



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

VORSICHT, GEFÄHRLICHE KRAFTPAKETE!

Warum es immer wieder zu schweren Unfällen in Roboterbereichen kommt und wie Sie es verhindern. **S. 5**

TOP-THEMA

ARBEIT MENSCHEN-GERECHT GESTALTEN

10 Kriterien für ergonomische Arbeitsplätze, um Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten zu erhalten. **S. 6**

GEWALT BEI DER ARBEIT AKTIV VERHINDERN

Checkliste: Maßnahmen, mit denen Sie Beschäftigte vor Gewaltereignissen und deren Folgen schützen. **S. 8**



„Ich liebe die Vorteile moderner Technologien – aber manchmal darf es auch analog sein.“



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



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“.

Analoge Begeisterung

Liebe Leserin, lieber Leser,

die A+A in Düsseldorf Ende letzten Jahres war wieder ein Schaufenster der Zukunft: Künstliche Intelligenz, smarte PSA, digitale Unterweisungen – beeindruckend, was alles möglich ist. Doch mein persönliches Messe-Highlight war ganz analog: ein Anbieter, der Sicherheitsunterweisungen als Escape-Room gestaltet.

Die Teilnehmenden lösen gemeinsam Aufgaben, sammeln Code-Teile und öffnen damit am Ende ein Schloss oder entkommen symbolisch aus dem Raum. Eine Unterweisung zum Anfassen, im wahrsten Sinne des Wortes – und mit garantiertem Lerneffekt. Denn wer mitmacht, merkt sich mehr.

Viele Wege führen nach Rom. Ich finde, die Frage sollte nicht immer lauten: Analog oder digital? Oft ist die beste Lösung eine kluge Kombination – aus Technik, Teamgeist und einer Portion Kreativität. Viele Grüße

Svenja Dammasch

Svenja Dammasch

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



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.



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

Wege zu mehr Motivation am Arbeitsplatz – denn Fehlzeiten sind kein Schicksal

Motivierte Mitarbeitende sind gesünder, fehlen seltener und bringen sich engagierter ein. Trotzdem wird Motivation im Arbeits- und Gesundheitsschutz oft als „weiches Thema“ betrachtet. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Belastungen von Jahr zu Jahr zu. Die Auseinandersetzung lohnt sich also, denn: Wer motiviert ist, erlebt Anforderungen nicht als negative Beanspruchung, sondern als Herausforderung. Und trifft morgens öfter die Entscheidung: Ich geh zur Arbeit!

In der Statistik führen psychische Erkrankungen seit Jahren die Liste der Erkrankungsarten mit den längsten Ausfallzeiten an und auch die AU-Fälle nehmen zu. Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz haben einen bedeutenden Anteil an dieser Entwicklung, das ist unbestritten. Dennoch sträuben sich viele Betriebe, dieses weiche Thema anzugehen.

Nicht jede psychische Belastung macht krank

Dabei lohnt es sich, ins Gespräch zu kommen und auch mit Mythen aufzuräumen. Ein Fakt, der häufig unter den Tisch gekehrt wird, ist: Nicht jede psychische Belastung ist automatisch negativ und macht krank. Tatsächlich bezeichnet der Begriff „psychische Belastung“ zunächst nur die Summe aller Einflüsse, die auf die Psyche eines Menschen einwirken – positiv oder negativ:

- **positiv:** Ein großer Handlungsspielraum, abwechslungsreiche Aufgaben oder ein gutes Team sind psychische Belastungen im positiven Sinn – sie fordern, aber überfordern nicht. Beschäftigte fühlen sich wohl, wertgeschätzt und sind motiviert.
- **negativ:** Gleichzeitig gibt es natürlich auch psychische Belastungen, die zu Stress, Erschöpfung oder sogar Erkrankung führen können: Zeitdruck, widersprüchliche Anforderungen, unklare Zuständigkeiten oder fehlende Anerkennung.

Ob eine psychische Belastung positiv oder negativ erlebt wird, hängt stark von der Arbeitsgestaltung und dem sozialen Umfeld ab. Und hier entsteht ein Gestaltungsspielraum für wirksame Schutzmaßnahmen.

Gute Arbeitsbedingungen erleichtern die „Bettkanten-Entscheidung“

„Ich bin nicht fit – vielleicht bleibe ich heute lieber zu Hause.“ Viele kennen diesen Gedanken. Und er ist nicht immer vorgeschoben. Oft ist er ein Frühwarnzeichen. Die Entscheidung, ob jemand sich morgens krankmeldet oder nicht, hängt auch davon ab, wie es um die Motivation bestellt ist: Fühlt sich jemand gebraucht? Wird der Beitrag zur Arbeit gesehen und geschätzt? Gibt es einen Sinn in der Tätigkeit? Oder warten nur Druck, Konflikte und Chaos? Wer das Gefühl hat, nur ein Rädchen im Getriebe zu sein und zur Arbeit „gehen zu müssen“, meldet sich schneller krank. Wer dagegen das Gefühl hat, gewertschätzt und gebraucht zu werden, geht eher hin.

Gestalten Sie motivierende Arbeitsbedingungen

Geld ist nicht alles. Die Wissenschaft zeigt deutlich, dass andere Faktoren eine größere Rolle für die Motivation spielen, sobald ein gewisser Lebensstandard erreicht ist. Hier sind sechs praxisnahe Stellschrauben, die Sie als Sifa in Ihre Arbeit mit Führungskräften oder Beschäftigten einbringen können:

- **Sinnhaftigkeit erfahrbar machen:** Was trägt meine Arbeit zum Ganzen bei? Wenn Menschen wissen, warum ihre Arbeit wichtig ist, arbeiten sie motivierter. Dies gilt übrigens auch für den persönlichen Beitrag zur Arbeitssicherheit in der Abteilung.
- **Gestaltungsspielräume schaffen:** Eigenverantwortung statt ständiger Kontrolle. Wer Gestaltungsspielraum hat, traut sich mehr zu, entwickelt Lösungen und fühlt sich ernst genommen. Ermutigen Sie Führungskräfte dazu, Ziele zu setzen, die Wege zur Erreichung aber den Mitarbeitenden zu überlassen: Das stärkt Eigenverantwortung und Kreativität.
- **Anerkennung zeigen:** Ein ehrliches „Gut gemacht!“ kostet nichts, wirkt aber nachhaltig. Wichtig ist: nicht nur bei großen Erfolgen loben, sondern auch bei alltäglichem Einsatz. Wer regelmäßig Lob empfängt, ist auch offener für konstruktive Kritik. Feedback sollte konkret, zeitnah und authentisch sein.



Mein Tipp

Wertschätzung setzt sich fort. Gehen Sie als Sifa mit gutem Beispiel voran und sprechen Sie z. B. bei Begehungen nicht nur Mängel, sondern auch positive Aspekte und Entwicklungen an. So können Sie im Gespräch mit Führungskräften auf deren positive Erlebnisse aufbauen und zum Feedback motivieren. Vermeiden Sie unsachliche emotionale Kritik – diese macht jedes positive Feedback wertlos.

- **Faires Miteinander fördern:** Ein gutes Betriebsklima ist kein Selbstläufer. Klare Spielregeln, eine faire Kommunikation und ein respektvoller Umgang schaffen Vertrauen und Zusammenhalt.
- **Klarheit schaffen:** Unklare Erwartungen, widersprüchliche Anweisungen oder fehlende Zuständigkeiten sind echte Motivationskiller. Gute Führung heißt: Orientierung geben.
- **Entwicklung ermöglichen:** Wer lernt, bleibt motiviert. Ob interne Schulung, neue Aufgabe oder Projektverantwortung: Lernen schafft Perspektive und zeigt Wertschätzung.



Fazit

Fehlzeiten sind oft ein Warnzeichen, dass etwas im Arbeitsumfeld nicht stimmt. Die gute Nachricht: Motivation lässt sich gestalten. Nicht mit Pauschallösungen, sondern durch konkrete Maßnahmen, die negativen psychischen Belastungen entgegenwirken und positive fördern. Nutzen Sie Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, um die für Ihren Betrieb passenden Maßnahmen zu entwickeln.

Risiken durch Gefahrstoffe – schnelle Ersteinschätzung in 5 Minuten

Einfach, praktisch, gut: Das Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG) der BAuA hilft, chemische Gefährdungen auch ohne Chemiediplom richtig einzuschätzen und Schutzmaßnahmen festzulegen. Zwei neue Module ermöglichen jetzt auch, die Risiken durch Augenkontakt sowie die Lagerung von Gefahrstoffen einzuschätzen. Wir stellen Ihnen das Konzept vor und zeigen, wie Sie es im Betrieb nutzen können, um die Gefahr von (neuen) Stoffen schnell zu bewerten.

Das EMKG ist ein praxisorientiertes Werkzeug der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), das hilft, die betrieblichen Gefährdungen durch Gefahrstoffe in drei einfachen Schritten zu bewerten und erste Maßnahmen festzulegen.

In 3 Schritten zu einem angemessenen Maßnahmenpaket

■ Schritt 1: Gefährlichkeit des Stoffes / Gemisches bewerten

Sie benötigen nur einige Informationen aus dem Sicherheitsdatenblatt (z. B. H-Sätze oder AGW). Anhand dieser Informationen erfolgt die Einteilung in eine sogenannte Gefährlichkeitsgruppe - in der Regel von A bis E (gering bis hoch).

■ Schritt 2: Risiko aufgrund der tatsächlichen Exposition abschätzen

Jetzt ermitteln Sie das Risiko aufgrund der konkreten Exposition bei der betrieblichen Tätigkeit. Hier sind je nach Fragestellung z. B. die Menge des eingesetzten Gefahrstoffs, die Dauer der Verwendung und das Arbeitsverfahren zu berücksichtigen und zu bewerten.

■ Schritt 3: Maßnahmenstufe festlegen und passenden Schutzleitfaden wählen

Die bisher ermittelten Daten führen zur Festlegung der erforderlichen Maßnahmenstufe von M1 bis M4. Für jede der 4 Maßnahmenstufen stellt die BAuA eine Reihe von Schutzleitfäden in Form von Checklisten zur Verfügung.

Praxis-Tipp: Blitzeinschätzung mit dem EMKG

Ich persönlich nutze das EMKG, um bei spontanen Anfragen schnell eine Ersteinschätzung zu geben, und empfehle diese Vor-

gehensweise auch Führungskräften. So können diese z. B. bei Neubeschaffung auch ohne meine Hilfe eine erste Einschätzung vornehmen. Dafür nutze ich eine stark vereinfachte Darstellung der Maßnahmenstufen (siehe Tabelle), die auf einen Blick den Grad der erforderlichen Maßnahmen zeigt.

So gehe ich dabei vor

- Wir prüfen im Betrieb zunächst einmalig anhand der entsprechenden Schutzleitfäden, ob die Mindeststandards an allen Arbeitsplätzen umgesetzt werden, und justiere ggf. nach.
- Neue Stoffe bewerten wir in wenigen Minuten anhand der EMKG-App oder der Drehscheibe und ermitteln die erforderliche Maßnahmenstufe. Davon ausgehend ist eine schnelle Einschätzung möglich:
 - **M1:** Wunderbar! Da die Mindeststandards eingehalten sind, sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich.
 - **M2:** Der Stoff darf nur eingesetzt werden, wenn zusätzliche Maßnahmen wie z. B. eine Absaugung an der Entstehungsstelle oder PSA wie geeignete Chemikalienschutzhandschuhe oder eine Schutzbrille getroffen sind. Die Lagerung muss in einem geeigneten Lagerraum erfolgen. Bei brennbaren Stoffen, sind Zündquellen zu vermeiden.
 - **M3 / M4:** Diese Tätigkeiten sind sehr kritisch und sollten individuell bewertet werden. Generell sollte die erste Frage immer die nach einer Substitution des Stoffes sein.



Download-Tipp

Anleitungen zum EMKG gibt es unter t1p.de/EMKG,
Gratis-Webinar zum Thema: kurzlinks.de/webi_gefahr

Einatmen	Hautkontakt	Brand- & Ex-Gefahr	Lagerung NEU	Augenkontakt NEU
Maßnahmenstufe M1 – Mindeststandards, z. B.				
Natürliche Lüftung; Kennzeichnung, sorgsamer Umgang, emissionsarme Verfahren	Grundlegende Hautschutzmaßnahmen, Hautschutzplan, Hautschutzmittel bereitstellen	Alarmplan, Flucht- und Rettungswege gekennzeichnet, Brandschutzeinrichtungen, Erlaubnispflicht für Heißarbeiten, E-Check	Übersichtliche Lagerung, tragfähige Lagereinrichtungen, Rückhaltung, keine Lagerung in Pausenräumen, keine Verwechslung mit Lebensmitteln	Sorgsamer Umgang, um Spritzen oder Aufstauben von Stoffen zu vermeiden (noch keine Leitfäden veröffentlicht)
Maßnahmenstufe M2 – erhöhte Anforderungen, z. B.				
Freisetzung an der Entstehungsquelle minimieren, i. d. R. Absaugung	Hautkontakt verhindern, z. B. durch Tragen von Chemikalienschutzhandschuhen	Auftreten von Zündquellen verhindern, zusätzliche Brandschutzmaßnahmen	Lagerung in einem Gefahrostofflager	Augenschutz (Bügel- oder Korbbrille) und Augenspüleinrichtungen auswählen
Maßnahmenstufe M3 – geschlossenes System, z. B.				
Handhabung im geschlossenen System, z. B. durch automatische Befüll- und Entleervorrichtungen		Brandschutzbeauftragter, Kontrollgänge, RWA, BMA	Lagerung in einem besonderen Gefahrostofflager	Nicht vorgesehen
Maßnahmenstufe M4 – Beratung				

Bei diesen besonders kritischen Verwendungen ist eine spezielle fachliche Beratung erforderlich.
Frage 1 für Führungskräfte: Benötigen wir den Stoff wirklich oder können wir substituieren?



Sicheres Arbeiten mit Robotern – 2 Praxisfälle und was wir daraus lernen

Roboter sind aus der modernen Produktion nicht mehr wegzudenken. Sie arbeiten präzise, ermüdungsfrei und mit hoher Geschwindigkeit. Ob beim Schweißen, Montieren, Verpacken oder Palettieren – Roboter übernehmen heute eine Vielzahl von Aufgaben und entlasten dabei die menschliche Arbeitskraft. Doch diese Stärken bergen auch Risiken. Immer wieder kommt es zu schweren oder sogar tödlichen Unfällen, wenn Schutzkonzepte nicht zu Ende gedacht oder bewusst umgangen werden.

Im Arbeitsalltag laufen viele Prozesse automatisiert ab. Doch immer dann, wenn Menschen eingreifen, beispielsweise bei Störungen, Wartung oder Materialnachschub, treffen sie auf geballte Technik: hohe Geschwindigkeiten, enorme Kraft, große Reichweiten. Genau dann muss alles stimmen, vor allem die Schutzkonzepte.

Die folgenden Praxisfälle zeigen, wie schnell Routine täuschen kann und wie wichtig es ist, dass Schutzsysteme funktionieren und nicht manipuliert werden. Denn eins ist klar: Wenn Mensch und Maschine aufeinandertreffen, darf es keine Zweifel geben, wer Vorrang hat.

Praxisfall 1: Unerwarteter Anlauf in der Roboterzelle

Die Schicht läuft nach Plan, bis eine Störmeldung die automatische Fertigungsanlage stoppt. Der Bediener öffnet die Schutztür, um die Störung zu beseitigen – eigentlich ein Routineeingriff. Sekunden später setzt sich der Roboterarm von selbst in Bewegung und schwenkt in den Arbeitsraum. Der Beschäftigte wird am Kopf getroffen und geht zu Boden. Der Mitarbeiter erleidet Prellungen sowie Schürf- und Schnittwunden. Die Produktion steht, Kolleginnen und Kollegen sind geschockt – ein Beinahe-Katastrophenfall.

Die Unfallanalyse ergibt: Während der Inbetriebnahme nach einem Umbau waren Sicherheitsfunktionen überbrückt worden. Am Ende des Umbaus musste alles schnell gehen, deshalb wurde auf den eigentlich vorgesehenen vollständigen Funktionstest verzichtet. Daher war es möglich, dass kein sicherheitsrelevanter Stopp ausgelöst wurde, obwohl der Sicherheitskreis vermeintlich unterbrochen war. Der Roboter konnte wieder anlaufen, während sich der Mitarbeiter im Gefahrenbereich befand.

Praxisfall 2: Tödlicher Unfall an einer Haubenüberziehmaschine

In der Palettieranlage wird Sackware mit einer Haubenüberziehmaschine verpackt. Die Anlage ist eingezäunt, der Zugang normalerweise nur über eine verriegelte Schutztür möglich. Ein- und Auslauf werden durch Sicherheitslichtschranken überwacht. Hin und wieder müssen Beschäftigte in den Gefahrenbereich, z. B. um neues Folienmaterial bereitzustellen. An diesem Tag will ein Beschäftigter eine Störung beheben und begibt sich in den Gefahrenbereich, als sich die Maschine plötzlich in Bewegung setzt und ihn am Kopf trifft. Der Mann verstirbt noch am Unfallort.

Die Unfallanalyse ergibt: Der Mitarbeiter war nicht über die abgesicherte Schutztür in die Anlage gelangt, sondern war am Ende eines Arbeitszyklus unter der Lichtschranke im Einlauf hindurchgeschlüpft. Dadurch blieben die Antriebe aktiv. Als er ver-

sehtlich eine Funktionslichtschranke unterbrach, löste er die Maschinenbewegung aus. Das alles war nur deshalb möglich, weil die Sicherheitslichtschranken im Ein- und Auslauf nach oben versetzt worden waren (Manipulation!). Der Grund hierfür war vermutlich, dass der pneumatische Foliengreifer bei regulärer Stillsetzung die Folie fallen ließ, was ein (zeit-)aufwändiges Neueinfädeln zur Folge gehabt hätte. Der Mitarbeiter wollte vermutlich einfach Zeit sparen.

4 lebenswichtige Schutzmaßnahmen, die derartige Unfälle mit Robotern verhindern

- 1. Schutzeinrichtungen NIEMALS manipulieren:** Lichtschranken, Sicherheits-Scanner und Türverriegelungen sind unantastbar. Gehen Sie in der Unterweisung darauf ein, dass jede Manipulation lebensgefährlich ist. Achten Sie als Sifa bei Betriebsrundgängen auf Anzeichen von Manipulation.
- 2. Manipulationsanreize eliminieren:** Beschäftigte manipulieren oft nicht grundlos: Sie wollen Zeit sparen, Stillstandszeiten minimieren oder schlicht einfacher arbeiten können. Gestalten Sie Prozesse so, dass Sicherheit und Produktivität zusammenpassen. Im zweiten Praxisfall wäre es z. B. sinnvoll gewesen, den Foliengreifer so zu programmieren, dass die Folien beim Stopp festgehalten worden wären, statt die Lichtschranke zu versetzen und so ein Betreten des Gefahrenbereichs während des laufenden Betriebs zu ermöglichen.
- 3. Regelmäßige Funktionsprüfungen der Schutzeinrichtungen:** Schutzeinrichtungen sollten idealerweise jeweils zu Schichtbeginn von den Beschäftigten auf ordnungsgemäße Funktion geprüft werden – es sei denn, dass dies zu neuen Gefährdungen führt. Nach Umbau, Instandsetzung oder Software-Änderung muss ein vollständiger, dokumentierter Funktionstest aller Sicherheitsfunktionen Pflicht sein. Erst die Freigabe, dann die Wiederinbetriebnahme.
- 4. LoTo bei Reparatur und Wartung:** Lockout-Tagout (LoTo) konsequent anwenden, bevor jemand den Gefahrenbereich betritt. Energiequellen abschalten, verriegeln und kennzeichnen, Restenergie abbauen. Falls es nicht ohne Bewegung geht, sichere Betriebsarten wählen, z. B. Einricht-/Tippbetrieb mit Zustimmungstaster sowie reduzierter Geschwindigkeit und Kraft.



Fazit

Roboter arbeiten immer mit voller Kraft. Wer Manipulationsanreize beseitigt und technische Schutzfunktionen regelmäßig prüft, schützt Leben. Fragen für Ihre nächste Unterweisung: Wo sind potenzielle Gefahrenzonen? Welche gefährlichen Routinen haben sich eingeschlichen?

Mehr als höhenverstellbare Tische und Hebehilfen – Ergonomie als Gesamtkonzept

Noch immer wird Ergonomie oft auf die richtige Sitzhaltung am Bildschirm oder die Bereitstellung einer Hebehilfe reduziert. Doch Ergonomie umfasst weit mehr: Es geht um die gesamtheitliche, menschengerechte Gestaltung von Arbeit. Dazu gehört die passende Körperhaltung ebenso wie der Schutz vor Lärm, Hitze oder Stress. Ziel ist es, die Beschäftigten nicht zu zwingen, sich an die Arbeit anzupassen, sondern die Arbeit an den Bedürfnissen des Menschen zu orientieren. Die DGUV-Information 209-098 liefert hier einen praxistauglichen Leitfaden für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.

In Zeiten des demografischen Wandels wird es für Unternehmen immer wichtiger, die Ressource Mensch zu schonen und Beschäftigte lange gesund im Betrieb zu halten. Die alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen ist keine Frage von „Extra-Würsten“ für die Beschäftigten – sie ist gelebte Nachhaltigkeit. Gute Ergonomie bedeutet, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten oder sogar zu verbessern. Sie hat damit einen direkten Einfluss auf deren Leistungsfähigkeit und damit auch auf den Erfolg des Unternehmens. Ergonomische Arbeitsplätze kommen dabei allen zugute: älteren wie jüngeren, neuen wie erfahrenen Mitarbeitenden.

Arbeitsplätze sollten dem Menschen gerecht werden – nicht umgekehrt

Ergonomische Arbeitsgestaltung oder auch „menschengerechte Gestaltung“ bedeutet, Arbeit so zu organisieren, dass sie sicher, gesund und dauerhaft machbar bleibt. Sowohl ein „Zuviel“ als auch ein „Zuwenig“ kann auf Dauer krank machen: Zu schwere körperliche Arbeit überfordert, monotone Aufgaben unterfordern, ständiger Zeitdruck stresst. Bei der Bewertung hilft das „Belastungs-Beanspruchungs-Modell“. Es unterscheidet zwischen:

- **Belastung** = das, was auf den Menschen einwirkt (z. B. Lärm, Hitze, Heben) und
- **Beanspruchung** = die individuelle Reaktion des Menschen darauf (z. B. Erschöpfung, Stress, Rückenschmerzen)

Die Arbeitsanforderungen müssen durch die Beschäftigten mit ihren Fähigkeiten und Ressourcen erfüllbar sein. Die physische und psychische Gesundheit darf keinen Schaden nehmen. Wichtig ist: Nicht jede Belastung ist schlecht. Arbeit darf fordern, aber nicht überfordern. Entscheidend ist das Gleichgewicht.

Ein Beispiel aus der Praxis: Zwei Beschäftigte arbeiten in der Nachtschicht. Es ist bekannt, dass das Arbeiten in der Nacht eine hohe Belastung für alle Beschäftigten darstellt. Der erste Arbeitsplatz ist mit biodynamischer Beleuchtung ausgestattet: Das Licht passt sich dem Tagesverlauf an, die Leuchtstärke ist an die Sehaufgabe angepasst, Blendungen werden vermieden. Der zweite Arbeitsplatz ist mit Standardbeleuchtung ausgestattet: kaltes LED-Licht, das grell blendet und den Beschäftigten keine Anpassung erlaubt. Obwohl beide Beschäftigte der belastenden Nachtschicht ausgesetzt sind, reagiert ihr Organismus unterschiedlich. Die erste Person bleibt konzentrierter und erholt sich besser, die zweite klagt über Müdigkeit, Kopfschmerzen und Schlafprobleme. Die ergonomische Gestaltung des ersten Arbeitsplatzes erhält die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der beschäftigten Person.

Gute Ergonomie ist mehr als Technik. Sie ist ein Zusammenspiel aus einer klugen baulichen Arbeitsplatzgestaltung, sinnvollen organisatorischen Maßnahmen und gezielter Kommunikation. Denn: Wer die Beschäftigten bei der Gestaltung einbezieht, schafft tragfähige Lösungen mit hoher Akzeptanz.

10 Aspekte ergonomischer Arbeitsgestaltung

Die DGUV-Information 209-098 definiert zehn zentrale Themenfelder für die Gefährdungsbeurteilung zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen:

1. **Physische Belastungen** entstehen durch verschiedene Faktoren wie Körperhaltungen und manuelle Arbeitsprozesse. Zwangshaltungen, monotone Körperbewegungen und schwere Lasten können gesundheitliche Beschwerden auslösen. Bei der Beurteilung physischer Belastungen spielen die Häufigkeit, Dauer und Lastgewichte eine Rolle. Technische Maßnahmen zur Reduzierung physischer Belastungen haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen.
2. **Psychische Belastungen** beeinflussen die Wahrnehmung, das Denken und Verhalten der Beschäftigten. Faktoren wie Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen tragen zur psychischen Belastung bei. Psychische Belastungen können seelische und körperliche Erkrankungen zur Folge haben.
3. **Belastungen durch Vibrationen** am Arbeitsplatz entstehen durch den Einsatz von Maschinen und Werkzeugen. Man unterscheidet je nach Einwirkungsort zwischen Hand-Arm- und Ganzkörpervibrationen. Die langfristige Exposition hoher Vibrationsbelastungen kann u. a. zu Konzentrationsstörungen und Erkrankungen z. B. des Muskel-Skelett- und des Nervensystems führen. Maßgebliche Kenngröße für die Belastung sind die Tages-Vibrationsexpositionswerte.
4. **Lärm** ist unerwünschter Hörschall, der die Gesundheit und Leistung der Beschäftigten beeinträchtigen kann. Lärm kann bereits ab 30 dB(A) negative Auswirkungen auf die Konzentration und das Herz-Kreislauf-System haben („Lärmstress“), ab einem dauerhaften Tages-Lärmexpositionspegel von 85 dB(A) ist das Gehör in Gefahr. Wenn wichtige Tonsignale nicht wahrgenommen werden, kann Lärm die Unfallgefahr erhöhen.
5. **Das Raumklima** beeinflusst die Arbeitsbedingungen in geschlossenen Räumen. Es wird durch Faktoren wie Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftqualität bestimmt und ist entscheidend für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Faktoren wie die am Arbeitsplatz erforderliche Aktivität und die Bekleidung sind dabei zu berücksichtigen. Herrscht ein Ungleichgewicht zwischen abgegebener und aufgenommener Wärme, führt dies zu Unwohlsein, Konzentrationschwierigkeiten und erhöhtem Krankheitsrisiko.



6. **Hitzearbeit** führt zu einer Überlastung des Körpers durch hohe Temperaturen und körperliche Anstrengung. Die Lufttemperatur und -feuchtigkeit haben Einfluss auf die Belastung. Körperliche Reaktionen auf Hitzearbeit sind Schwitzen und eine erhöhte Blutzirkulation. Wichtige Faktoren zur Beurteilung von Hitzearbeit sind die Intensität der Wärmestrahlung, Lufttemperatur und Expositionsdauer.
7. **Kältearbeit** betrifft Tätigkeiten in kühlen und kalten Arbeitsumgebungen mit Temperaturen unter 16 °C. Körperliche Reaktionen auf Kälte sind Blutgefäßverengung und eine eingeschränkte Beweglichkeit. Bei sehr kalten Temperaturen besteht die Gefahr von Erfrierungen.
8. **Die Beleuchtung** hat sowohl Einfluss auf die Sicherheit am Arbeitsplatz als auch auf die Gesundheit der Beschäftigten. Gute Beleuchtung unterstützt die Sehleistung und das Erkennen von Gefahren. Wichtige Faktoren hierbei sind die Beleuchtungsstärke, Farbwiedergabe und Vermeidung von Blendung. Der Tageslichtanteil und die Lichtfarbe haben einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit.

9. **Sonnenstrahlung** stellt eine erhebliche Gefährdung für Beschäftigte im Freien dar. UV-Strahlung kann akute und langfristige Gesundheitsschäden verursachen, einschließlich Hautkrebs. Spezielle Schutzmaßnahmen sind insbesondere in den Monaten von März bis Oktober notwendig.
10. **Bildschirmarbeit** kann zu gesundheitlichen Problemen führen, die oft unterschätzt werden. Belastungen umfassen physische, umgebungsbedingte und psychische Faktoren. Häufige Folgen von Bildschirmarbeit sind Muskel-Skelett-Erkrankungen, Stressreaktionen und Sehprobleme.



Download-Tipp

Die folgende Checkliste unterstützt Sie dabei, ergonomischen Handlungsbedarf bei Ihnen im Betrieb zu ermitteln. Der Handlungsleitfaden der DGUV hilft Ihnen bei der Bewertung und Gestaltung der zehn Aspekte der ergonomischen Arbeitsgestaltung. Sie finden Sie zum Download unter:  https://t1p.de/leitfaden_ergonomie

Themenfeld		Leitfragen zur ergonomischen Gestaltung
1.	Allgemein	■ Berücksichtigt Ihre Gefährdungsbeurteilung die 10 Aspekte zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen?
2.	Physische Belastung	■ Werden schwere Lasten vermieden oder mit Hilfsmitteln bewegt? ■ Sind Arbeitsplätze so gestaltet, dass Zwangshaltungen und repetitive Tätigkeiten vermieden oder minimiert sind? ■ Sind Arbeitsflächen/Arbeitshöhen an die Körpergröße der Beschäftigten anpassbar? ■ Bewerten Sie die physische Belastung an Arbeitsplätzen mithilfe der Leitmerkmalmethoden? ■ Erhalten die Beschäftigten Schulungen zum rückengerechten Arbeiten?
3.	Psychische Belastung	■ Sind Arbeitsinhalte vollständig und abwechslungsreich? ■ Haben die Beschäftigten Handlungsspielräume? ■ Wie hoch sind Störungen/Unterbrechungen, Arbeitsintensität, Zeitdruck? ■ Sind Verantwortlichkeiten klar geregelt? ■ Bestehen klare Regeln für den Umgang mit Störungen, die Erreichbarkeit und Pausen?
4.	Vibrationen	■ Sind vibrationsstarke Maschinen schwingungstechnisch entkoppelt? ■ Wird bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln auf deren Vibrationswerte geachtet? ■ Sind maximale Nutzungs- oder Expositionszeiten festgelegt, um die Belastung unterhalb der Grenzwerte zu halten?
5.	Lärm	■ Ist der Arbeitsplatz akustisch optimiert, d. h. der Lärmpegel so weit wie möglich minimiert? ■ Gibt es Rückzugsmöglichkeiten, um konzentrierte Arbeiten in Ruhe durchzuführen? ■ Steht Tätigen in lärmbelasteten Bereichen Gehörschutz zur Verfügung und ist arbeitsmedizinische Vorsorge organisiert?
6.	Innenraumklima	■ Passt die Raumtemperatur zum Aktivitätslevel der Tätigkeit? ■ Sind Luftfeuchte und Luftgeschwindigkeit berücksichtigt? ■ Wird regelmäßig gelüftet?
7.	Hitzearbeit	■ Werden die Temperaturgrenzen der Arbeitsstättenverordnung (16 °C/30 °C/35 °C) berücksichtigt? ■ Sind technische Maßnahmen zur Abkühlung (z. B. Klimaanlage, Luftdusche etc.) vorgesehen? ■ Sind maximale Belastungszeiten und Abschwitzpausen vorgesehen? ■ Werden Kühlkleidung und Getränke zur Verfügung gestellt?
8.	Kältearbeit	■ Ist Kälteschutzkleidung vorhanden? ■ Gibt es Aufwärmzonen? ■ Sind maximale Belastungszeiten und Aufwärmzeiten vorgesehen?
9.	Beleuchtung	■ Stehen an den Arbeitsplätzen ausreichend Tageslicht und eine Sichtverbindung nach außen zur Verfügung? ■ Ist die Beleuchtung blendfrei, ausreichend hell und kann von den Beschäftigten angepasst werden? ■ Ist ggf. eine biodynamische Beleuchtung vorhanden?
10.	Sonnenstrahlung	■ Werden Tätigkeiten bei besonders hohen UV-Indizes vermieden, z. B. durch gleitende Arbeitszeit? ■ Verfügen stationäre Arbeitsplätze über Sonnenschutzeinrichtungen, z. B. Verschattungen? ■ Wird UV-Schutz beachtet? Stehen Sonnencremes oder Schutzkleidung zur Verfügung? ■ Wird arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten?
11.	Bildschirmarbeit	■ Steht ein ergonomisch gestalteter Bildschirmarbeitsplatz zur Verfügung? ■ Sind Stuhl und Tisch an die individuelle Körpergröße anpassbar? ■ Werden Beschäftigte animiert, Bewegungspausen durchzuführen?



„Da kann man nichts machen?“ – Doch! Treffen Sie wirksame Maßnahmen gegen Gewalt

Beschimpfungen, Bedrohungen, körperliche Übergriffe – Gewalt am Arbeitsplatz nimmt zu. Und auch wenn sich viele Führungskräfte machtlos fühlen: Sie können und müssen handeln. Unsere Checkliste zeigt, wie Sie Ihre Beschäftigten mit technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen wirksam schützen.

Ob im Kundenkontakt, bei Kontrollen, in der Pflege oder im Außendienst – immer mehr Beschäftigte erleben Situationen, die eskalieren. Dabei ist Gewalt nicht immer körperlich. Schon Beleidigungen, Bedrohungen oder das bewusste Überschreiten von Grenzen zählen dazu. Viele Führungskräfte glauben: „Da kann man nichts machen.“ Doch genau das Gegenteil ist der Fall. Wer das Risiko kennt, kann systematisch vorbeugen – mit baulichen Maßnahmen, klaren Abläufen, passenden Schulungen und einer Unternehmenskultur, die null Toleranz gegenüber Gewalt zeigt.

Viele Betroffene sprechen Gewalterlebnisse im Arbeitsumfeld nicht an

In einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gaben 2022 rund 60 % der betroffenen Frauen und 50 % der Männer an, dass sie mit einer anderen Person über die Vorfälle gesprochen hätten und das oft erst, nachdem sie mehrmals Gewalt ausgesetzt waren. Die Gründe sind vielfältig: Scham- und Schuldgefühle oder Betroffene wollen nicht als schwach wahrgenommen werden. Oft fehlt auch das Vertrauen, dass der Arbeitgeber sich der Sache annehmen wird – leider häufig zu Recht.

Arbeitgeber sind also aufgefordert, nicht zu warten, bis es zu Gewaltereignissen kommt, sondern präventiv tätig zu werden. Dies beginnt bei der Analyse von Situationen auf mögliche Gewaltauslöser und endet bei Maßnahmen zur Unterstützung von Personen, die dennoch Opfer von Angriffen werden.

Die nachfolgende Checkliste hilft Ihnen einzuschätzen, wie gut Sie in Ihrem Betrieb auf mögliche Gewaltereignisse vorbereitet sind. Jede Frage, die Sie mit „Nein“ beantworten, zeigt Ihnen mögliche Ansatzpunkte auf, mit denen Sie die Sicherheit und den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt am Arbeitsplatz verbessern können.



Mein Tipp

Unter dem Motto #Gewaltangehen finden Sie zahlreiche Informationen sowohl für Führungskräfte als auch für Beschäftigte. Ebenfalls dort herunterladbar: ein Napo-Unterweisungsfilm zum Thema. <https://t1p.de/gewalt-angehen>

Checkpunkt	Ja	Nein
1. Es gibt eine Gefährdungsbeurteilung, die das Thema Gewalt systematisch behandelt (z. B. im Kundenkontakt, bei Alleinarbeit). Darin werden Anlässe für Gewalt berücksichtigt, z. B. unzufriedene oder verzweifelte Kunden und Maßnahmen zur Vermeidung dieser Situationen betrachtet.	☐	☐
2. Räume und Arbeitsbereiche sind mit technischen Schutzmaßnahmen so gestaltet, dass einer Eskalation vorgebeugt wird und Beschäftigte im Notfall Hilfe holen oder sich sicher zurückziehen können. Mögliche Maßnahmen sind z. B. mehr Bewegungsraum/Abstand, eine räumliche Trennung zwischen Beschäftigten und Kunden, zweiter Fluchtweg vom Schreibtisch aus, Alarmknopf etc.	☐	☐
3. Auch Bereiche außerhalb des Gebäudes, in denen es zu Übergriffen kommen könnte, wie z. B. der Weg zum Firmenparkplatz, sind so gestaltet, dass Übergriffen vorgebeugt wird, etwa durch eine gute Beleuchtung und Einsehbarkeit oder eine Kameraüberwachung.	☐	☐
4. Es gibt klare organisatorische Regelungen zum Umgang mit kritischen Situationen (z. B. Unterstützung durch Kollegen, Alarmpläne, Notfallnummern).	☐	☐
5. Beschäftigte wurden in Deeskalation, Selbstschutz und Meldewegen unterwiesen.	☐	☐
6. Beschäftigte in besonders gefährdeten Bereichen (z. B. Rezeption, Außendienst) erhalten spezielle Schulungen.	☐	☐
7. Es ist klar geregelt, welche Vorfälle wie und wo gemeldet werden sollen (auch psychische Gewalt). Hinweis: Auch psychische Gewaltereignisse sollten im Verbandbuch erfasst werden, da auch diese von Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt sind.	☐	☐
8. Führungskräfte wurden geschult, wie sie betroffene Mitarbeitende unterstützen und Vorfälle nachbereiten können.	☐	☐
9. Führungskräfte greifen bei Meldungen konsequent ein und signalisieren: Gewalt ist kein Kavaliersdelikt.	☐	☐
10. Es bestehen Schutz- und Unterstützungsangebote für Betroffene (z. B. Nachgespräch, EAP, Betriebsarzt).	☐	☐





„Darf man an stationären Bandschleifern Schutzhandschuhe tragen?“

Frage: „In unserem Betrieb nutzen wir eine stationäre Bandschleifmaschine. Dabei tragen wir enganliegende Schutzhandschuhe zum Schutz der Hände. Ein Kollege meinte jetzt, dass das verboten ist, weil doch an rotierenden Maschinen Einzugsgefahr besteht. Was ist richtig?“

Antwort: Das kommt darauf an. Bei Arbeiten an stationären Bandschleifmaschinen sind die Risiken des Einzugs und der Handverletzung bei versehentlichem Kontakt mit dem Schleifband gegeneinander abzuwägen. Wichtige Dokumente sind die Betriebsanleitung des Herstellers und Gefährdungsbeurteilung.

Manchmal gilt es, Risiken gegeneinander abzuwägen

Beim Arbeiten mit rotierenden Maschinen, zu denen auch Bandschleifer zählen, gelten besondere Regeln für das Tragen von Schutzhandschuhen, weil diese von rotierenden Teilen der Maschine erfasst und eingezogen werden können. Um schwere Hand- oder Armverletzungen zu vermeiden, besteht daher in der Regel ein Trageverbot für Schutzhandschuhe.

An Bandschleifmaschinen ergeben sich verschiedene Risiken, die miteinander konkurrieren, u. a.:

- Einzugsgefahren an Auflaufstellen im Bereich der Antriebs- oder Kontaktrolle.

- Gefahr von Schnittverletzungen und schweren Schürfwunden bei Kontakt mit dem Schleifband, die sich aufgrund der eingetragenen Schleifpartikel oft entzünden.
- Schnittgefahr an scharfkantigen oder schlecht entgrateten Werkstücken.
- Verbrennungsgefahr an Werkstücken, die durch die mechanische Bearbeitung stark erhitzen.

Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall, die besonders viele holz- und metallbearbeitende Betriebe mit derartigen Maschinen betreut, gibt vor, dass enganliegende, abrieb- und schnittfeste Handschuhe bei Arbeiten an stationären Bandschleifmaschinen in der Regel getragen werden dürfen, da bei einer versehentlichen Berührung des Schleifbands die Schutzwirkung der Handschuhe die Gefahr des Einzugs überwiegt. Ausnahmen sind bei speziellen Bauformen von Bandschleifmaschinen möglich und der Betriebsanleitung des Herstellers zu entnehmen.



Fazit

Ob an Bandschleifmaschinen Schutzhandschuhe getragen werden dürfen / sollten, müssen Sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festlegen. Berücksichtigen Sie dabei die konkrete Tätigkeit und die Bauart der Maschine (Sicherheitshinweise des Herstellers).



„Was sind ,endokrine Disruptoren‘?“

Frage: „In einem aktualisierten Sicherheitsdatenblatt ist ein uns unbekannter EUH-Satz aufgetaucht: Kann beim Menschen endokrine Störungen verursachen. Was bedeutet das und müssen wir deswegen besondere Schutzmaßnahmen treffen?“

Antwort: Endokrine Disruptoren sind Stoffe, die das Hormonsystem beeinflussen können. Hinsichtlich der Schutzmaßnahmen gibt es noch keine konkreten Vorgaben, generell gilt jedoch: Wer Einatmen und Hautkontakt vermeidet, ist auf der sicheren Seite.

Endokrine Substanzen bringen das Hormonsystem durcheinander

Endokrine Substanzen, auch endokrine Disruptoren genannt, wirken auf das menschliche Hormonsystem ein. Entsprechend wirkende Stoffe sind bereits seit Mitte 2025 zu kennzeichnen, für Gemische ist die Kennzeichnung ab 1.5.2026 verpflichtend.

- EUH380: Kann beim Menschen endokrine Störungen verursachen.
- EUH381: Steht in dem Verdacht, beim Menschen endokrine Störungen zu verursachen.

Die Stoffe können die Signalübertragung zwischen Hormonen und ihren Zielzellen stören und so z. B. hormonelle Prozesse verstärken

oder blockieren. Mögliche Folgen sind: Reproduktionsstörungen, Stoffwechselerkrankungen oder hormonabhängige Krebsarten. Besonders kritisch ist die Wirkung z. B. in der Schwangerschaft.

Was Arbeitgeber jetzt tun müssen

Die endokrine Wirkung von Gefahrstoffen ist in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Laut DGUV gilt grundsätzlich: Werden ein direkter Kontakt mit Gefahrstoffen und die Aufnahme chemischer Substanzen über die Haut oder die Atemwege verhindert, droht auch keine Schädigung der Beschäftigten. Dies gilt auch für die Wirkung endokriner Disruptoren.



Fazit

Wenn Sicherheitsdatenblätter die neuen H-Sätze ausweisen, sind die Gefährdungsbeurteilung und die Betriebsanweisung anzupassen und die Beschäftigten zu unterweisen.



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



Winterzeit ist Stresszeit für die Haut – starten Sie jetzt Ihre Hautschutzkampagne

Kälte, trockene Heizungsluft und häufiges Händewaschen machen der Haut im Winter ganz schön zu schaffen. Die Folge: Spannungsgefühle, Risse und Juckreiz. Wer seine Haut schützen will, braucht jetzt die richtige Pflege – und ein paar einfache Regeln, die sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Anfang Februar ist die Haut im wahrsten Sinne des Wortes doppelt gestresst: Kalte Luft draußen entzieht ihr Feuchtigkeit, drinnen sorgt trockene Heizungsluft zusätzlich für ein Austrocknen. In vielen Betrieben kommt noch Feuchtarbeit dazu: häufiges Händewaschen, Desinfektionsmittel oder das Tragen von flüssigkeitsdichten Handschuhen belasten die natürliche Hautbarriere zusätzlich. Zeit gegenzusteuern – mit ein paar einfachen Maßnahmen.

10 goldene Regeln für gesunde Winter-Haut

1. **Kälte meiden:** Hände in der Jackentasche wärmen oder dünne Baumwollhandschuhe unter den Arbeitshandschuhen tragen.
2. **Hautschutz vor der Arbeit:** Schutzcremes vor Arbeitsbeginn und nach Pausen auftragen.
3. **Sanft reinigen:** Hände mit lauwarmem Wasser und pH-neutraler Seife waschen – nicht zu heiß! Auf abrasive Reinigungspasten verzichten.
4. **Nicht zu oft waschen:** Wo möglich, Hände besser desinfizieren statt waschen. Waschen ist vor allem bei sichtbaren Verschmutzungen sowie nach dem Toilettengang erforderlich.
5. **Schonend trocknen:** Hände nur abtupfen, nicht rubbeln – das schützt die Hautstruktur.
6. **Pflegecremes nutzen:** Nach der Arbeit regelmäßig rückfettende Hautpflege auftragen.
7. **PSA bewusst wählen:** Wenn möglich und für die Tätigkeit zugelassen, flüssigkeitsdichte Schutzhandschuhe verwenden, die gleichzeitig atmungsaktiv sind.
8. **Handschuhe regelmäßig wechseln:** Feuchte Handschuhe sofort austauschen – Nässe macht die Haut durchlässiger.
9. **Pausen für die Haut:** Bei längeren Tragezeiten regelmäßig lüften und die Hände an der Luft regenerieren lassen.
10. **Vorsorge nutzen:** Bei anhaltenden Symptomen beginnender Hauterkrankungen, z. B. rissiger, juckender oder geröteter Haut: Betriebsarzt aufsuchen und Wunschvorsorge wahrnehmen.



Mein Tipp

Gerade jetzt ist der Hautschutz keine Nebensache, sondern ein Stück Gesundheitsvorsorge. Starten Sie eine kleine Hautschutzkampagne, indem Sie diese Tipps z. B. als Aushang, als Reminder in der Unterweisung oder als Safety Moment in Ihrer nächsten Teamrunde nutzen.

Ständig unter Strom? Tipps für den Umgang mit Störungen, Zeitdruck & Co.

Ende 2025 veröffentlichte der Deutsche Gewerkschaftsbund seinen Index „Gute Arbeit 2025“. Wie schon in den vergangenen Jahren bildet die Arbeitsintensität erneut das Schlusslicht der elf Kriterien zur Arbeitsqualität. Zeitdruck, Störungen und Unterbrechungen sowie widersprüchliche Anforderungen kennzeichnen den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter und führen zu Stress und Unzufriedenheit. Helfen Sie Führungskräften und Beschäftigten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Ein ganz normaler Arbeitstag? 8:00 Uhr: Sie starten motiviert in den Tag. Kaffee steht bereit, die To-do-Liste ist klar. 8:17 Uhr: Die erste E-Mail mit „dringend“ im Betreff. 8:26 Uhr: Die Kollegin möchte „nur mal kurz was fragen“. 8:43 Uhr: Der Abteilungsleiter bittet spontan um Zahlen für ein Meeting. 9:00 Uhr: Endlich wieder bei Ihrer eigentlichen Aufgabe. 9:12 Uhr: Das Telefon klingelt. Kommt Ihnen das bekannt vor? Studien zeigen: Allein für die Rückkehr zur ursprünglichen Aufgabe nach einer Unterbrechung benötigen wir im Schnitt 23 Minuten. Bei ständigen Störungen wird der Arbeitstag zum Dauerlauf ohne Ziel.

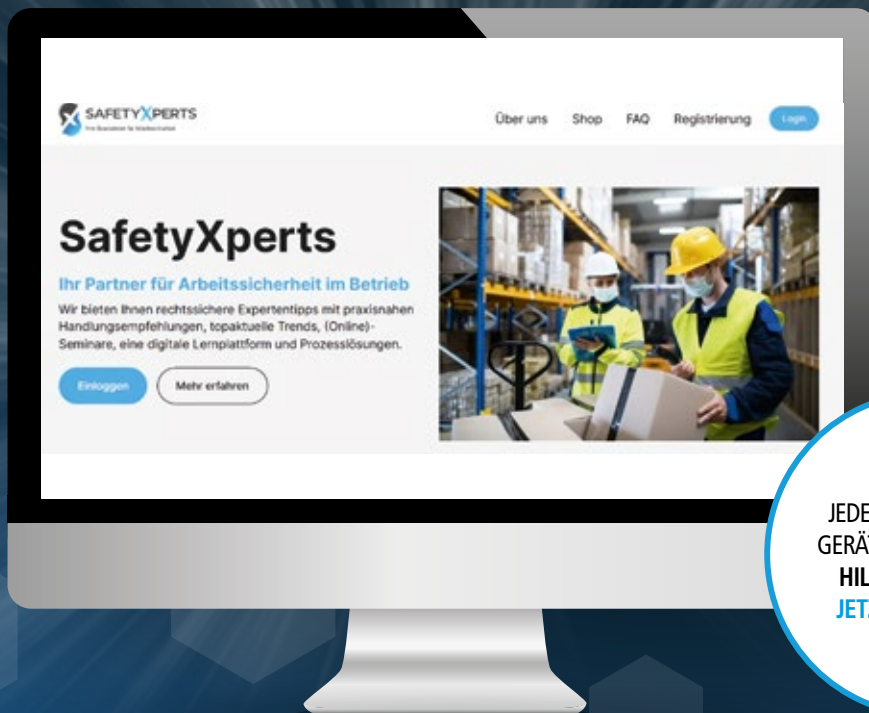
6 Tipps gegen Störungen und Zeitdruck

Störungen und Zeitdruck sind nicht immer vermeidbar, aber oft besser handhabbar als gedacht. Was Sie vor allem brauchen, ist der Mut, Maßnahmen auszuprobieren. Sie werden sich wundern, was entgegen der ersten Einschätzung alles möglich ist.

1. **Störungsfreie Zeiten einplanen,** z. B. zwei Stunden am Vormittag für konzentriertes Arbeiten. Als Team synchronisieren und feste E-Mail-/Telefonzeiten vereinbaren.
2. **Kommunikationsregeln erarbeiten,** z. B. CC-Verteiler begrenzen, Kennzeichnung „dringend“ sparsam nutzen. Mail statt Telefon verwenden.
3. **Pufferzeiten einplanen:** To-dos realistisch planen und Zeitpuffer für Unerwartetes einkalkulieren.
4. **Meetings optimieren:** Meeting-Zeiten bündeln, statt einzelne Termine über den Tag zu verteilen, und den Kreis der Teilnehmenden begrenzen.
5. **Aufgaben priorisieren:** Immer wieder neu bewerten: Was muss heute fertig werden? Was hat Zeit? Ggf. Führungskraft um Priorisierung bitten.
6. **Aufgaben delegieren** und nicht alles selbst machen wollen.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN
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-Pianka, Bonn • Autorin: Svenja Dammasch, Buxtehude • 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. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweis: Titelbild AdobeStock_David Zarzosa

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.





Sicherer Arbeitsweg für alle

Gut 40 % aller tödlichen Arbeitsunfälle jedes Jahr sind Wegeunfälle.

Immer wieder betroffen: Personen, die ihren Arbeitsweg mit dem Fahrrad absolvieren und von Autofahrern beim Öffnen der Fahrer- oder Beifahrertür übersehen werden. Die Person auf dem Rad kann nicht mehr ausweichen, stürzt kopfüber auf den Asphalt und erleidet oft schwere oder gar tödliche Verletzungen.

Der einzige Schutz für Radfahrer: ein guter Helm. Doch auch Autofahrer können präventiv werden – mit dem „holländischen Griff“. Dies ist eine einfache Technik, um Verkehrsunfälle beim Aussteigen aus dem Auto zu verhindern, indem man die Tür mit der von der Tür abgewandten Hand öffnet. Dadurch dreht man den Oberkörper automatisch und wirft einen Blick über die Schulter. Radfahrer oder andere Verkehrsteilnehmer im toten Winkel geraten so ins Blickfeld.

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

**Was ist von den guten Vorsätzen für 2026 noch
übrig? So helfen Sie Ihren Kollegen dranzubleiben**

**Arbeitszeiten: Was Sie über die negativen Folgen
langer Arbeitstage wissen sollten**

**Mit dieser Checkliste gelingt ein Umstieg auf
kabellose Geräte**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit