – je nach Ursache – von flexiblen Arbeitszeiten und dem Schaffen im Homeoffice profitieren. Bei Beschwerden des Bewegungsapparats bringt oft schon ein Schreibtisch, der sich abwechselnd im Stehen und im Sitzen nutzen lässt, Erleichterung. Viele Menschen haben Probleme, offen über CED zu sprechen. Betroffene leiden oft unter starken Schmerzen und müssen manchmal so oft das WC aufsuchen, dass kontinuierliches Schaffen schwierig ist. Dies kann auch bei Blasenerkrankungen der Fall sein. Manchmal lassen diese Beschwerden sich medikamentös abmildern – aber allfällig nicht immer.

Sehr häufig lassen sich im Unternehmen also Möglichkeiten finden, solche chronisch Erkrankten einzugliedern. Teilzeitregelungen oder auch Arbeitszeitkonten, bei denen Mitarbeitende in akuten Krankheitsphasen weniger und in stabilen Zeiten mehr arbeiten, sind oft sinnvoll.

Es empfiehlt sich allerdings grundsätzlich, vor der Arbeitsplanung ärztlichen Rat einzuholen, um chronisch Erkrankte nicht mit übertriebenen Erwartungen im Unternehmen zu überfordern.

Wo chronisch Erkrankte Hilfe finden

In der Regel ist es sinnvoll, dass sich Betroffene vor der Entscheidung, ob Arbeitgeber oder Vorgesetzte eingeweiht werden, unabhängig beraten lassen. An der kantonalen IV-Stelle erhalten sie Informationen, um ihr persönliches Potenzial und ihre Bedürfnisse in Bezug auf Arbeitsfähigkeit abzuklären. An der inklusiven Jobbörse enableme.myability.jobs/ erfahren chronisch Erkrankte, was mit ihrer Qualifikation trotz kleiner Einschränkungen möglich ist. So finden sich auf der Website Erfolgsgeschichten gelungener Inklusion, Links auf Jobangebote und vor allem eine Online-Community, mit der man sich austauschen kann.

Eine Aufgabe für jeden Betrieb

Allein der demografische Wandel mit künftig mehr älteren Mitarbeitenden als heute wird dazu führen, dass die meisten Unternehmen sich mit dem Thema chronische Erkrankungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen müssen. Dabei geht es vor allem darum, ein wenig Rücksicht zu nehmen, Arbeitsplätze ergonomischer zu gestalten und den Beschäftigten mehr kleine Freiheiten einzuräumen. Belohnt wird so ein betriebliches Gesundheitsprogramm höchstwahrscheinlich mit motivierten Schaffenden, die froh sind, ihr Potenzial im Beruf weiterhin einbringen zu können.



Viele chronisch Kranke könnten mit Unterstützung schaffen.



Fazit

Ein Handicap bedeutet auch in der Arbeitswelt nicht automatisch, dass Betroffene die geforderte Leistung nicht mehr erbringen können. Mit Unterstützung des Arbeitgebers, dem Verständnis der Mitarbeitenden und allfällig kleinen Anpassungen am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitszeit können chronisch Erkrankte nach wie vor ihren Platz im Unternehmen finden und ihren Beitrag leisten. Im Unterschied zur Vergangenheit wird das Thema heute offen angesprochen – und davon profitieren alle Beschäftigten, alle Führungskräfte und die Geschäftsleitung. Schliesslich kann eine chronische Erkrankung jeden von uns betreffen!



Fehlende Sichtkontrolle führt beim Beck zu einem fatalen Unfall beim Schaffen

In einem Grossbetrieb der Backwarenindustrie kam es zu einem schweren Arbeitsunfall in der Teigvorbereitung. Auslöser war die eingeschränkte Sicht eines Beschäftigten beim innerbetrieblichen Transport von aufgegebenen Teiglingsbehältern mit einer elektrischen Hubameise (Niederhubwagen) – verbunden mit mangelnder Absprache im Team. Gerade Sie als SiBe wissen, wie entscheidend klare Sichtverhältnisse und abgestimmte Abläufe für die Arbeitssicherheit sind. (MB)

Am frühen Montagmorgen, kurz nach Produktionsbeginn, ging ein Notruf bei der kantonalen Rettungsleitstelle ein. Eine Mitarbeiterin hatte berichtet, dass ein Teammitglied von einem Transportwagen erfasst und am Bein schwer verletzt worden sei. Die Ambulanz und ein Notarzt trafen wenige Minuten später ein. Parallel informierte die Geschäftsleitung die Suva.

Nach Erstversorgung des Verunfallten begann die Unfallaufnahme durch die Aufsichtsperson in Zusammenarbeit mit der Schichtleitung und dem Sicherheitsbeauftragten. Schnell wurde deutlich, dass es strukturelle Mängel in der Organisation des innerbetrieblichen Transports gab. **Beachten Sie:** Gerade in solchen Situationen sind Ihre Expertise als SiBe und Ihr geschulter Blick gefragt, um die Ursachen zu analysieren und wirksame Massnahmen einzuleiten.

Was war passiert?

Im betroffenen Bereich der Teigproduktion werden täglich grosse Mengen vorbereiteter Teiglinge über Kunststoffbehälter (sogenannte Gärwannen) transportiert. Diese werden üblicherweise auf rollbaren Palette aufgegeben und mit elektrisch betriebenen Hubameisen vom Teigbereich zur Gärkammer und anschliessend zur Weiterverarbeitung gefahren.

Eine temporäre Arbeitskraft, die seit fünf Tagen im Unternehmen tätig war, erhielt den Auftrag, vorbereitete Teiglinge in einem Hochstapel aus zehn Gärwannen zur Kühlkammer zu bringen. Obwohl diese Person in der Instruktion über grundlegende Sicherheitsregeln informiert worden war, fehlte eine konkrete Anleitung für die sichere Beladung und Sichtkontrolle während des Fahrens. Die Gärwannen erreichten insgesamt eine Höhe von über 1.80 m. Die temporäre Arbeitskraft selbst war lediglich 1.70 m gross. Durch die Beladung war ihre Sicht auf den Fahrweg daher vollständig blockiert – eine erhöhte Fahrposition wie bei Hochhubwagen gab es bei der verwendeten Ameise nicht. Während der Fahrt durch einen Quergang kam es zur Kollision mit dem Teammitglied, das gerade Reinigungsarbeiten am Boden ausführte. Diese Person erlitt ein schweres Schädel-Hirn-Trauma sowie Brüche im Unterschenkelbereich. Der Führer des Hubwagens stand unter Schock und musste psychologisch betreut werden.

Als SiBe erkennen Sie an diesem Beispiel, wie schnell eine Verkettung von unzureichenden Regelungen und fehlender Kommunikation zu schwerwiegenden Folgen führen kann. Welche Schwachstellen wurden aufgedeckt? Die Unfalluntersuchung ergab mehrere kritische Punkte:

- Es existierten keine betriebspezifischen Regelungen zur maximalen Stapelhöhe von Gärwannen beim Transport.
- Die Verkehrsführung in der Produktion war unübersichtlich – es fehlten Kennzeichnungen für Einbahnstrassenregelung oder Vorrang.

- Der Einsatz von temporären Arbeitskräften war nicht mit einer abgestimmten Sicherheitsinstruktion auf betriebliche Gegebenheiten verknüpft.
- Der Quergang, in dem es zum Unfall kam, war an keiner Stelle mit Spiegeln, Warnhinweisen oder Sperrmarkierungen ausgestattet.
- Eine Absprache vor Fahrten oder die Pflicht zur Sichtkontrolle war nicht verankert.

Diese Punkte zeigen Ihnen, wie wichtig regelmässige Prozessüberprüfungen und gezielte Schwachstellenanalysen sind.

Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit

Nach dem Unfall leitete das Unternehmen umfassende Verbesserungen ein:

- Es wurde eine Betriebsanweisung für den Transport von Teiglingen erstellt, welche die maximale Stapelhöhe auf sechs Gärwannen begrenzt. Höhere Beigen dürfen nur mit speziellen Sicht- und Warneinrichtungen transportiert werden.
- Der Produktionsbereich erhielt eine neue Verkehrswegeplanung. Einbahnregelungen, Spiegel an Kreuzungen und optische Warnmarkierungen wurden eingeführt.
- Alle Beschäftigten im Bereich innerbetrieblicher Transport, Reinigung und Produktion wurden im Rahmen einer Sonderinstruktion neu geschult. Der Fokus lag auf Sichtprüfung, Kommunikation vor Bewegungen im gemeinsamen Arbeitsbereich und der korrekten Nutzung der Transportgeräte.
- Für Temporärarbeitskräfte wurde ein verpflichtendes dreistufiges Sicherheitsprogramm eingeführt: Erstinstruktion, Praxis-training mit Göttisystem und schriftlicher Kenntnissnachweis.
- Ausserdem wurde die Ausstattung der Hubameisen überarbeitet. Künftig müssen Geräte, die für hohe Transporte genutzt werden, mit teleskopierbaren Warnstangen samt Rundumleuchte ausgerüstet sein, die über die Transporthöhe hinausragen.
- Für alle Mitarbeitenden wurde zusätzlich eine persönliche Warnkleidung mit Reflexstreifen verpflichtend eingeführt.

Generell spielen Sie als SiBe eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und Kontrolle solcher Massnahmen.



Fazit

Unfälle durch eingeschränkte Sicht und fehlende Regelungen sind in vielen Branchen ein unterschätztes Risiko. Nutzen Sie dieses Beispiel als Anstoss, auch in Ihrem Verantwortungsbereich die bestehenden Abläufe kritisch zu hinterfragen. Frischen Sie z. B. Ihre Instruktionen auf.

Darauf sollten Sie bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen mit Kollege Roboter achten

Roboter sind heute fester Bestandteil der Produktion – und ihre Zahl wird weiter steigen. Vor allem kollaborierende Robotersysteme werden aufgrund der digitalen Transformation immer wichtiger, da sie erhebliche Potenziale für die Industrie bieten. Damit Sie als SiBe die Stärken von Mensch und Roboter optimal miteinander verbinden können, sind gezielte Qualifizierungsmassnahmen sowie die Berücksichtigung ergonomischer Aspekte unverzichtbar. Ebenso müssen Sie sicherstellen, dass alle relevanten Sicherheitsanforderungen bei der Arbeit mit Kollege Roboter wirksam umgesetzt werden. Hier stehen neben technischen und organisatorischen auch Instruktionen als personenbezogene Massnahmen an. (MB)

Grundlagen der Mensch-Roboter-Kollaboration

In vielen Unternehmen verfügen SiBe noch nicht über alle Informationen, welche sicherheitsrelevanten Anforderungen bei kollaborierenden Robotersystemen gelten und wie sie auf dieser Basis die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten können. Dieser Beitrag hilft Ihnen dabei, diese Wissenslücke zu schliessen. Er vermittelt Ihnen die Grundlagen der Interaktion zwischen Mensch und Roboter und zeigt auf, welche Anforderungen für eine sichere Gestaltung von Arbeitsplätzen mit kollaborierenden Robotern zu beachten sind.

Der entscheidende Faktor für eine sichere Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine – im Folgenden als Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK) bezeichnet – sind sogenannte sensitive Roboter. Diese Systeme können ihre Umgebung über Sensoren erfassen und mithilfe regelungstechnischer Verfahren auf Veränderungen reagieren.

Kollaborierende Roboter unterscheiden sich von kooperierenden Systemen oder einer einfachen Koexistenz dadurch, dass Berührungen zwischen Mensch und Roboter nicht nur möglich, sondern in bestimmten Fällen sogar vorgesehen sind. Die Zusammenarbeit in einem gemeinsamen, nicht räumlich getrennten Arbeitsbereich bietet Ihnen die Chance, körperliche Belastungen für Beschäftigte deutlich zu verringern. So können Roboter im Rahmen der MRK beispielsweise schwere, monotone oder sich wiederholende Arbeiten übernehmen – in gleichbleibender Qualität und ohne Routinefehler. Das entlastet die Mitarbeitenden spürbar und trägt wesentlich zur Erhaltung ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit bei.

Sicherheitsanforderungen und Risikoermittlung

Allerdings steht auch fest, dass kollaborierende Roboter nicht nur eine Massnahme zur Reduzierung von Belastungen und Gefährdungen sind, sondern selbst ein potenzielles Risiko darstellen, welches Sie bei einer Risikoermittlung berücksichtigen müssen. Bei der MRK reichen die klassischen Detektionslösungen aus der Koexistenz oder Kooperation, wie beispielsweise Lichtschranken, nicht mehr aus. Sie müssen hier sicherstellen, dass Kräfte, Geschwindigkeiten und Verfahrenswege der Roboter kontinuierlich überwacht und allfällig begrenzt werden. Im Notfall ist ein sofortiger Stopp des Roboters erforderlich.

Zusammenarbeit und Umsetzung im Unternehmen

Als SiBe sollten Sie bei diesen sicherheitsrelevanten Themen eng mit den Fachkräften aus Produktion und Informationstechnologie (IT) zusammenarbeiten, um ein Schutzkonzept zu entwickeln, welches den Anforderungen der Arbeitssicherheit und des

Gesundheitsschutzes entspricht. Dabei ist es besonders wichtig, das Bewusstsein für Schutz- und Sicherheitsthemen zu stärken und aktiv zu fördern.

Die Schlussfolgerung lautet: Wenn Unternehmen für einen sicheren Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln sorgen, muss kein neues Bewusstsein für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz geschaffen werden – das vorhandene Bewusstsein muss lediglich erhalten und kontinuierlich gepflegt werden.

Sobald der Entschluss zur Anschaffung eines Roboters gefallen ist, sollten Sie unbedingt gemeinsam mit Fachleuten aus den Bereichen Arbeitsvorbereitung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Datenschutz und weiteren relevanten Fachgebieten erste Vorüberlegungen anstellen. Kontrollfragen wie die folgenden helfen, eine fundierte Entscheidungsbasis zu schaffen.

Fragen vor der Beschaffung eines kollaborierenden Roboters

Für welche Tätigkeiten soll der Roboter eingesetzt werden?

Welche Roboter eignen sich für den geplanten Einsatz und welche Vor- und Nachteile haben die jeweiligen Systeme?

Wie soll der Roboter in den bestehenden Arbeitsprozess integriert werden?

Welche Daten liefert der Roboter und wie sollen diese genutzt werden (Stichwörter: Datenschutz, Datenqualität)?

Welche Interventionsmöglichkeiten sollen bzw. müssen die Beschäftigten haben und wie sind diese zu implementieren (siehe auch Schutzprinzipien der MRK)?

Gemäss Arbeitsgesetz ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen und die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen vermieden werden (Art. 6 Abs. 1 und 2 ArG). Das beinhaltet auch, für Arbeitsplätze mit kollaborierenden Robotersystemen eine Risikoermittlung durchzuführen und zu dokumentieren. Zudem hat der Arbeitgeber geeignete Schutzmassnahmen festzulegen und regelmässige Prüfungen des Systems sicherzustellen.

Dabei können im Rahmen der MRK verschiedene Gefahren oder Gefährdungen auftreten, die unterschiedliche Auswirkungen auf den Menschen bzw. Ihre Beschäftigten haben, z. B. durch:

- Kontakt zwischen Mensch und Roboter oder Teilen des Robotersystems durch Kollisionen, Stossen, Quetschen etc.;
- Defekte und Störungen in Bewegungsabläufen des Roboters aufgrund von Funktionsfehlern, Softwarefehlern o. Ä.;
- nicht bestimmungsgemäßen Gebrauch des Roboters;
- Zugriff von aussen mit der Absicht von Manipulationen;

- Umkippen des Roboters durch ungünstige Bodenbeschaffenheit;
- Stehenbleiben des Roboters auf Flucht- bzw. Rettungswegen;
- Akzeptanzschwierigkeiten durch den Menschen (Bedienerunfreundlichkeit, nicht vorhersehbares Bewegungsverhalten des Roboters etc.).

Normen und Schutzprinzipien für den sicheren MRK-Einsatz

Für den Einsatz von MRK gelten zahlreiche normative Anforderungen, um einen sicheren Betrieb zu gewährleisten. Eine zentrale Rolle spielt dabei die DIN ISO/TS 15066:2017, die als eine der wichtigsten Normen speziell den kollaborativen Robotereinsatz regelt. Sie definiert vier grundlegende Betriebsarten bzw. Schutzprinzipien für die MRK.

Sicherheitsgerichteter, überwachter Stillstand: Bei dieser Betriebsart hält der Roboter sofort an, sobald eine Person den gemeinsamen Arbeitsbereich betritt, und setzt seine Tätigkeit erst dann fort, wenn die Person diesen Bereich wieder verlassen hat. Diese Arbeitsweise ähnelt der klassischen, räumlich getrennten Zusammenarbeit von Mensch und Roboter.

Ihr Arbeitgeber muss dabei sicherstellen, dass die Robotersteuerung regelmässig überprüft wird und jederzeit funktionsfähig ist. Eine häufig eingesetzte Technik sind kapazitive Sensoren, die die Annäherung einer Person im Nahbereich erkennen.

Handführung: Bei dieser Betriebsart steuern Sie den Roboter aktiv manuell, unterstützt durch geeignete Sensorik und Ausrüstung. Sie positionieren den Roboterarm selbst für die jeweilige Aufgabe, wodurch ein direkter Kontakt zwischen Ihnen und dem Roboter unvermeidlich ist.

Geschwindigkeits- und Abstandsüberwachung: Bei dieser Betriebsart wird ein direkter Kontakt zwischen Mensch und Roboter durch kontinuierliche Abstandsüberwachung verhindert. Laser, Sensoren oder Kameras am Roboter erfassen die Distanz und reduzieren automatisch die Geschwindigkeit der Roboterbewegung, sobald sich eine Person nähert. Wird ein vorher festgelegter Mindestabstand unterschritten, stoppt die Maschine sofort.

Leistungs- und Kraftbegrenzung: Bei diesem Schutzprinzip wird die Kraft oder der Druck an den Kontaktflächen zwischen Mensch und Roboter technisch auf ein unkritisches Mass begrenzt. Kommt der Roboter mit einem Menschen in Berührung, reduziert er automatisch seine Kraft, um Verletzungen zu vermeiden.

Hinweis zu den letzten beiden Schutzprinzipien: Auch wenn diese Schutzprinzipien in der Regel zuverlässig und umfassend wirken, kann allfällig ein sicherheitsrelevantes Problem auftreten. Bei einer „standardmässigen“ Programmierung erkennen die Sensoren Personen, die beispielsweise eine Armprothese oder ein Exoskelett tragen, nicht als „Menschen“, sondern fälschlicherweise als Gegenstände oder Maschinen. In solchen Fällen wird die notwendige Kraftbegrenzung nicht aktiviert. Diesen Sonderfall müssen Sie in Ihrer Risikoermittlung berücksichtigen und gezielt bewerten.

Technische Schutzmassnahmen für MRK dienen der sicheren Vermeidung von Berührungen bzw. Kollisionen zwischen Mensch und Maschine. Dabei handelt es sich – neben den bei den Schutzprinzipien genannten – u. a.: um

- lichtbasierte Projektionen von Sicherheitsräumen und deren vollständige Überwachung;
- Sensorfussböden zur Lokalisierung von Personen im Umfeld;
- der Einsatz von Kameras, Laserscannern, Bildverarbeitungssystemen etc. zur Umgebungserfassung und zur Erkennung statischer und dynamischer Hindernisse;
- Kraft-Momenten-Sensoren in den Roboter-Gelenken, um bei Überschreitung der definierten Kräfte den Roboter anzuhalten;
- ein verletzungsreduzierendes Design des Roboters.

Ergonomie, Wahrnehmung und Schulung im MRK-Arbeitsumfeld

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der MRK ist die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes. Achten Sie darauf, dass die Arbeitsumgebung und der kollaborierende Roboter Ihre Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und kognitive Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigen. Besonders relevant sind hierbei die Bewegungen des Roboters, dessen Beschleunigung und Bahnverlauf.

Um negative Belastungen zu vermeiden, sollten Sie darauf achten, dass beispielsweise zu geringe Abstände, die Angst oder Unsicherheit hervorrufen könnten, vermieden werden. Auch unvorhergesehene Bewegungen des Roboters sollten ausgeschlossen sein.

Darüber hinaus sollten Sie die Beschäftigten anhand der Dokumentation umfassend darüber informieren, wie der Roboter eingesetzt wird, nach welchen Prinzipien er lernt und sich weiterentwickelt. Transparenz bezüglich der Bewegungsabläufe und Sicherheitsfunktionen des Roboters ist ein fester Bestandteil jeder Instruktion, um eine sichere Bedienung zu gewährleisten.

Zusätzlich können Sie zur Unterstützung der Schulung folgende Kontrollfragen heranziehen:

Prüfpunkte zum Betrieb eines kollaborierenden Roboters

Wer soll wann und nach welchen Kriterien Zugang zum Roboter erhalten?
Erfasst der Roboter während seines Betriebs personenbezogene Daten und, wenn ja, welche?
Werden technische Schutzvorrichtungen im erforderlichen Intervall von einer qualifizierten Person geprüft? Welche Anforderungen müssen an die Qualifikation der Person gelegt werden?
Welche Qualifikation benötigen die Beschäftigten für die Arbeit mit dem Roboter?
Werden Betriebs- und Arbeitsanweisungen regelmässig auf ihre Gültigkeit hin überprüft und bei Bedarf aktualisiert bzw. geändert?
Werden auch Beschäftigte, die an Nachbararbeitsplätzen arbeiten, bezüglich Hilfsmassnahmen und Sicherheitsaspekten bei der Zusammenarbeit mit dem Roboter instruiert?



Fazit

Die sichere Nutzung kollaborierender Roboter erfordert das Zusammenspiel von Hersteller, Ihrem Arbeitgeber und den Beschäftigten. Der Hersteller minimiert Risiken durch die Konstruktion, Ihr Arbeitgeber sorgt für sichere Arbeitsorganisation und Schulungen, und die Schaffenden tragen Verantwortung für ihre eigene Sicherheit, die korrekte Nutzung der Systeme und das Melden von Mängeln.

8 wertvolle Empfehlungen für mehr Sicherheit – einsetzbar an jedem Arbeitsplatz

Behalten Sie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konsequent im Blick. Die folgenden acht Empfehlungen stärken das Sicherheitsbewusstsein der Schaffenden nachhaltig und verbessern an jedem Arbeitsplatz die Sicherheit. (MB)

Vermitteln Sie Ihren Beschäftigten ein sicherheitsgerechtes Verhalten – nicht nur in Ihren Instruktionen. So stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen auf Erfolgskurs bleibt und sich als Benchmark und Vorbild in Ihrer Branche positioniert.

Checkliste: 8 Empfehlungen für sicherheitsgerechtes Verhalten 		
		
A) Nutzen Sie das Streben Ihrer Mitarbeitenden nach Anerkennung, Geltung, Erfolg, Gewinn und Selbstständigkeit bei der Beeinflussung des Verhaltens am Arbeitsplatz.		
1.	Formulieren Sie Ihre Forderungen zu Schutz und Sicherheit so, dass die Schaffenden sie als eigene Bedürfnisse erkennen	☐
2.	Integrieren Sie Sicherheitsziele in Ihre jährlichen Unternehmensziele.	☐
3.	Definieren Sie konkrete Sicherheitsziele, z. B. Reduzierung der Anzahl meldepflichtiger Unfälle, Verringerung von Emissionen aller Art etc.	☐
4.	Machen Sie Ihre Sicherheitsziele in den regelmässigen Instruktionen bekannt.	☐
5.	Legen Sie für jedes Sicherheitsziel eine Kennzahl fest, um die Zielerreichung messbar zu machen.	☐
6.	Koppeln Sie allfällig eine entgeltliche Entlohnung an die Zielerreichung.	☐
B) Beteiligen Sie Ihre Mitarbeitenden bei Ihren fortzuschreibenden Risikoermittlungen.		
7.	Vermeiden Sie reine Frontalvorträge, da passives Zuhören bei Instruktionen keinen Wissens- oder Erkenntniszuwachs garantiert.	☐
8.	Binden Sie Ihre Mitarbeitenden aktiv ein, z. B. durch Sicherheits- und Gesundheitszirkel.	☐
9.	Vermitteln Sie Informationen in Form von Dialogen.	☐
10.	Bauen Sie sukzessive ein sicherheitsgerechtes Verhalten auf.	☐
C) Bringen Sie bei Ihren Sicherheitsinstruktionen praktische Beispiele.		
11.	Betonen Sie die Praxis, um Ihre Mitarbeitenden besser zu erreichen.	☐
12.	Stellen Sie Themen praxisnah dar, z. B. durch den Einsatz von Filmclips, um komplexe Vorgänge zu veranschaulichen.	☐
13.	Nutzen Sie Mediadaten der deutschen Berufsgenossenschaften (BG) für Schulungen und Instruktionen.	☐
D) Führen Sie ein auf der Arbeitssicherheit basierendes Führungsprinzip ein, z. B. das Management by Safety.		
14.	Definieren Sie für das Führungsprinzip verschiedene Elemente, um das Sicherheitsbewusstsein in Ihrem Unternehmen zu stärken.	☐
15.	Legen Sie Verhaltensregeln fest, z. B. „Arbeitssicherheit hat bei uns höchste Priorität“, „Wir haben klare und umsetzbare Sicherheitsregeln“, „Wir stoppen sofort Prozesse bei unsicheren/unzulässigen Zuständen“ oder „Wir zeigen Nulltoleranz gegenüber Fehlverhalten“.	☐
E) Dokumentieren Sie.		
16.	Stellen Sie sicher, dass Sicherheitsinstruktionen ausreichend dokumentiert sind, um Ihrer Verantwortung gerecht zu werden.	☐
17.	Dokumentieren Sie die Instruktion, ihre Inhalte und die teilnehmenden Mitarbeitenden regelmässig und ordnungsgemäss.	☐
18.	Lassen Sie sich die Teilnahme auf einer Liste visieren.	☐
19.	Archivieren Sie die Liste als Kopie oder digital.	☐
20.	Erstellen Sie eine Nachschulungsnotiz für Mitarbeitende, die nicht teilnehmen konnten, und dokumentieren sowie archivieren Sie diese ebenfalls.	☐
F) Unterstützen Sie ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima.		
21.	Machen Sie Ihren Mitarbeitenden klar, dass es niemandem nützt, wenn jemand aus falschem Pflichtgefühl krank zum Schaffen kommt.	☐
22.	Erklären Sie, dass dieses Verhalten für Ihr Unternehmen schädlich sein kann, z. B. durch erhöhte Fehlerquoten, geringere Arbeitsleistung und Ansteckung der anderen Schaffenden.	☐
23.	Betonen Sie, dass es kostengünstiger ist, wenn Beschäftigte sich daheim auskurieren.	☐
G) Schaffen Sie in Ihrem Unternehmen Bedingungen, welche die Motivation Ihrer Mitarbeitenden stärken, sich beim Schaffen sicherheitsgerecht zu verhalten.		
24.	Seien Sie ein Vorbild punkto Einhaltung der Sicherheitsregeln.	☐
25.	Verhalten Sie sich als Führungs- und Respektsperson stets korrekt.	☐
26.	Schaffen Sie Glaubwürdigkeit – nicht nur durch theoretische Informationsveranstaltungen und Instruktionen, sondern auch durch Ihr eigenes Verhalten.	☐
H) Wirken Sie der falschen Annahme entgegen, dass sicherheitsgerechtes Verhalten ein Ausdruck von Feigheit ist.		
27.	Halten Sie Ausschau nach Mitarbeitenden, die wiederholt ihre Persönliche Schutzausrüstung (PSA) nicht tragen.	☐
28.	Bringen Sie Ihre Verärgerung klar zum Ausdruck, z. B. mit Sätzen wie „Ihr Fehlverhalten ärgert mich.“ Oder „Ich fühle mich von Ihnen nicht ernst genommen, denn ...“	☐

„Herbst, nasse Scheiben, verunfallt auf dem Weg zum Schaffen – Freizeit- oder Arbeitsunfall?“

Frage: „Speziell im Herbst sind die Front- und Heckscheiben von Personenwägen morgens oft beschlagen, von Laub bedeckt oder verschmutzt. Was passiert, wenn ich beim Reinigen der Scheiben ausrutsche, stürze und verunfalle? Ist das ein Berufs- oder ein Nichtberufsunfall?“

Dr. Mikko Börkircher: Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) ist hier ganz klar in ihren Aussagen und bezieht sich auf das Unfallversicherungsgesetz (UVG): Berufsunfälle (BU) sind Unfälle, die den Versicherten bei Arbeiten zustossen, die sie auf Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausführen. Dazu gehören auch Unfälle während der Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeit, wenn sie am Arbeitsplatz, auf dem Betriebsareal oder in Bereichen vorkommen, die mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängen (Art. 7 Abs. 1 UVG). Zudem sind Arbeitnehmer in der Regel ab dem Tag ihrer Arbeitsaufnahme auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen (NBU) versichert (Art. 8 Abs. 1 UVG).

Wenn Sie mehr als 8 h in der Woche bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, greift der Unfallversicherungsschutz, der bei Nichtberufsunfällen besteht. Das Reinigen der Autoscheiben vor Fahrtantritt fällt also darunter, da es zwar als Vorbereitung der

Arbeitstätigkeit gesehen werden kann, aber weder vom Arbeitgeber angeordnet wurde noch im Zusammenhang mit der direkten Arbeitstätigkeit oder dem Betriebsareal steht.

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 8 h, die nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert sind, gelten dagegen Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle (Art. 7 Abs. 1 UVG).

Arbeitsweg und Unterbruch

Der Arbeitsweg ist der kürzeste Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Er wird zurückgelegt, um die Arbeit aufzunehmen und danach wieder heimzukehren. Ein Unterbruch aus privaten Motiven – Posten, Arztbesuch – wird meist bis zu einer Dauer von 1 h toleriert. Unfallträchtige Aktivitäten – wie Sport – sind ausgeschlossen.



Fazit

Das Reinigen der Autoscheiben kann je nach verabredetem Arbeitspensum als Berufs- oder als Nichtberufsunfall gewertet werden. Die Suva entscheidet dann allfällig auf Basis des UVG.

„Wie organisiere ich generell eine neue Persönliche Schutzausrüstung (PSA)?“

Frage: „Wir planen derzeit, ein Produktionsverfahren einzuführen, mit dem wir bisher noch keinerlei Erfahrungen gemacht haben. Ich suche deshalb sowohl für meine Instruktionen als auch für unser Handbuch ein Ablaufschema zur Organisation einer neuen Persönlichen Schutzausrüstung (PSA).“

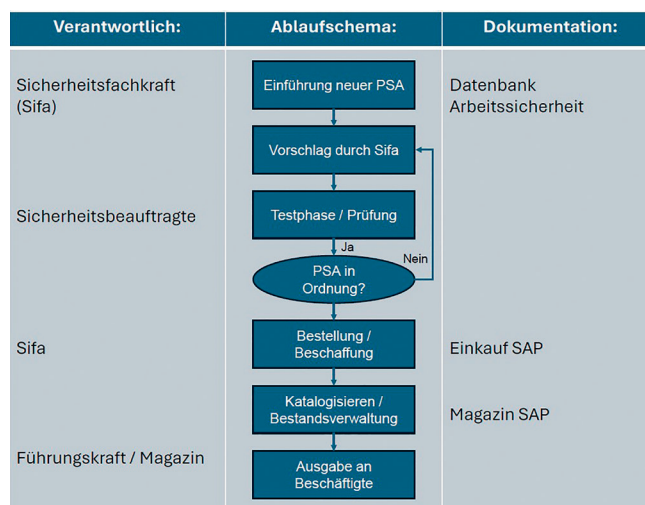
Dr. Mikko Börkircher: Bevor Sie personenbezogene Schutzmassnahmen für Ihre Beschäftigten ergreifen, müssen Sie Gefährdungen, die sich aus dem neuartigen Verfahren ergeben können, im Rahmen einer Risikoermittlung identifizieren und bewerten. Prüfen Sie zunächst, ob Sie die Gefährdungen nicht durch technische und organisatorische Massnahmen beseitigen oder reduzieren können. Falls nicht, setzen Sie PSA ein; benutzen Sie hierfür das rechts abgebildete Ablaufschema.



Fazit

Ist der Entscheid für den Einsatz einer PSA gefallen, beginnt für Sie die Organisationsarbeit. Klären Sie Zuständigkeiten, definieren Sie Anforderungen an die PSA, wählen Sie geeignete Produkte aus und sorgen Sie für eine lückenlose Dokumentation. Planen Sie ausserdem die Instruktion Ihrer Beschäftigten sowie regelmässige Prüfungen und Wartun-

gen. Ein strukturiertes Vorgehen erleichtert Ihnen nicht nur die Umsetzung, sondern erhöht auch die Akzeptanz und den Schutz im Arbeitsalltag.



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

IT-Sicherheit im Arbeitsschutz: Wie Sie digitale Schwachstellen erkennen und entschärfen

Cyberangriffe sind längst nicht mehr nur ein IT-Problem. Sie können direkte Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten haben. Die deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt in ihrem aktuellen Bericht „Welche Auswirkungen haben Cyberangriffe auf den Arbeitsschutz?“, wie digitale Bedrohungen physische und psychische Belastungen verursachen können und wo konkreter Handlungsbedarf besteht. (MB)

Betroffen von Cyberangriffen sind Grossunternehmen ebenso wie KMU, öffentliche Einrichtungen und kritische Infrastrukturen. Die Folgen reichen von gefährlichen Manipulationen von Anlagen und automatisierten Prozessen bis zum Ausfall ganzer IT-Systeme. Selbst die Umstellung auf analoge Notbetriebe kann zu unkontrollierten Maschinenabschaltungen etc. führen – mit potenziell gravierenden Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit.

Die BAuA empfiehlt folgende Handlungsfelder

Diese Entwicklungen zeigen deutlich, dass Cybersicherheit heute ein integraler Bestandteil der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist. Dennoch werden die Themen allfällig getrennt betrachtet. Die BAuA möchte mit ihrem Bericht diese Lücke schliessen und gibt Ihnen als SiBe erste Impulse für eine integrierte Betrachtung von IT-Sicherheit und Arbeitsschutz:

- Stärken Sie Ihre Wissensbasis zu arbeitsbedingten Folgen von Cyberangriffen.

- Sensibilisieren Sie Mitarbeitende und Kader für digitale Risiken.
- Überprüfen und erweitern Sie Ihre Schutzkonzepte, insbesondere in sicherheitskritischen Bereichen.



Fazit

Cyberangriffe sind ein reales Risiko für die Sicherheit Ihrer Beschäftigten. Nutzen Sie die Erkenntnisse der BAuA, um Ihre Risikoeremittlungen zu aktualisieren und Ihre Schutzkonzepte zu stärken.



Download-Tipp

Den vollständigen Bericht können Sie als PDF auf der Webseite der BAuA herunterladen: t1p.de/310pt

Was Sie aus der COVID-19-Pandemie für den Gesundheitsschutz mitnehmen sollten

COVID-19 hat die Arbeitswelt tiefgreifend verändert. Für Sie als SiBe stellt sich die Frage, welche Erkenntnisse sich aus dieser Krise ableiten lassen, um Arbeit künftig krisenfester, gesünder und menschengerechter zu gestalten. (MB)

Genau dieser Frage widmete sich eine gemeinsame Fachtagung der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI). Die Beiträge der Referierenden zeigen, dass die Pandemie nicht nur orts- und zeitflexibles Arbeiten sowie die Digitalisierung beschleunigt, sondern auch die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verändert hat. Damit verbunden waren neue Belastungen, veränderte Sozialbeziehungen und ein erhöhter Bedarf an Ressourcen für Beschäftigte.

Für Sie als SiBe besonders relevant sind u. a. folgende Erkenntnisse:

- Gesunde Arbeitsbedingungen hängen stark davon ab, ob es gelingt, individuelle und arbeitsbezogene Bedarfe innerhalb betrieblicher Gestaltungsrahmen zu berücksichtigen.
- Krisenfestigkeit entsteht nicht allein durch Schutzmassnahmen, sondern durch adaptive, partizipative Arbeitsorganisation und funktionierende Kooperationsstrukturen.
- Betriebliche Gesundheitspolitik muss sich an veränderte gesundheitliche Problemlagen anpassen – durch abgestimmtes Handeln von betrieblichen und institutionellen Agierenden.

Ein weiteres Fazit der Forschenden: Die Pandemie eröffnete Gestaltungsspielräume – doch viele Unternehmen nutzen sie nicht und kehren zu alten Routinen zurück. Dabei zeigt sich, dass in der Krise entwickelte Ansätze langfristig die Arbeitsqualität und Gesundheit verbessern können, wenn sie konsequent weiterverfolgt und verankert werden.



Fazit

Nutzen Sie die gewonnenen Erkenntnisse aus der Pandemie, um die Arbeitsbedingungen resilienter zu gestalten. Stärken Sie die Zusammenarbeit, fördern Sie partizipative Prozesse und integrieren Sie Gesundheitsschutz als strategisches Element in Ihre betriebliche Praxis.

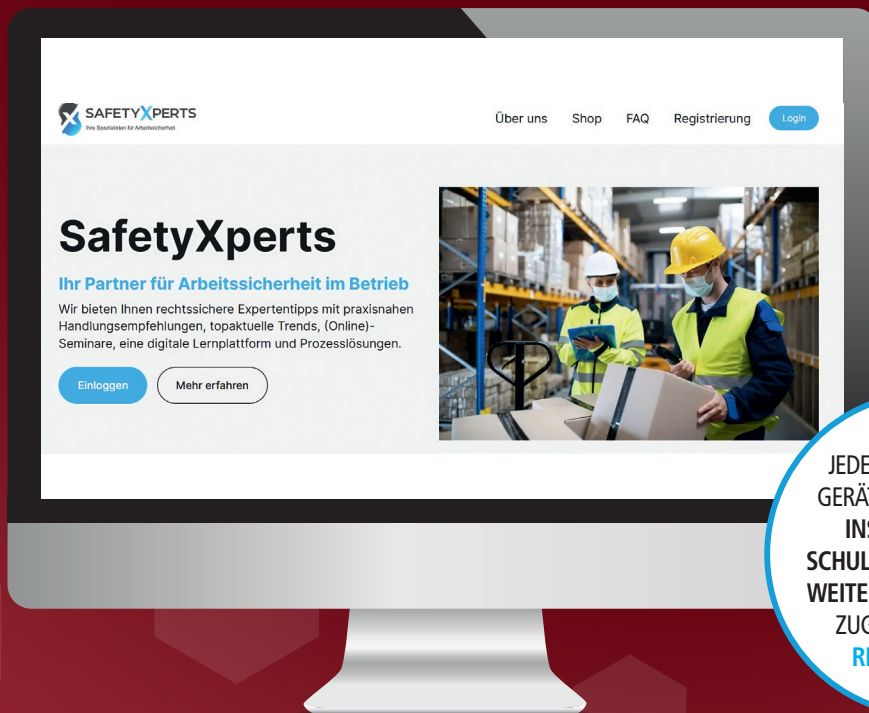


Download-Tipp

Den vollständigen Bericht können Sie als PDF auf der Webseite der BAuA herunterladen: t1p.de/yjesp



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF MUSTER-
INSTRUKTIONEN,
SCHULUNGSVIDEOS UND
WEITERE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. **GLEICH
REINSCHAUEN!**



**Nutzen Sie den
Onlinebereich auch
mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
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.



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: 0228/95 50 160 • Fax: 0228/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: 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. Mikko Börkircher (MB), Neukirchen-Vluyn • 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 • 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_fotomek; S. 4: AdobeStock_drubig-photo





BG BAU-Video: Gerüstbau leicht gemacht

Wie erkennt man ein sicheres Gerüst? Und worauf ist bei der Materiallagerung und beim Schaffen in der Höhe zu achten? Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) zeigt in ihrem kompakten Video, worauf es wirklich ankommt – nicht nur auf Baustellen, sondern überall dort, wo Gerüste genutzt werden, z. B. in der Produktion oder bei Wartungsarbeiten in Lagerhallen.

Marc von der BG BAU zeigt Ihnen praxisnah und anschaulich, wie Sicht- und Nahprüfungen, Materiallagerung und Verhalten sicher und professionell durchgeführt werden und wie man sich auf dem Gerüst richtig verhält. Die perfekte Grundlage für Ihre Instruktion!

Zum Video geht es hier:

 t1p.de/1mznk

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

**Verborgenes Risiko: Wenn gespeicherte
Energie zur Unfallquelle wird**

**Wenn zu viel blinkt, piept und aufpoppt:
Höhere Sicherheit durch weniger Information**

**Endspurt bis Silvester: Ihre Jahresend-
Checkliste für Schutz und Sicherheit**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit