



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

PSYCHISCHE GESUNDHEIT SCHÜTZEN UND ERHALTEN

Herr und Frau Schweizer wissen um deren Bedeutung. Aber wer hilft allfällig? **S. 3**

TOP-THEMA

SYSTEMATISCH ZUM SICHEREN UNTERNEHMEN

So auditieren Sie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz effektiv. **S. 6**

TRANSPARENZ BEI SCHUTZ UND SICHERHEIT

Klare Zuständigkeiten und Prozesse schaffen Übersicht und Vertrauen. **S. 8**



“ Unternehmen können viel dafür tun, dass aus psychischen Belastungen am Arbeitsplatz keine Erkrankungen werden. ”



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.

Pflegeaufgaben als Doppelbelastung

Liebe Leserin, lieber Leser,

viele Unternehmen versuchen, die Belastung Ihrer Mitarbeitenden zu reduzieren, um deren Gesundheit, Wohlbefinden und damit auch Arbeitskraft zu erhalten und langfristig zu nutzen. Eine Ursache für die Überlastung der Schaffenden können Angehörige sein, die pflegebedürftig sind und daheim betreut werden. So versorgen etwa 360'000 Schweizerinnen und Schweizer neben ihrer Erwerbstätigkeit kranke oder verunfallte Familienmitglieder.

Ein Postulatsbericht des Bundesrates hat jetzt ergeben, dass es sich für Arbeitgebende lohnt, Mitarbeitende in einer solchen Situation zu unterstützen. Konkret kann dies etwa mit Teilzeitregelungen, Tätigkeit im Homeoffice oder durch zusätzliche Urlaubstage erfolgen. Diese Massnahmen halten nicht nur wertvolle Fachkräfte, sondern fördern auch loyale Mitarbeitende.

Solches „Humankapital“ ist Gold wert, findet

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 Börkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Mikko Börkircher 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

Psychische Gesundheit in der Schweiz: Problem erkannt, Gefahr noch nicht gebannt

In den letzten Jahren wird häufiger und offener über psychische Belastungen, Probleme und Erkrankungen diskutiert – am Arbeitsplatz wie privat. Aber laut Monitoring Ressourcen Psychische Gesundheit 2025 der Gesundheitsförderung Schweiz weiss nur etwa die Hälfte der in der Schweiz Ansässigen, wie man selbst seine psychische Gesundheit stärken kann. (SK)

Erfreulich ist, dass die grosse Mehrheit der Bevölkerung, nämlich 60 %, der individuellen Pflege ihrer psychischen Gesundheit auf Nachfrage eine hohe Bedeutung beimisst. Was man selbst tun kann, wenn man sich in einem längeren seelischen Tief befindet, ist dagegen weniger bekannt.

Die meisten suchen zunächst Hilfe im sozialen Umfeld. Positiv ist, dass die Akzeptanz professioneller Hilfe stark zugenommen hat. Aktuelle nannten 11 % der Befragten von sich aus diese Möglichkeit, während dies noch 2023 bei nur 1 % der Fall war. Am Arbeitsplatz dagegen sind nur wenige bereit, über psychische Probleme zu sprechen.

Was betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gegen solche Wissenslücken tun kann

Für die Unternehmen sind speziell die aktuellen Zahlen ein Indikator dafür, dass Prävention und Aufklärung über psychische Belastungen sich lohnen. Denn obwohl heute vielen Menschen und damit auch Mitarbeitenden bewusst ist, wie leicht aus psychischen Belastungen akute oder sogar chronische psychische Probleme werden können, fehlt es noch an vertieftem Wissen.

Die erste Massnahme kann sein, dies klarzumachen: „Hilfe zu suchen ist kein Zeichen von Schwäche, sondern ein Zeichen von Selbstachtung“, wie Thomas Mattig, Direktor von Gesundheitsförderung Schweiz, ausführt. Die Unternehmen müssen aber bereit sein, die Herausforderung anzunehmen.

Relevante Themen für Gesprächskreise, Instruktionen und Aktionstage nutzen

Betriebliche Angebote zur psychischen Gesundheit sollen aufklären und dazu beitragen, dass Betroffene, Personen aus dem beruflichen Umfeld oder Angehörige die Scheu verlieren, über Probleme zu sprechen. Belastete Personen und Erkrankte haben allfällig grosse Angst, dies am Arbeitsplatz zu tun, weil sie Ausgrenzung oder gar die Entlassung fürchten. Ihren betrieblichen Massnahmen sollten aufzeigen, dass Sie solche Ängste ernst nehmen und Ihre grundsätzliche Akzeptanz kommunizieren.

- Um Ängsten entgegenzuwirken, können Sie z. B. eine psychologische Fachkraft einladen, einen kurzen Vortrag zu halten und danach einen Gesprächskreis unter Mitarbeitenden zu leiten. In diesem können Teilnehmende sich je nach Wunsch äussern, das Gesagte für sich selbst verarbeiten oder Fragen stellen.
- Vermitteln Sie den Mitarbeitenden, dass es grundsätzlich normal ist, sich unter schweren Belastungen überlastet zu fühlen – ganz egal, ob diese familiäre oder berufliche Ursachen haben. Externe vom Betrieb vermittelte, aber anonyme Beratungsangebote können den Betroffenen helfen, die sich anderen Beschäftigten nicht offenbaren wollen.

- Sprechen Sie auch in Ihren Instruktionen über psychologische Themen, damit wirklich alle Schaffenden Zugang bekommen. Hier ist auch die beste Gelegenheit, ausführlich über allgemeine Hilfsangebote zu sprechen und Listen mit Adressen auszuteilen. **Mein Tipp:** Bleiben Sie hier bei der Papierform, falls einzelne Beschäftigte sich scheuen, etwa im Intranet zu suchen.
- Klären Sie die rechtliche Seite verbindlich. In der Schweiz ist eine Kündigung wegen einer psychischen oder physischen Krankheit nicht erlaubt, solange der oder die jeweilige Mitarbeitende die geforderte Arbeitsleistung erbringt. Erst wenn die Leistung nicht mehr stimmt, darf der Arbeitgeber nach einer gewissen Frist kündigen. Diese Frist hängt u. a. vom Dienstjahr und vom Arbeitsvertrag ab.
- Machen Sie die Mitarbeitenden darauf aufmerksam, dass es, abhängig von der jeweiligen Erkrankung, möglich sein kann, das Arbeitsverhältnis zu flexibilisieren. Allfällig kann dies über Teilzeitpensen, flexiblere Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten oder durch partielle Remote Work im Homeoffice erfolgen.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Hilfe ja, Übergriffigkeit oder Zwang nein

Steht ein Teammitglied aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens allfällig kurz vor einem Burn-out, wird es erleichtert auf Hilfsangebote reagieren. Stehen dagegen Probleme im Team oder in der Familie im Vordergrund, ist es oftmals nicht gesprächsbereit.

Grundsätzlich ist es zwar sinnvoll, dass Unternehmen psychologische Hilfen anbieten, denn die meisten Menschen durchleben irgendwann eine Krise. Allerdings sind Beschäftigte nicht verpflichtet, einschlägige Unterstützungsangebote anzunehmen. Das ist aus mehreren Gründen wichtig: Menschen gehen unterschiedlich mit Problemen um und können selbstverständlich frei entscheiden, wann sie sich auf welche Weise damit auseinandersetzen. Hilfen – auch die der BGF – sollten ausserdem Angebote sein, die Betroffene akzeptieren können oder auch nicht. Druck ist nicht geeignet, schwierige Lebenssituationen zu verbessern.

Unterstützungsmöglichkeiten bei schweren Erkrankungen

Das gilt auch in allen Fällen, in denen psychische Probleme bereits z. B. zu Suchtverhalten geführt haben. Auch hier ist es förderlich, wenn Unternehmen Unterstützung bei der Suche nach Hilfsangeboten bieten. Heilen aber können Suchtkranke sich – mithilfe der jeweils erforderlichen Therapie – nur selbst.

Nicht vergessen sollte man ausserdem, dass es schwere psychische Erkrankungen gibt, die allfällig vor dem Eintritt in das Unternehmen bestanden. Diese sind mit Erstinterventionen wie Gesprächen und Beratung nicht aus der Welt zu schaffen.

Fortsetzung auf Seite 4

**Fazit**

Unternehmen, die eine wertschätzende und dialogorientierte Arbeitsatmosphäre schaffen, liegen bei der Vermeidung und Reduktion psychischer Überlastungen und Erkrankungen vorn. Wer in einem intakten Team arbeitet, übersteht auch Phasen mit hohem Arbeitspensum. Wer weiss, dass die Geschäftsleitung bei einer familiären Ausnahme- oder Notsituation allfällig freie Tage bewilligt, engagiert sich im Gegenzug gern. Entscheidend ist, dass Beschäftigte Probleme offen ansprechen können – und dass es Menschen gibt, die ihnen offen und neutral zuhören.

**Download-Tipp**

Auf diesen Seiten finden Menschen mit psychischen Problemen Unterstützung:

Pro Mente Sana: Tel. 0848 800 858 (Normaltarif) berät und hilft auch unter www.promentesana.ch.

Unter www.wie-gehts-dir.ch/ finden Sie kantonale Beratungsangebote und Infobroschüren zum Download.

Im Notfall können Betroffenen jederzeit beim Beratungstelefon der Dargebotenen Hand anrufen: Tel. 143 (24 Stunden, kostenlos, anonym).

Vitamin D-Mangel im Winter: Was Herr und Frau Schweizer tun können

Dass die Natur in der Schweiz mit ihren Bergen und Wäldern, den Bächen und Seen wunderschön ist – und nicht nur im Oberland –, wissen Menschen aus der ganzen Welt zu schätzen. Doch die einzigartige Topologie und die geografische Breite führen dazu, dass die Sonneneinstrahlung speziell in Tallagen geringer ist als vielerorts. In den Wintermonaten sind deshalb rund 60 % der Bevölkerung unzureichend mit Vitamin D versorgt, wie das Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV) warnt. Instruieren Sie Ihre Mitarbeitenden, was sie dagegen tun können. (SK)

Vitamin D ist lebenswichtig: Es unterstützt die Aufnahme von Calcium und Phosphat aus dem Darm und hilft mit, diese Mineralstoffe in die Knochen einzubauen. Zudem ist es am Stoffwechsel beteiligt und stärkt die Muskeln. Weniger bekannt, aber sehr gesundheitsförderlich ist, dass der menschliche Körper Vitamin D im Gegensatz zu anderen Vitaminen selbst produzieren kann. Dies gelingt allerdings nur, wenn ausreichend UVB-Strahlung aus dem Sonnenlicht auf die Hautoberfläche trifft.

Normalerweise stellt der Körper mehr als 80 % des benötigten Vitamins D selbst her. Die restliche Vitamin-D-Zufuhr sollte über die Nahrung erfolgen. Diese enthält aber auch bei einer gesunden Ernährung nur selten eine ausreichende Menge. Deshalb kommt es häufig zu einem Mangel an Vitamin D.

Sonne für die Haut: Ja, aber nicht zu viel

Die einfachste Möglichkeit, sich mit ausreichend Vitamin D zu versorgen, ist, sich regelmässig im Freien der Sonnenstrahlung auszusetzen. Menschen in unseren Breitengraden mit heller bis hellbrauner Haut (Hauttyp I bis Hauttyp III) sollten dabei Folgendes beachten:

- Wer von Juni bis August Gesicht, Hände und Unterarme täglich etwa 10 min lang ungeschützt der Sonne präsentiert, wird in der Regel ausreichend versorgt.
- In den übrigen Monaten benötigen Menschen etwa die doppelte Zeit an Sonneneinstrahlung.

Wahrscheinlich haben Sie es schon bemerkt. Bei diesem „Rezept“ kommt es zwangsläufig zu einem Zielkonflikt: UVB-Strahlung sichert zwar die Vitamin-D-Versorgung, schadet aber der Hautgesundheit – speziell dann, wenn es dabei zu einem Sonnenbrand als oft weithin sichtbarem Zeichen kommt.



Halten Sie sich auch im Winter im Freien auf, um genügend Vitamin D zu synthetisieren.

Überdosierung ist hoch gefährlich

Einen Vitamin-D-Mangel kann man mit Lebensmittelergänzungstoffen und Medikamenten behandeln. Allerdings sollte man vorher bei seinem Hausarzt oder der Hausärztin untersuchen lassen, ob überhaupt ein Mangel vorliegt. Falls man auf eigenes Risiko Vitamin D konsumiert, ist Folgendes zu beachten: Eine Überdosierung ist gefährlich und kann zu einer sogenannten Hypercalcämie führen, also einer Erhöhung der Calciumwerte im Blut. Diese kann u. a. zu Müdigkeit, Muskelschwäche, Übelkeit, Herzrhythmusstörungen und Gewichtsverlust führen. Bei längerer Überdosierung ist eine Schädigung der Niere durch Nierensteine und Nierenverkalkung möglich, bis hin zu einer (irreversiblen) Abnahme der Nierenfunktion.

**Fazit**

Man muss nicht jeden Winter untersuchen lassen, ob man einen Vitamin-D-Mangel hat. Es lohnt sich aber, dies einmal ärztlich abzuklären und sich eine Empfehlung zu holen, wie man künftig vorgeht, damit sich kein Mangel einstellt.



Mangelhafte Technik, fehlende Instruktion, schlechte Organisation – Resultat? Ein Unfall

In einem Baustoffbetrieb, der täglich grosse Mengen Kies und Sand verarbeitet, kam es zu einem schweren Arbeitsunfall an einem laufenden Gurtförderer. Die Ursache lag in einer Kombination aus technischen Mängeln, fehlender Instruktion und organisatorischen Versäumnissen – mit dramatischen Folgen für einen jungen Instandhalter. Für Sie als SiBe bietet dieser Fall wertvolle Erkenntnisse für Ihre eigene Risikoermittlung. (MB)

Der Unfallhergang: Routine mit fatalen Folgen

Während der Frühschicht bemerkte ein 29-jähriger Mitarbeiter Schleifergeräusche an der Umlenktrummel eines Förderbands, das in rund 1.8 m Höhe verlief. Ohne Rücksprache mit der Leitwarte und ohne die Anlage abzuschalten, öffnete er eine seitliche Wartungsklappe, um die Ursache zu prüfen. Die Klappe war lediglich mit Schnellverschlüssen versehen und liess sich ohne Werkzeug öffnen. Dies war ein sicherheitstechnischer Konstruktionsfehler, wie sich später herausstellte.

Beim Versuch, mit einem Besenstiel einen verklemmten Stein zu entfernen, geriet der rechte Ärmel des Mannes in die laufende Anlage. Innert Sekunden wurde sein Arm zwischen Gurt und Trommel eingezogen. Ein Teammitglied, das zufällig in der Nähe war, reagierte schnell und betätigte die Reissleine zur Notabschaltung. Der Antrieb stoppte. Doch der Arm war bereits so stark gequetscht, dass er später amputiert werden musste.

Wo lagen die Sicherheitsdefizite?

Die Unfalluntersuchung durch Sicherheitsbeauftragten, Betriebsleitung und Aufsichtsbehörde deckte mehrere gravierende Schwachstellen auf:

- Die Wartungsklappe war nicht verriegelt, sie konnte bei laufender Anlage jederzeit geöffnet werden.
- Die Einzugsstelle war nicht durchgreifsicher abgedeckt.
- Die Dokumentenlage zeigte auf, dass die Instruktion des Mitarbeitenden unzureichend war, speziell zu Gefahren an Einzugsstellen.
- Die Risikoermittlung stuft die Umlenktrummel nicht als besonders kritisch ein.

Technische und organisatorische Massnahmen

Das Unternehmen reagierte mit einem umfassenden Sicherheitsprogramm:

1. Technische Nachrüstung

- Alle Einzugsstellen wurden mit durchgreifsicheren Gittern und Füllstücken versehen (max. 5 mm Abstand zum Gurt).
- Wartungsklappen erhielten elektromechanische Verriegelungen, die ein Öffnen bei laufender Anlage verhindern.
- Bei Anlagen mit Nachlaufzeiten wurden Zuhaltungen installiert, die erst nach vollständigem Stillstand öffnen.
- Reissleinen-Notabschaltungen wurden über die gesamte Förderlänge neu installiert, und zwar mit redundanter Auslösung.

2. Organisatorische Verbesserungen

- Die Risikoermittlung wurde vollständig überarbeitet. Kritische Bereiche wurden neu bewertet und es wurde ein verbindlicher Prozess zur regelmässigen Aktualisierung eingeführt.

- Verbindliche Arbeitsanweisungen für Störungen, Wartung und Reinigung wurden eingeführt.
 - Inspektions- und Schmierarbeiten dürfen nur bei abgeschalteter und gesicherter Anlage erfolgen.
 - Wo das nicht möglich ist, kommen alternative Schutzmassnahmen wie Tipfbetrieb zum Einsatz.
3. Schulung und Sicherheitskultur
- Alle Beschäftigten erhielten eine Sonderinstruktion zu Einzugsstellen.
 - Neue Mitarbeitende durchlaufen eine erweiterte Instruktion zur Sicherheit, mit praktischen Übungen.
 - Ein anonymes Meldesystem für Beinaheunfälle wurde eingeführt.
 - Monatliche Sicherheitsrundgänge mit SiBe, Mitarbeitervertretung und Betriebsleitung wurden etabliert.



Förderanlagen und schweres Gerät bergen generell hohe Sicherheitsrisiken. Das gilt auch für ein Kieswerk.

Was bedeutet das für Ihre Arbeit?

Routine kann rasch zu einer Katastrophe führen. Nutzen Sie diesen Fall als Anlass, Ihre eigenen Prozesse kritisch zu hinterfragen:

- Sind alle Einzugsstellen in Ihrer Risikoermittlung korrekt erfasst und bewertet?
- Gibt es bewegliche Teile, die nicht verriegelt sind?
- Sind Reissleinen durchgängig erreichbar und funktionsfähig?
- Wissen Ihre Beschäftigten, was im Störfall zu tun ist und was sie keinesfalls tun dürfen?
- Gibt es bei Ihnen Raum für das Melden von Beinaheunfällen oder unsicheren Zuständen?



Fazit

Einzugsstellen an Gurtförderern sind tückisch, weil oft unscheinbar, aber hochgefährlich. Der geschilderte Unfall hätte verhindert werden können. Nur das Zusammenspiel aus wirksamen Schutzmassnahmen, klaren Abläufen und einer gelebten Sicherheitskultur kann solche Tragödien verhindern.

Mit einem Audit prüfen Sie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wie ein Profi

Arbeitgeber haben ihrer Vorsorgepflicht nachzukommen, die sich aus dem Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG) ableiten lässt. Dabei geht es nicht nur um die Arbeitsbedingungen. Audits sind ein bewährtes Mittel, die wichtigen Punkte bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu bewerten und die Ergebnisse nachvollziehbar zu dokumentieren. (MB)

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass betriebliche Schutz- und Sicherheitsmassnahmen wirksam sind. Dies prüfen Sie als SiBe zusammen mit den anderen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz Verantwortlichen. Stellen Sie sich hierbei auch

die Frage, ob Schutz und Sicherheit von den Mitarbeitenden und speziell auch den Führungskräften gelebt wird und die Praxis den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Nutzen Sie hierfür die nachfolgende Muster-Checkliste als Orientierung.



Schwerpunkte bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Vom Auditor zu prüfen	
		dokumentiert in	bekannt und umgesetzt
Geltungsbereich des Schutz- und Sicherheitssystems und seiner Dokumentation mit ...			
... genauer Standortbezeichnung	Standortliste, Organigramm	ja ☐ nein ☐	
... Angabe der Bereiche/Abteilungen	Bereichsübersicht, Organigramm	ja ☐ nein ☐	
Das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzsystem ...			
... ist durch die Unternehmensleitung freigegeben und veröffentlicht.	Freigabevermerk, Intranet, Qualitätsmanagement- (QM-)Handbuch	ja ☐ nein ☐	
... ist auf Prävention und kontinuierliche Verbesserung fokussiert.	Arbeitsschutzkonzept, Leitbild	ja ☐ nein ☐	
... motiviert die Beschäftigten, sich zu beteiligen.	Protokolle, Vorschlagswesen	ja ☐ nein ☐	
... zielt durch Verhütung von Unfällen und Vermeidung/Minimierung von Gefährdungen auf Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz aller Beschäftigten und Personen, die sich auf dem Gelände des Unternehmens aufhalten.	Risikoermittlungen, Massnahmenpläne	ja ☐ nein ☐	
... verpflichtet zur Einhaltung relevanter Gesetze, Verordnungen, gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnissen, von Betriebsvereinbarungen, des Stands der Technik, der Arbeitsmedizin, freiwilliger Gesundheitsprogramme etc.	Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3 und 4), Compliance-Dokumente	ja ☐ nein ☐	
... ist allen Beschäftigten mitgeteilt und von diesen verstanden worden.	Schulungsunterlagen, Instruktionsnachweise	ja ☐ nein ☐	
Die von der Unternehmensleitung festgelegten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzziele ...			
... werden jährlich aktualisiert.	Zielplan, Jahresbericht	ja ☐ nein ☐	
... entsprechen dem SMART-Prinzip (sind S pezifisch punkto Gefährdungen und Risiken, m essbar, a ngemessen, r ealistisch und t erminiert bzw. geplant (wer, wann, wie)).	Zieldefinition, Massnahmenplan	ja ☐ nein ☐	
... sind dokumentiert.	Zielvereinbarungen, Protokolle	ja ☐ nein ☐	
... werden u. a. aus Risikoermittlungen und Betriebsbegehungen abgeleitet (z. B: Anzahl der Unfälle, Ausfallzeiten, Unfälle pro Arbeitsstunden, Realisierungsgrad vorgegebener Schutz- und Sicherheitsmassnahmen).	Auswertungen, Begehungsberichte	ja ☐ nein ☐	
Das Review des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzsystems durch die Unternehmensleitung erfolgt u. a. auf der Grundlage von ...			
... Ergebnissen von internen und externen Audits (Auditberichten) und der Bewertung der Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen.	Auditberichte, Management-Review	ja ☐ nein ☐	
... Jahres- und Begehungsberichten der SiBe / der Betriebssanität.	Protokolle, Jahresberichte	ja ☐ nein ☐	
... Unfall- und Erkrankungsstatistiken.	Unfallstatistik, Fehlzeitenanalyse	ja ☐ nein ☐	
... der Wirksamkeitskontrolle von durchgeführten Massnahmen punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.	Massnahmencontrolling, Wirksamkeitsnachweise	ja ☐ nein ☐	
... Hinweisen und Beschwerden der Beschäftigten und/oder der Mitarbeitervertretung.	Meldelisten, Beschwerdeprotokolle	ja ☐ nein ☐	



Organisation der Zuständigkeiten sowie Bereitstellung ausreichender finanzieller, personeller, sachlicher und zeitlicher Ressourcen:

Rechte und Pflichten der Kader und der Linienvorgesetzten sowie der Mitarbeitenden punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind definiert.	Stellenbeschreibungen, Organigramm	ja ☐ nein ☐
Es gibt eine schriftliche Pflichtenübertragung auf die Vorgesetzten mit Definition von Pflichten und Rechten (Übertragung der Verantwortung des Arbeitgebers).	Pflichtenübertragungen, Unterschriftenlisten	ja ☐ nein ☐
Allfällig erforderliche Arbeitskreise und/oder ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) sind installiert.	Einladungen, ASA-Protokolle	ja ☐ nein ☐

Beteiligung der Mitarbeitenden bei der Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ...

... durch Arbeitskreise, Sicherheits- und Gesundheitszirkel etc.	Protokolle, Teilnehmerlisten	ja ☐ nein ☐
... durch Meldewesen für Gefährdungen und Beinaheunfälle.	Meldeformulare, Auswertungen	ja ☐ nein ☐
... durch Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an Betriebsbegehungen.	Begehungsprotokolle	ja ☐ nein ☐

Qualifikation und Schulung der Beschäftigten:

Relevanter Qualifikations- und Schulungsbedarf punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird festgestellt und geplant.	Schulungsplan, Qualifikationsmatrix	ja ☐ nein ☐
Wirksamkeit/Erfolg der Schulungsmassnahmen werden durch Beschäftigte bewertet.	Feedbackbögen, Auswertungen	ja ☐ nein ☐

Instruktion von Beschäftigten und Externen (Gäste, Fremdfirmen, Lieferanten o. Ä.):

Instruktionsthemen und -inhalte sind dokumentiert.	Instruktionsunterlagen	ja ☐ nein ☐
Teilnehmende visieren ihre Teilnahme an Instruktionen.	Teilnehmerlisten, Unterschriften	ja ☐ nein ☐
Wirksamkeit/Erfolg der Instruktionen wird durch Vorgesetzte bewertet.	Feedback, Wirksamkeitsnachweise	ja ☐ nein ☐

Dokumentation und Lenkung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, indem ...

... relevante Dokumente und Aufzeichnungen aufgelistet sind (Dokumentenstruktur).	Dokumentenverzeichnis	ja ☐ nein ☐
... die Verteiler für die Dokumente und Aufzeichnungen festgelegt sind.	Verteilerlisten, Intranet	ja ☐ nein ☐
... die Verwendung ausschliesslich aktueller Dokumente und Aufzeichnungen sichergestellt ist.	Versionskontrolle, Freigabevermerke	ja ☐ nein ☐

Erfassung, Meldung und Auswertung von Unfällen, Beinaheunfällen, Berufskrankheiten und kritischen Situationen, indem ...

... die Verfahrensweise mit den Verantwortlichen geklärt ist, konkret die Untersuchung, Bewertung, Festlegung von Korrekturmassnahmen sowie die Dokumentation und Kommunikation von Ergebnissen.	Verfahrensweisung, Ablaufdiagramm	ja ☐ nein ☐
... meldepflichtige Unfälle und zugehörige Mitarbeitendenzahlen dokumentiert sind.	Unfallstatistik, Personalstatistik	ja ☐ nein ☐

Vorgehensweise bei Betriebsstörungen und Notfällen:

Brandschutz ist organisiert, Brandschutzübungen sind durchgeführt etc.	Übungsprotokolle, Brandschutzordnung	ja ☐ nein ☐
Notfallpläne sind aufgestellt und mit externen Hilfs- und Rettungsdiensten abgestimmt.	Notfallplan, Abstimmungsprotokolle	ja ☐ nein ☐
Fluchtpläne sind erstellt und ausgehängt, Fluchtwege gekennzeichnet und Freihaltung festgelegt.	Gebäudepläne, Aushänge	ja ☐ nein ☐



Je mehr Punkte Sie bejahen können, desto gesünder und sicherer ist das Arbeiten in Ihrem Unternehmen.



Fazit

Ein systematisches Audit von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hilft Ihnen, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zu überprüfen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und die Wirksamkeit Ihrer Schutzmassnahmen zu bewerten. Die Checkliste unterstützt Sie dabei, relevante Aspekte strukturiert zu erfassen und gezielt weiterzuentwickeln. So schaffen Sie Transparenz, binden Ihre Beschäftigten mehr ein und fördern eine nachhaltige Sicherheitskultur im Unternehmen.

Schaffen Sie Transparenz bei Zuständigkeiten und Prozessen punkto Schutz und Sicherheit

Bei Schutz und Sicherheit sind klare Zuständigkeiten entscheidend, um Risiken zu minimieren und im Ernstfall schnell reagieren zu können. Mit einer Aufgaben- und Zuständigkeitsmatrix – wie hier an den Beispielen „Notfallorganisation“ und „Risikoermittlung“ aufgezeigt – schaffen Sie Transparenz und stellen sicher, dass alle Beteiligten ihre Rolle kennen. Dieses organisatorische Werkzeug hilft ihnen auch beim Nachweis, allfällige gesetzliche Anforderungen zu erfüllen. (MB)

Untergliedern Sie mit der Aufgaben- und Zuständigkeitsmatrix Ihren Gesamtprozess zeilenweise in Teilprozesse. Für jeden einzelnen Teilprozess legen Sie die Zuständigkeiten fest. Unterscheiden Sie dabei:

- E = Entscheid – Wer ist für diesen Teilprozess entscheidungsbefugt?
- D = Durchführung – Wer ist für die Durchführung verantwortlich?
- M = Mitarbeit – Wer leistet Zuarbeit in diesem Teilprozess?
- I = Information – Wem wird das Ergebnis oder der Status des Teilprozesses berichtet?

Jede am Gesamtprozess beteiligte Organisationseinheit erhält hierfür eine eigene Spalte. In der letzten Spalte halten Sie fest, wo eine detaillierte Dokumentation zum entsprechenden Teilprozess zu finden ist.

Beispiel 1: Notfallorganisation

Die Notfallorganisation umfasst alle Massnahmen, die allfällig bei einem Brand, einer Evakuierung oder einem medizinischen Notfall greifen müssen. Mit der Matrix ordnen Sie Aufgaben wie das Erstellen von Notfallplänen, die Organisation von Brandschutzübungen und die Kontrolle von Erste-Hilfe-Stationen klar den Verantwortungsbereichen zu. Ihr Ziel: Schnelle und koordinierte Abläufe im Ernstfall, um Personen- und Sachschäden zu vermeiden.

Beispiel 2: Risikoermittlung

Die Risikoermittlung ist das Fundament von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie dient dazu, Gefährdungen systematisch zu ermitteln, Risiken zu bewerten und geeignete Massnahmen festzulegen. Mit der Matrix sehen Sie auf einen Blick, wer für die Durchführung, Dokumentation und Nachbereitung verantwortlich ist. Ihr Ziel: Risiken erkennen, bevor Unfälle passieren, und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessern.

Verantwortungsbereich / Abteilung 							
Legende:	Geschäftsleitung						
E = Entscheid			Sicherheitsbeauftragter				
D = Durchführung			Brandschutzbeauftragter				
M = Mitarbeit				Instandhaltung			
I = Information					Produktionsabteilung		
						Personalabteilung	
Aufgabe: Notfallorganisation							Dokumentation
Notfallplan erstellen	E	D	M	I	I	M	Betriebsanweisung „Notfallplan“
Evakuierungswege prüfen	I	D	D	M	M	I	Prüfprotokoll „Evakuierungswege“
Brandschutzübungen organisieren	I	M	D	M	M	M	Übungsprotokoll
Erste-Hilfe-Stationen kontrollieren	I	M	I	D	M	I	Checkliste „Erste Hilfe“
Notfallteam benennen	E	D	M	I	I	D	Liste „Notfallteam“
Instruktion der Mitarbeitenden	I	M	M	D	D	I	Instruktionsnachweis
Alarmierungssystem testen	I	M	M	D	M	I	Prüfprotokoll „Alarmierung“
Nachbereitung nach Notfall	E	D	M	M	M	M	Bericht „Notfallanalyse“
Aufgabe: Risikoermittlung							Dokumentation
Gefährdungen ermitteln	E	D	D	M	M	I	Risikoermittlung
Risiken bewerten	I	D	D	M	M	I	Risikoermittlung
Massnahmen festlegen	E	M	M	D	D	M	Massnahmenplan
Massnahmen umsetzen	I	D	M	D	D	I	Massnahmenplan
Wirksamkeit prüfen	I	D	D	M	M	I	Prüfprotokoll
Dokumentation aktualisieren	I	D	M	I	I	D	Risikoermittlung
Instruktion anpassen	I	D	M	M	M	I	Instruktionsnachweis
Bericht an Geschäftsleitung	E	D	M	I	I	I	Bericht „Risikoermittlung“

Digitalisierung als psychische Belastung – so unterstützen Sie die Beschäftigten im Wandel

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Digitalisierung, Automatisierung und der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) beschleunigen Prozesse und eröffnen neue Möglichkeiten – doch nicht alle Beschäftigten können diesem Tempo folgen. Studien zeigen: Veränderungen lösen oft Skepsis und Ängste aus, besonders bei älteren Mitarbeitenden, die sich schwerer in neue Technologien einarbeiten. Die Instruktion wird daher immer wichtiger, um Sicherheit und Vertrauen zu schaffen und alle Beschäftigten abzuholen und mit in die neue Zeit zu nehmen. (SD)

Die Möglichkeiten der Digitalisierung sind fantastisch. Abläufe werden automatisiert und durch künstliche Intelligenz weniger fehlerträchtig. Körperlich belastende Tätigkeiten übernimmt der unermüdlichen Kollege Roboter. KI-gestützte Datenbanken durchforsten riesige Datenmengen in sekundenschnelle, teilen Informationen und zeigen Optimierungspotenziale.

Digitalisierung führt bei vielen Beschäftigten zu einem Gefühl der Überforderung

Doch technologische Innovationen bringen nicht nur Chancen, sondern auch Unsicherheiten. Neue Software, smarte Assistenzsysteme oder KI-Tools verändern gewohnte Abläufe. In einer Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes gaben schon 2022 mehr als 40 % der Beschäftigten an, durch die Digitalisierung und das damit verbundene Monotasking als Einschränkung ihrer Tätigkeit stärker belastet zu sein.

Veränderung ist kein Selbstläufer

Neue Technologien bringen nicht nur neue Arbeitsschritte mit sich, sondern verändern auch die Arbeitswelt. Für viele Beschäftigte ist das herausfordernd. Plötzlich soll die Reinigungskraft mit einer App den Reinigungsplan abarbeiten oder das Lagerpersonal mit Smart Glasses kommissionieren. Wer sich überfordert fühlt, reagiert mit Stress, sinkender Motivation oder sogar Widerstand. Ältere trifft es besonders, weil sie oft weniger digitale Routine haben und Veränderungen als Bedrohung wahrnehmen.

Instruktion als Schlüssel – von der Wissensvermittlung zur Befähigung

Die Instruktion ist von immenser Wichtigkeit, wenn es darum geht, die Beschäftigten abzuholen und mitzunehmen. Die neue Technik sollte nicht als Bedrohung empfunden werden. Die Instruktion zielt daher vornehmlich darauf ab, Sicherheit in der Verwendung neuer Techniken entstehen zu lassen. Gleichzeitig sollte aber auch Raum für Bedenken und Ängste sein, um zu signalisieren: Ich nehme deine Sorgen ernst.

■ Früh informieren und den individuellen Nutzen beschreiben

Geben Sie den Beschäftigten Zeit, sich auf die neuen Technologien einzustellen, indem Sie diese frühzeitig ansprechen. Stellen Sie zunächst die Ziele und persönlichen Vorteile (Entlastung, Sicherheit, Fehlerreduktion) in der Einführung in den Vordergrund und beantworten Sie die drängendste Frage der Betroffenen: „Was ändert sich für mich?“

■ Schritt für Schritt in kleinen Dosen instruieren

Führen Sie die neuen Technologien und Inhalte in kleinen Einheiten ein. Micro-Learnings mit EINEM klaren Lernziel machen Mut: Das kriege ich hin. Planen Sie vor allem für ältere

Beschäftigte mehr Zeit und Wiederholungen ein. Geben Sie allfällig ein Handout zum Nachlesen mit oder stellen Sie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Verfügung. Wiederholung schafft Sicherheit.

■ Praxis vor Theorie – arbeitsplatznah trainieren

Der Umgang mit neuartigen smarten Arbeitsmitteln oder einer neuen Software will geübt werden – am konkreten Beispiel aus dem Arbeitsalltag. Bewährt hat sich ein stufenweises Vorgehen. Erst die Instruktion mit einem Coach oder Trainer, dann die praktische Übung in der Kleingruppe und anschließend die selbstständige Anwendung. So entsteht Selbstwirksamkeit, ein nachweislicher Schutzfaktor gegen psychische Belastung.

■ Psychologische Sicherheit schaffen

In der Instruktion geht es nicht nur darum, Bedienregeln und Wissen zu vermitteln. Ziel ist auch, einen sicheren Raum zu öffnen: Was ist zu tun, wenn Unsicherheiten und Fragen mit der neuen Technologie auftreten? Wo können die Beschäftigten nachfragen? Wer kann unterstützen? Ein Klima, in dem Fragen erwünscht sind, reduziert das Stresserleben messbar.

■ Begleiten auch nach der Instruktion

Viele Fragen und Probleme kommen erst während der Anwendung. Bewährt haben sich daher kurze Auffrischungen nach einer gewissen Erprobungszeit, z. B. 4 – 6 Wochen. Dies gibt Beschäftigten die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu reflektieren und offene Fragen zu klären. Gleichzeitig signalisiert die Begleitung: „Wir lassen euch mit der neuen Technik nicht allein“, was Akzeptanz und Sicherheit deutlich erhöht.



Mein Tipp

Jede Veränderung fühlt sich zunächst „falsch“ an. In vielen Fällen bedarf es einer gewissen Gewöhnungszeit, bevor Menschen offen dafür sind, die Vorzüge neuer Technologien zu sehen. Es hat sich bewährt, schon in der Instruktion auf den Auffrischungstermin hinzuweisen und anzukündigen, dass dann Raum für Feedback sein wird.



Fazit

Technischer Fortschritt ist kein Selbstzweck. Damit er in der Praxis funktioniert, braucht es Beschäftigte, die sich sicher fühlen – fachlich und emotional. Die Instruktion ist der Ort, an dem dieses Vertrauen entstehen kann. Vorausgesetzt, sie holt die Menschen da ab, wo sie stehen – ganz gleich, wie schnell sich der Fortschritt gerade entwickelt.

Explosionsschutz an Maschinen – Ihr Praxisleitfaden für sichere Entscheidungen

Technische Sicherheit, gesetzliche Vorgaben und betriebliche Abläufe miteinander zu vereinen, ist eine der täglichen Herausforderung für SiBe. Die neue Schrift T 050 „Explosionsschutz an Maschinen – Antworten auf häufig gestellte Fragen“ der deutschen Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) bietet praxisnahe Unterstützung für die Umsetzung von Explosionsschutzmassnahmen an Maschinen. Sie bündelt Erfahrungen aus Beratungen, Seminaren und Tagungen und stellt dieses Wissen strukturiert für Ihren Arbeitsalltag bereit – kompakt, verständlich und direkt umsetzbar. (MB)

Die Broschüre behandelt zentrale Aspekte des Explosionsschutzes an Maschinen – von der Maschinenrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft über die ATEX-Richtlinie (ATmosphères EXplosives) bis hin zur CE-Kennzeichnung (Conformité Européenne). Sie erfahren, welche Gerätekategorien für welche Zonen erforderlich sind, wie Konformitätsbewertungsverfahren ablaufen und welche Rolle die Zündschutzarten spielen. Besonders hilfreich finde ich die Erläuterungen zur Kennzeichnung explosionsgeschützter Betriebsmittel und die Übersicht über die – in Deutschland geltenden – Prüfpflichten nach Instandsetzung oder Änderung.

Risikoermittlung als zentrales Element

Ein Schwerpunkt der Broschüre liegt auf der Risikoermittlung. Sie erhalten konkrete Hilfestellungen zur systematischen Ermittlung und Bewertung von Zündgefahren, zur Zoneneinteilung sowie zur Auswahl geeigneter Schutzmassnahmen. Die vorgestellten Tabellen und Ablaufschemata erleichtern Ihnen die strukturierte Dokumentation und helfen, auch bei komplexen

Anlagen den Überblick zu behalten. Besonders wertvoll finde ich persönlich wiederum die Hinweise zur Bewertung bereits in Verkehr gebrachter Maschinen und zur Umsetzung von Schutzmassnahmen bei Altanlagen. Auch die Anforderungen an befähigte Personen und zugelassene Überwachungsstellen werden klar dargestellt, inklusive Prüffristen und Zuständigkeiten.



Fazit

Diese Broschüre hilft Ihnen, Explosionsschutzmassnahmen technisch fundiert umzusetzen.



Download-Tipp

Die BG RCI-Schrift T 050 steht Ihnen unter folgendem Link zum Download bereit: <https://t1p.de/05t1r>.

Nutzen Sie E-Learning richtig!

Vielleicht kennen Sie das: Sie starten ein E-Learning und kämpfen sich durch Textwüsten, während der Schreibtisch überquillt. Das Zertifikat muss her, also überfliegen Sie die Inhalte und hoffen, den Test zu bestehen. Eine Stunde später ist alles wieder vergessen. Bei sicherheitsrelevanten Themen kann das gefährlich werden. Setzen Sie E-Learning also richtig ein! (SD)

Digitale Instruktionen sparen Zeit, sind flexibel anwendbar und erreichen auch Servicekräfte im Aussendienst und Mitarbeitende im Homeoffice. Aber: Eine PowerPoint-Präsentation mit Tonspur ist kein gutes E-Learning. Und nicht jedes Thema passt auf den Bildschirm. Worauf kommt es an?

5 Tipps für einen guten Einsatz von E-Learning

- 1. Alleinverständliche Inhalte:** Im Präsenztraining gibt es Antworten und Erklärungen zu Fragen. Beim E-Learning sind Beschäftigte auf sich gestellt – einzelne Stichworte reichen hier nicht aus. Daher können fertige Präsentationsformate in der Regel nicht 1:1 als E-Learning genutzt werden.
- 2. Ergänzung statt Ersatz:** E-Learning vermittelt Basiswissen. Können entsteht durch Praxis. Kombinieren Sie E-Learnings deshalb mit kurzen, praktischen Lerneinheiten oder Übungen vor Ort: Wo genau ist die Gefahrenstelle an der Maschine? Wie fühlt sich ein Exoskelett an? Wie zieht man Chemikalienschutzhandschuhe aus, ohne sich zu kontaminieren? Übrigens: Im Fall von Gefahrstoffen oder Infektionsschutz ist ein mündlicher Anteil obligatorisch.

- 3. Arbeitsplatzbezug:** Auf diese Anforderung ist besonders zu achten, wenn Sie fertige, eher allgemeine E-Learning-Vorlagen verwenden. Ergänzen Sie Bilder oder kurze Clips aus dem eigenen Unternehmen für den konkreten Arbeitsplatzbezug.
- 4. Interaktive Elemente:** Reines Lesen von Sicherheitsregeln ermüdet. Eingebettete Fragen, Fallbeispiele oder Mini-Szenarien fördern das Mitdenken und Verstehen.
- 5. Raum für Rückfragen:** Wer sprachliche Probleme oder Verständnisschwierigkeiten hat – etwa, weil er wenig technikaffin ist –, muss Rückfragen stellen können. Ansprechpersonen sind z. B. Führungskräfte wie Linienvorgesetzte oder auch der SiBe. Legen Sie fest, welche Kommunikationswege genutzt werden sollen, und stellen Sie sicher, dass alle diese nutzen können.

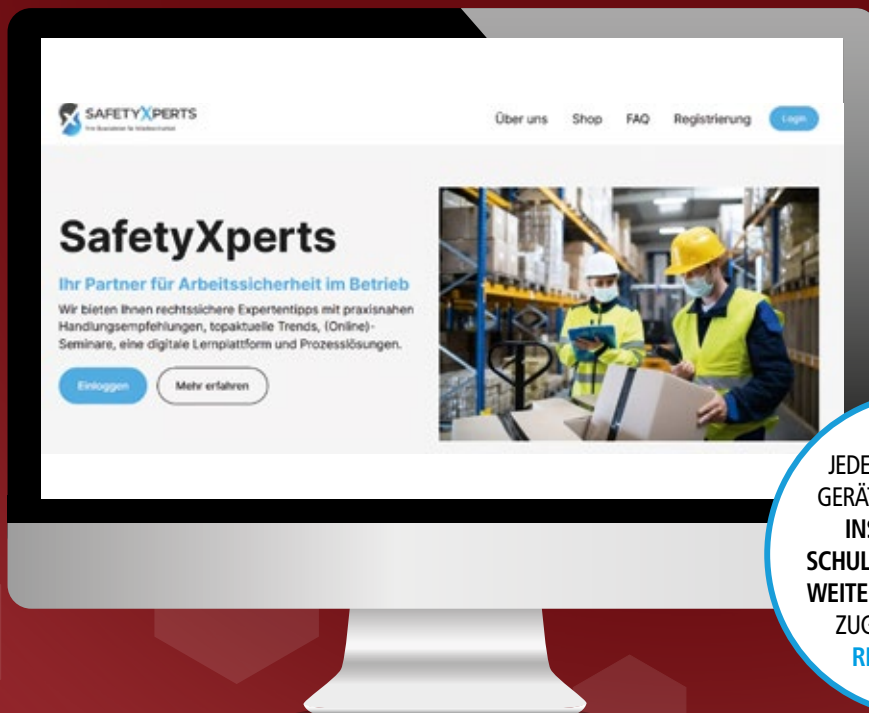


Fazit

E-Learning ist ein wertvolles Werkzeug, wenn es richtig gemacht ist. Meine Empfehlung lautet: digital UND persönlich, nicht entweder – oder.



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

Bleiben 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 • AutorInnen: Dr. Mikko Börkircher (MB), Neukirchen-Vluyn; Svenja Dammasch (SD), Buxtehude • 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.

© 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Bildnachweise: Titelseite: AdobeStock_sittinan; S. 4: AdobeStock_luna; S. 5: AdobeStock_Anastasija; S. 7: AdobeStock_Pete





Gewaltprävention in Ausbildung und Beruf

„Jugend will sich-er-leben“ (JWSL) ist das Präventionsprogramm der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) für Berufsschulen. Es bietet seit 1972 jedes Jahr ein neues Thema mit Materialien zur Sicherheitsbildung.

In der aktuellen Mediathek finden Sie einen modularen Unterrichtsfilm, Erklärvideos und ein didaktisches Konzept zur Gewaltprävention – ideal für den Einsatz in der (Berufs-)Schule, aber auch im betrieblichen Umfeld.

Beispielhafte Episoden des Unterrichtsfilms sind u. a. „Was ist Gewalt in der Arbeitswelt?“ oder „Deine Skills gegen Gewalt – Deeskalationsstrategien für den Alltag“.

Hier geht's zur Mediathek:

 <https://t1p.de/onscu>.

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

Wie Sie die Schwachstellen Ihrer Sicherheitsinfrastruktur im Unternehmen aufspüren

**Starten Sie mit dieser Checkliste Ihre Mission
„Ordnung und Sauberkeit im Büro“**

**Diese fatalen Fehler beim Ankuppeln eines
Anhängers dürfen nicht passieren!**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit