



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

ÜBER UNFÄLLE SPRECHEN KANN LEBEN RETTEN

Lesen Sie hier, warum Sie Arbeitsunfälle nicht totschweigen, sondern aktiv und konstruktiv kommunizieren sollten. **S. 5**

TOP-THEMA

DIE NEGATIVEN FOLGEN LANGER ARBEITSTAGE

Umfrageergebnisse belegen: Gute Arbeit gibt es nur mit gesundheitsgerechten und familienfreundlichen Arbeitszeiten. **S. 6**

SICHER UMSTIEGEN AUF KABELLOSE GERÄTE

Akku statt Kabel: Unsere Checkliste zeigt, welche Herausforderungen für die Arbeitssicherheit der Umstieg mit sich bringt. **S. 8**



“ Menschen sind keine Maschinen, die auf Knopfdruck einfach länger arbeiten können. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Robert Kaufmann

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungs-labors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen aus dem Effeff. Mit seinen Tipps gelingt es Ihnen, diese zu umgehen.

andreas.schuhen@safetyxperts.de

Arbeitszeitgesetz – Flexibilität um jeden Preis?

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Bundesregierung will die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Obergrenze ersetzen. Damit würde die Norm des 8-Stunden-Tags – seit Jahrzehnten ein Grundpfeiler des Arbeitsschutzes – aus dem Gesetz verschwinden.

Zahlen des DGB-Index Gute Arbeit 2025 zeigen jedoch klar: Beschäftigte schätzen eine Begrenzung auf 8 Stunden pro Tag. Längere Arbeitstage führen nachweislich zu mehr Erschöpfung und erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 6 und 7.

Politiker scheinen zu vergessen, dass Menschen keine Maschinen sind, die auf Knopfdruck einfach länger arbeiten können. Gut, dass Sie in Ihrem Betrieb das Wohl Ihrer Kollegen im Auge behalten – auch hinsichtlich der Arbeitszeiten.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

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



Rafael de la Roza
(dLR)

Der Pragmatiker: „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko Börkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Börkircher ist seit über 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 Infos 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



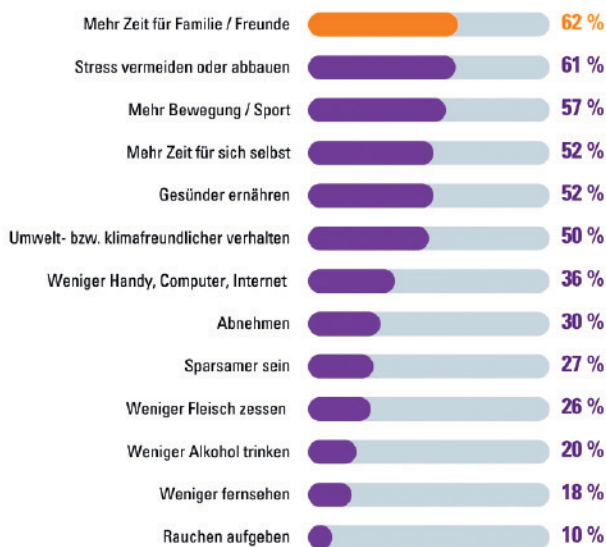
Fragen an die Xperten

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

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

Gehören Sie auch zu denjenigen, die mit guten Vorsätzen ins neue Jahr starten? Vieles von dem, was man sich vornimmt, zielt darauf ab, gesund zu bleiben oder leistungsfähiger zu werden. Wenn es gelingt, kommt das auch dem Arbeitgeber zugute. Erfahrungsgemäß lässt die Motivation nach einigen Wochen aber nach. Deshalb ist jetzt der richtige Zeitpunkt, Ihre Kollegen bei ihren Vorhaben zu unterstützen. Welche Vorsätze für 2026 im Trend liegen, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Die DAK-Gesundheit fragt seit 2011 jährlich nach den guten Vorsätzen für das kommende Jahr. Für 2026 liegt „mehr Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen“ an der Spitze der Vorhaben (62 % aller Befragten). Auf den Plätzen zwei und drei landen die Wünsche, mit Stress besser umzugehen (61 %) sowie sich mehr zu bewegen (57 %). Dahinter folgen die Ziele, mehr Zeit für sich selbst zu haben und sich gesünder zu ernähren (jeweils 52 %).



Quelle: repräsentative Bevölkerungsumfrage durch Forsa-Umfrage im Auftrag der DAK-Gesundheit, 1.002 Befragte, Erhebungszeitraum: 19. bis 21. November 2025

Wie Sie Ihre Kollegen bei den aktuellen Top 4 der guten Vorsätze unterstützen können

1. Flexible Arbeitszeiten einrichten

- Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen es, berufliche und private Verpflichtungen besser zu koordinieren. Wer seine Arbeitszeit an familiäre Bedürfnisse anpassen kann, reduziert Stress und schafft Raum für gemeinsame Aktivitäten mit Partner, Kindern oder Freunden.
- Die Möglichkeit, Arbeitszeiten individuell zu gestalten, erleichtert das Abschalten nach der Arbeit. Studien zeigen, dass eine klare Abgrenzung zwischen Beruf und Freizeit die Schlafqualität verbessert und Grübelprozesse reduziert. Dies fördert die mentale Erholung und steigert das Wohlbefinden.
- Homeoffice-Optionen ersparen stressige Pendelzeiten, die für persönliche Interessen genutzt werden können.

2. Anti-Stress-Methoden vermitteln

- 4-7-8 Atemtechnik für schnelle Entspannung (4 Sekunden einatmen, 7 Sekunden halten, 8 Sekunden ausatmen)
- Alle 60–90 Minuten 5 Minuten aufstehen, strecken oder einen kurzen Spaziergang machen
- Online-Angebote der Krankenkassen

3. Sportangebote unterbreiten

- Betriebssportgruppen (Laufen, Yoga, Fitness)
- Teilnahme an Rad-Aktionen („Mit dem Rad zur Arbeit“)
- Kooperation mit Fitnessstudios/Online-Sportplattformen

4. Gesundes Essen anbieten (auch ohne Kantine)

- **Digitale Essensmarken** sind ideal, wenn sich Restaurants in der Umgebung befinden. Man kann sie bei vielen Partnerbetrieben einlösen – am besten bei der Salatbar oder dem Obststand um die Ecke. Apps erleichtern die Abwicklung.
- **Essensautomaten** müssen nicht mit Kalorien- und Zuckerbomben gefüllt sein. Es gibt Anbieter, die Automaten mit gesunden Sandwiches, Salaten und warmen Speisen füllen.
- **Foodtrucks:** Ein kleiner Spaziergang zur „Kantine auf vier Rädern“ ist eine gute Gelegenheit für Ihre Kollegen, sich zu bewegen. Liegen andere Unternehmen in der Nähe, können Sie gemeinsam Foodtruck-Betriebe anfragen und gesunde Speisepläne für die ganze Woche erstellen.
- **Lieferdienste:** Auf Unternehmen spezialisierte Arbeitslieferdienste bieten wechselnde Mittagsgesichte in Mehrwegbehältern an – häufig auch mit vegetarischer oder veganer Alternative.
- **Gemeinsam mit Kollegen gesund kochen und essen** geht auch in Betrieben im ländlichen Raum und kann im Sommer sogar als Picknick draußen stattfinden – Teambuilding inklusive. Sie benötigen dazu eine gut ausgestattete Küche, frische und gesunde Zutaten und wechselnde Organisatoren.



Fazit

Mit betrieblicher Unterstützung fällt es leichter, gute Vorsätze rund um das Thema Gesundheit einzuhalten – und der Arbeitgeber freut sich über leistungsfähige Mitarbeiter.



Download-Tipp

Ausführlicher Ergebnisbericht der repräsentativen forsa-Umfrage „Vorsätze für das Jahr 2026“ im Auftrag der DAK-Gesundheit: <https://kurzlinks.de/v3oc>

Neuerungen in der DGUV-Regel 112-191 „Benutzung von Fuß- und Knieschutz“

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat die Regel 112-191 grundlegend überarbeitet. Die neue Ausgabe enthält praxisnahe Empfehlungen und klare Vorgaben zur Auswahl und sicheren Nutzung von Fuß- und Knieschutz. Neben allgemeinen Informationen zu Sicherheitsschuhen werden auch spezielle Themen wie orthopädischer Fußschutz berücksichtigt. Elf Anhänge dienen als zusätzliche Hilfen für die betriebliche Umsetzung.

Das sind die Neuerungen zur letzten Ausgabe von Oktober 2007:

- Anpassung an aktuelle europäische und nationale Regelwerke
- Integration sicherheitsrelevanter Änderungen aus den Normen für Fuß- und Knieschutz
- Streichung der Risikoprioritätszahl zugunsten einer DGUV-Leitlinie
- Verweis auf die tätigkeitsbezogene Beispielliste auf der DGUV-Webseite (statt bisheriger Beispielsammlung)
- Aufnahme von Schuhen zum Schutz vor Chemikalien, Risiken in Gießereien und beim Schweißen bzw. verwandten Verfahren
- Definition von Verschleißmerkmalen und Beschädigungen, die eine sichere Nutzung ausschließen (Ablegereife)
- Empfehlungen zur Auswahl von Fuß- und Knieschutz für spezifische Arbeitsbereiche
- Ergänzung von Muster-Betriebsanweisungen als Anlagen

Die Auswahl des geeigneten Fußschutzes erfordert eine sorgfältige Analyse der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung und der individuellen Anforderungen des Trägers. Fußschutz dient primär dem Schutz vor Gefährdungen, sollte jedoch auch ergonomische Aspekte berücksichtigen und zur störungsfreien Produktion beitragen. Für eine wirksame Integration in den betrieblichen Ablauf sind ergänzende Maßnahmen wie Unterweisungen notwendig.



Download-Tipp

Sie können die aktualisierte Version der DGUV-Regel 112-191 „Benutzung von Fuß- und Knieschutz“ kostenlos hier herunterladen: <https://kurzlinks.de/xv1e>

10 gute Ideen zum Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz am 28. April 2026

Der Aktionstag wurde 2003 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ins Leben gerufen, um die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten weltweit zu fördern. Eine schöne Gelegenheit, im Rahmen einer eigenen Kampagne gezielt Themen aufzugreifen, die auf die Belegschaft zugeschnitten sind und dabei Trends wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) miteinbeziehen. Beginnen Sie jetzt mit den Vorbereitungen – wir liefern Ihnen die Ideen.

Technik und Innovation

1. **Virtual-Reality(VR)-Sicherheitstraining:** Nutzen Sie VR-Brillen für virtuelle Rundgänge, bei denen Mitarbeiter Gefahrenquellen in einer simulierten Arbeitsumgebung aufspüren können.
2. **KI im Arbeitsschutz:** Stellen Sie Tools vor, die mithilfe von Sensoren oder Algorithmen Unfälle verhindern oder ergonomische Risiken frühzeitig erkennen.
3. **Ergonomie-Check für Homeoffice und Büro:** Bieten Sie Beratungen zu ergonomischen Einstellungen an.
4. **Sicherheitsquiz/Gamification:** Nutzen Sie Quiz-Apps für Wettbewerbe rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Ganzheitliche Gesundheitsangebote

5. **Gesundheits-Check-up:** Bieten Sie Blutdruckmessungen oder Blutzuckertests sowie Kurzberatungen durch Betriebsärzte an.
6. **Bewegte Pause und Rückenfit-Übungen:** Kurze Workshops zu Dehnübungen, die direkt am Arbeitsplatz umsetzbar sind.

7. **Mentale Gesundheit:** Seminare zur Burnout-Prävention, Resilienz oder zum Umgang mit digitalem Stress (Digital Detox).

Praktische Übungen

8. **Brandschutz:** Löschübungen mit Feuerlösch-Simulatoren
9. **Erste-Hilfe-Crashkurs** oder Nutzung eines Defibrillators (AED)
10. **Rauschbrillen-Parcours:** Demonstration der Auswirkungen von Alkohol oder Medikamenten auf das Reaktionsvermögen



Mein Tipp

Fragen Sie bei der Berufsgenossenschaft oder den Krankenkassen nach Unterstützung in Form von Materialien, Experten oder finanziellen Zuschüssen. Achten Sie bei der Organisation Ihres Aktionstages darauf, dass die Angebote schichtübergreifend und auch für Mitarbeiter im Außendienst oder Homeoffice, z. B. als Webinare, zugänglich sind.



Warum es sich lohnt, über Unfälle zu sprechen, statt sie unter den Teppich zu kehren

Unfälle passieren – auch in Unternehmen mit guter Prävention. Doch was danach geschieht, entscheidet über die Zukunft der Sicherheitskultur: Schweigen oder offen kommunizieren? Transparenz bei Unfällen rettet Leben, ermöglicht Lernen, schützt Kollegen und stärkt Vertrauen. In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie Unfälle, Beinaheunfälle und Erste-Hilfe-Fälle, die bereits in Ihrem Unternehmen passiert sind, dafür nutzen, die Sicherheitskultur zu stärken.

Gelebte Sicherheitskultur zeigt sich nicht nur daran, wie gut Risiken im Vorfeld beurteilt werden, sondern auch daran, wie mit Unfällen umgegangen wird. Wer Unfälle verschweigt, signalisiert: Sicherheit ist nicht so wichtig. Wer offen darüber spricht, strahlt aus: Wir übernehmen Verantwortung und wollen besser werden.

Unfälle, die bereits passiert sind, verdeutlichen das reale Risikopotenzial im Unternehmen

Unfälle liefern Hinweise auf Risiken, Lücken in Abläufen oder unklare Zuständigkeiten. Es könnte jederzeit wieder passieren, wenn die Zustände unverändert blieben. Eine gründliche Analyse und anschließende Kommunikation von Unfällen, Beinaheunfällen und Erste-Hilfe-Fällen helfen gegen den Trugschluss „Bei uns passiert schon nichts!“ Die Beschäftigten bekommen die Chance zu lernen, damit sich Unfälle nicht wiederholen.

Arbeitsschutz geht alle im Unternehmen an

In die Unfallkommunikation sollten Sie deshalb auch alle einbeziehen – inklusive Geschäftsleitung, Personalabteilung, Einkauf und Finanzen. Sie alle haben einen Einfluss auf die Sicherheitskultur im Unternehmen, auch wenn sie sich dessen nicht immer bewusst sind. Eine gute Unfallkommunikation erinnert sie daran.

Geschichten kommunizieren statt reiner Fakten

In meiner Anfangszeit als Sicherheitsbeauftragter war es noch üblich, PowerPoint-Folien zu erstellen. Es wurde sachlich berichtet, wie ein Unfall passiert ist und welche Verletzungen die verunfallte Person hatte. Meist waren ein Foto dabei sowie ein Verweis auf eine Arbeitsschutzregel. Das wurde dann ausgehängt und in Team-Meetings besprochen. Die Wirkung verpuffte oft schnell. Nur wenn der Unfall inhaltlich besonders gut in ihren Arbeitsbereich passte, konnten meine Kollegen damit etwas anfangen. Anders wird es, wenn Sie Unfälle als Geschichten erzählen – inklusive Gedanken und Emotionen. Dann wird es lebendig, die Mitarbeiter können eher reflektieren, wie sie selbst gehandelt hätten.

Welche Botschaft wollen Sie senden?

Stellen Sie sich, bevor Sie mit der Belegschaft über Unfälle sprechen, die folgende Frage: Für welche wichtige Arbeitsschutzbotschaft oder -regel dient der Vorfall als Beispiel oder Warnung?

Beispiel:

Ein Mitarbeiter hat Reinigungsalkohol ins Auge bekommen. Er konnte das Auge mit Augenspülung ausspülen und es ist nichts weiter passiert. Wäre das Gleiche mit einer anderen Chemikalie passiert, wäre es sicher schlimmer ausgegangen. Die passende Botschaft, die sich mit diesem Fall kommunizieren lässt, lautet: Beim Umgang mit Chemikalien immer die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) – in diesem Fall eine Schutzbrille – tragen!

Perspektivwechsel: Welche Botschaft kommt beim Gegenüber an?

Sind die Vorkommnisse bei einer Unfallschilderung so speziell, dass Mitarbeiter aus anderen Abteilungen damit nichts anfangen können, ist die einzige Botschaft, die hängen bleibt: „Da hat halt einer nicht aufgepasst!“ Das bringt den Arbeitsschutz kein Stück voran. Im Gegenteil: Es hinterlässt ein Gefühl von Ohnmacht. Wenn Sie in Ihre Unfallgeschichte jedoch einfließen lassen, dass gleichzeitig das Telefon klingelte, der Mitarbeiter gerade in Eile oder es kurz vor Feierabend war, gibt es Anknüpfungspunkte für Botschaften, die alle betreffen und relevant sind.

Beispiele:

- „Wie bleibt man bei risikobehafteter Arbeit konzentriert?“
- „Wann ist man abgelenkt?“
- „Wie stellen wir sicher, nur intakte Werkzeuge zu verwenden?“

Unfallverursacher nicht an den Pranger stellen

Wenn durch eine unsensible Unfallkommunikation nur ein „Wie kann man nur so blöd sein?!“ bei der Belegschaft ankommt, ist das kontraproduktiv für den Arbeitsschutz. Meist spricht sich schnell herum, wer der Unglücksrabe war – es wird über ihn geredet und getuschelt. Das könnte dazu führen, dass er sich beim nächsten Mal vielleicht überlegt, ob es nicht eine Möglichkeit gäbe, den Unfall nicht zu melden. Gleiches gilt für Kollegen, die nicht in eine ähnlich peinliche Situation geraten möchten. Die Unfallkommunikation soll deshalb wertschätzend und respektvoll sein.



Mein Tipp

Verwenden Sie einen sympathischen Mitarbeiter-Avatar als Unglücksraben, um die verunglückte Person zu schützen.

Austausch im Team

Die Unfallkommunikation erreicht dann am meisten, wenn in den Teams ein Austausch dazu stattfindet. Führungskräfte oder Schichtleiter erzählen oder zeigen, was passiert ist, und stellen anschließend Fragen.

Beispiele:

- „Könnte so etwas bei uns auch passieren?“
- „Wie hätten Sie gehandelt?“
- „Gibt es bei uns auch Risiken, wo es brenzlig wird, wenn man mal abgelenkt ist?“

Es kann sein, dass Mitarbeiter von Situationen berichten, die sie selbst schon erlebt haben. So erfährt man von einer bisher unbekanntem Gefahrenstelle, die präventiv behoben werden kann.

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

Laut Plänen der Bundesregierung soll die Norm des Achtstundentags aus dem Arbeitszeitgesetz verschwinden – zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Wie stark aber das Interesse von Beschäftigten an einer Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden ist, zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2025. Sichtbar werden auch die negativen Folgen langer Arbeitstage, wie häufigere Erschöpfung und Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Die bundesweit repräsentative Befragung des DGB-Index Gute Arbeit wurde im Zeitraum vom Januar bis Mai 2025 durchgeführt. Mehr als 4.000 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer aus allen Branchen, Berufs-, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen und Betriebsgrößen gaben Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen. Schwerpunktthema war die Arbeitszeit. Die große Bedeutung einer täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden wird sichtbar, wenn lange Arbeitstage im Zusammenhang mit Belastung, Gesundheit und Vereinbarkeit betrachtet werden.

überwiegend Arbeitszeitlagen, die tagsüber zwischen 6:00 und 18:00 Uhr liegen. 95 % würden ihren Arbeitstag gerne spätestens um 18:00 Uhr beenden.



Anteil der Beschäftigten, die ihren Arbeitstag bis 18 Uhr beenden möchten



Infobox

Das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form (Stand: Februar 2026) soll der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. Für diesen Zweck ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden festgelegt. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn es dafür innerhalb von sechs Monaten einen zeitlichen Ausgleich gibt. Das Gesetz lässt darüber hinaus abweichende Regelungen zu, z. B. in der Landwirtschaft, im Gesundheitswesen, im öffentlichen Dienst oder bei Bereitschaftsdiensten.

Die Mehrheit der befragten Beschäftigten will keine längeren Arbeitstage

72 % der Befragten möchten ihre tägliche Arbeitszeit auf maximal acht Stunden begrenzen. 98 % wollen nicht länger als zehn Stunden arbeiten. Selbst von denjenigen, die den Acht-Stunden-Tag sehr häufig oder oft überschreiten, würden 59 % ihn gerne einhalten – wenn sie selbst entscheiden könnten.



Anteil der Beschäftigten, die nicht länger als 8 Stunden am Tag arbeiten wollen



Anteil der Beschäftigten, die nicht länger als 10 Stunden am Tag arbeiten wollen

Spätestens um 18:00 Uhr soll Feierabend sein

Gefragt nach dem bevorzugten Beginn und Ende des Arbeitstages, gab die große Mehrheit der Beschäftigten (73 %) an, zwischen 6:00 und 9:00 Uhr morgens beginnen zu wollen. Gewünscht sind

Große Diskrepanz zwischen der Realität und den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten

Zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitszeit sind lediglich 40 % der Beschäftigten. Mehr als die Hälfte (53 %) wünscht sich kürzere Arbeitszeiten – bei schlechten Arbeitsbedingungen sind es sogar 72 %. Wer hohen Belastungen ausgesetzt ist, denkt eher über kürzere Arbeitszeiten nach. Der am häufigsten genannte Grund für die große Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit sind unflexible betriebliche Arbeitsabläufe:

- 63 % nennen starre Strukturen als Hinderungsgrund für kürzere Arbeitszeiten.
- 60 % der Beschäftigten können die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Zeit schaffen.

Die gesundheitlichen Folgen langer Arbeitszeiten

Mehr als 40 % der Beschäftigten überschreiten den Acht-Stunden-Tag (sehr) häufig. Je öfter die Grenze von acht Stunden überschritten wird, desto gravierender sind die Folgen:

- Beschäftigte, die sehr häufig über acht Stunden arbeiten, können deutlich schlechter von der Arbeit abschalten (51 % gegenüber 21 % bei Einhaltung des Acht-Stunden-Tags).
- Sie fühlen sich doppelt so häufig nach der Arbeit leer und ausgebrannt (46 % gegenüber 23 %).
- Zudem wird die gesetzliche Ruhezeit fünfmal häufiger unterschritten (21 % gegenüber 4 %).



Infobox

Das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form (Stand: Februar 2026) schreibt vor, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Ähnlich wie die Pausenzeiten dienen die regelmäßigen Ruhezeiten der Erholung und Regeneration der Beschäftigten. Für bestimmte Tätigkeiten sieht das Gesetz die Möglichkeit vor,

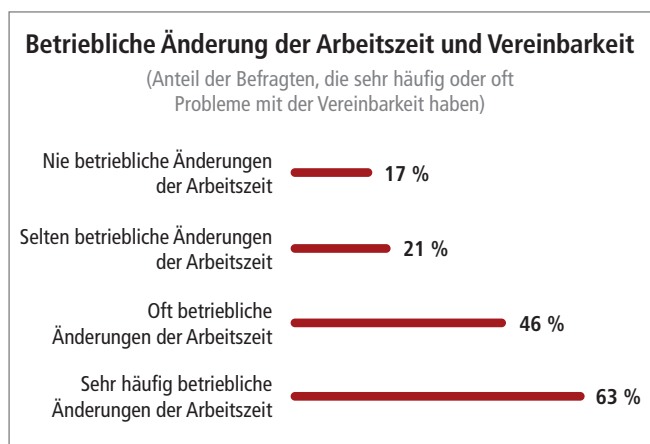


Ruhezeiten zu verkürzen, wenn die Verkürzung in einem bestimmten Zeitraum wieder ausgeglichen wird.

Auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird massiv beeinträchtigt

Lange Arbeitstage erschweren es den Beschäftigten, sich um ihren Alltag, um Kinder oder Angehörige zu kümmern. Sie beeinträchtigen soziale Kontakte, verhindern gesellschaftliches Engagement und ehrenamtliche Aktivitäten.

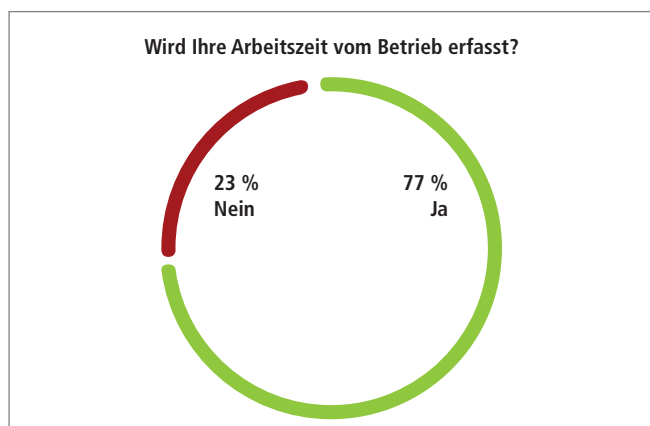
- Während bei Einhaltung des Acht-Stunden-Tags nur 12 % von Vereinbarkeitsproblemen berichten, steigt dieser Anteil bei sehr häufiger Überschreitung auf 44 %.
- Besonders viele Beschäftigte (63 %) berichten von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit, wenn Betriebe die Arbeitszeit kurzfristig ändern.



Verbesserungsbedarf bei der Erfassung der Arbeitszeit

Arbeitgeber sind verpflichtet, die täglichen Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zu erfassen. Das wurde in den vergangenen Jahren durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bestätigt. Die Erfassung der Arbeitszeit soll die Rechte der Beschäftigten unter anderem im Bereich des Arbeitsschutzes sicherstellen.

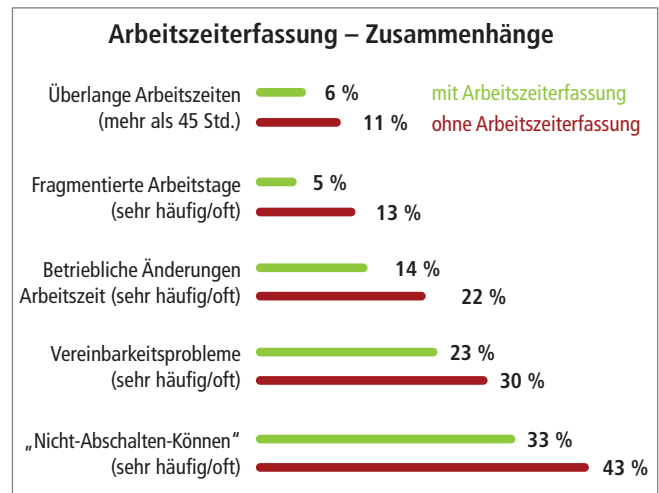
- Eine vollständige Erfassung der Arbeitszeit durch den Betrieb – wie dies rechtlich vorgeschrieben ist – wird lediglich von 70 % der Befragten bestätigt.
- Bei 7 % werden die Zeiten nur unvollständig erfasst.
- 23 % verfügen über keine Arbeitszeiterfassung.



Arbeitszeiterfassung als Schutzinstrument

Dass die Arbeitszeiterfassung ein wirksames Schutzinstrument ist, zeigen diese Zahlen:

- Mit Erfassung arbeiten weniger Beschäftigte überlange Arbeitszeiten (6 % über 48 Stunden pro Woche gegenüber 11 % ohne Erfassung).
- Auch die Vereinbarkeit verbessert sich: Mit Erfassung berichten 23 % von Problemen, ohne Erfassung sind es 30 %.
- Ohne Erfassung treten entgrenzte Arbeitszeiten häufiger auf, die Erholung in der Freizeit gelingt schlechter.



Eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes könnte den Druck auf Beschäftigte erhöhen

In besonderem Maße würde es diejenigen Beschäftigten treffen, deren Arbeitszeiten nicht durch Tarifverträge geregelt sind. Willkürlichen Anordnungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber wären Tür und Tor geöffnet. Die Abschaffung des Acht-Stunden-Tags würde tägliche Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden erlauben – inklusive aller negativen Nebenwirkungen.



Fazit

Die Pläne der Bundesregierung zur Reform des Arbeitszeitgesetzes sind in vielerlei Hinsicht problematisch. Sie stehen nicht nur im Widerspruch zu wissenschaftlichen Erkenntnissen über die gesundheitlichen Risiken langer Arbeitszeiten. Sie stehen auch den Wünschen der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten entgegen, die eine klare Begrenzung ihrer Arbeitstage wollen. Arbeits- und Erholungszeiten müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, damit Beschäftigte gesund bleiben können. Setzen Sie sich als Sifa dafür ein, dass das in Ihrem Betrieb so umgesetzt wird.



Download-Tipp

Die ausführlichen Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2025 finden Sie im Report 2025 „Gute Zeiten, schlechte Zeiten? Wie die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten bewerten“: <https://kurzlinks.de/itv3>

Mithilfe dieser Checkliste gelingt ein sicherer Umstieg auf kabellose Geräte

Der Trend zu kabellosen Geräten und Werkzeugen nimmt in vielen Betrieben zu. Die Vorteile liegen auf der Hand: keine Gefährdung infolge elektrischer Körperdurchströmung, mehr Flexibilität, weniger Stolperfallen, effizienteres Arbeiten. Dieser technologische

Fortschritt bringt neue Herausforderungen für die Arbeitssicherheit mit sich. Als Sifa müssen Sie den Umstieg aktiv begleiten, um Risiken zu minimieren und gesetzliche Anforderungen einzuhalten. Unsere Checkliste hilft dabei.

Checkliste: Sicher umsteigen auf kabellose Geräte



		Ja	Nein	Notizen
Gefährdungsbeurteilung				
1.	Wird beim Kauf neuer Geräte das Gewicht als Auswahlkriterium mitberücksichtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Wird die Handhabung kabelloser Geräte hinreichend getestet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Wird berücksichtigt, dass Akkugeräte oft schwerer sind als kabelgebundene Varianten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Wird geprüft, ob Hilfsmittel wie Tragegurte zum Einsatz kommen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Werden die Vibrations- und Lärmbelastungen der Akkugeräte gemessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Werden die vorgeschriebenen Grenzwerte eingehalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Werden gegebenenfalls die Pausenregelungen angepasst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Brandschutz und Akkusicherheit				
8.	Werden die Akkus in feuerfesten Schränken oder Sicherheitscontainern gelagert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9.	Findet die Lagerung getrennt von brennbaren Materialien statt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	Gibt es überwachte Ladeplätze mit Temperaturkontrolle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	Befinden sich die Ladeplätze abseits der Fluchtwege?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.	Stehen für Notfälle geeignetes Löschmittel (Metallbrandlöscher, Löschgranulat) sowie feuerfeste, isolierte Behälter oder spezielle Quarantäneboxen zur (Zwischen-)Lagerung defekter Akkus bereit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Explosionsschutz und Einsatzumgebung				
13.	Wird geprüft, ob die Akkus in explosionsgefährdeten Bereichen zulässig sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14.	Werden die Akkus ausschließlich bei den vom Hersteller vorgegebenen Temperaturen verwendet und gelagert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Organisation und Wartung				
15.	Sind die Geräte und die dazugehörigen Akkus eindeutig gekennzeichnet, um Verwechslungen zu vermeiden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16.	Werden Ladezyklen optimal geplant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17.	Sind für Schichtbetrieb ausreichend Ersatzakkus vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18.	Existiert ein Wartungsplan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19.	Werden die Akkus regelmäßig auf Beschädigungen geprüft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20.	Werden alle Maßnahmen nachvollziehbar dokumentiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sensibilisierung der Mitarbeiter				
21.	Werden die Mitarbeiter regelmäßig zu richtiger Handhabung, zum Transport und zur Lagerung von Akkus unterwiesen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22.	Wissen die Mitarbeiter, wie sie beschädigte Akkus erkennen und melden und was bei einem Notfall zu tun ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



„Wie läuft ein Besuch der Berufsgenossenschaft ab und welche Unterlagen muss ich vorlegen?“

Frage: „Wir sind ein kleiner Sportverein mit 301 Mitgliedern und vier Minijobbern. Die Berufsgenossenschaft hat sich zu einer Besichtigung angekündigt. Was muss ich beachten und was muss ich vorlegen können? Gibt es einen Ablaufplan?“

Antwort: Wichtige Dokumente und Informationen, die die Berufsgenossenschaft sehen möchte, könnten sein:

1. **Personaldaten und Entgelte:** Anzahl der Beschäftigten, gezahlte Entgelte, geleistete Arbeitsstunden
2. **Unfallmeldungen**
3. **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Nachweise über die Durchführung von Prüfungen elektrischer Geräte und Anlagen, Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen
4. **Satzung und Organisationsstruktur des Vereins**
5. **Jahresnachweise, Beitragsmeldungen**

Typische Fragen bei einer Besichtigung (Beispiele)

- Sind die Flucht- und Rettungswege freigehalten und gekennzeichnet?
- Sind genügend Feuerlöscher vorhanden und leicht erreichbar?
- Sind die erforderlichen baulichen und technischen Brandschutzeinrichtungen vorhanden und funktionstüchtig?
- Sind Verkehrswege frei von Stolper-, Rutsch- und Sturzgefahren?
- Ist das vorgeschriebene Erste-Hilfe-Material griffbereit?
- Ist die Beleuchtung ausreichend für sicheres Arbeiten?
- Sind die Arbeitsplätze ergonomisch eingerichtet?
- Gibt es technische Hilfsmittel, um schwere Gegenstände zu transportieren oder zu heben?

- Sind die Arbeitsabläufe gut organisiert?
- Sind die Mitarbeiter ausreichend über erforderliche Schutzmaßnahmen informiert?

Beispielhafter Ablauf

1. Vorgespräch

Während des Vorgesprächs wird die Gefährdungsbeurteilung stichprobenartig von einem Mitarbeiter der Berufsgenossenschaft geprüft. Außerdem werden Themen wie Arbeitsunfälle, Arbeitssicherheit sowie neue Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz angesprochen. Für das Vorgespräch sollten Sie alle nötigen Dokumente bereithalten.

2. Begehung

Bei der Begehung halten die Prüfer der Berufsgenossenschaft Ausschau nach möglichen Gefahren. Es wird geprüft, ob die Gefahren bereits in der Gefährdungsbeurteilung erfasst worden sind. Eventuelle Mängel werden in einem Protokoll festgehalten.

3. Nachbesprechung

In der Nachbesprechung wird das Protokoll, das bei der Begehung erstellt wird, noch einmal herangezogen. Haben sich Mängel herausgestellt, wird im Nachgespräch über deren Beseitigung gesprochen. Die Prüfer entscheiden, wie die Beseitigung auszu-sehen hat und bis wann sie erfolgen muss. Gegebenenfalls wird ein Folgetermin zu einer erneuten Besichtigung vereinbart.



Mein Tipp

Im Leitfaden „Sportvereine bei der VBG“ finden Sie zahlreiche Informationen zu den Rechten und Pflichten von Sportvereinen als Mitgliedsbetriebe der VBG. Sie können ihn hier kostenlos herunterladen: <https://kurzlinks.de/no53>

„Besteht Unfallschutz während eines privaten Gesprächs am Arbeitsplatz?“

Frage: „In unserer Firma werden gelegentliche private Unterhaltungen bzw. Telefonate von der Geschäftsleitung geduldet. Sind Unfälle während solcher Gespräche versichert?“

Antwort: Es kommt darauf an! **Versicherungsschutz besteht, wenn die versicherte Tätigkeit während des privaten Gesprächs weiterhin im Vordergrund steht und ursächlich für den Unfall ist.** Beispiel: Ein Empfangsmitarbeiter nimmt Geschäftspost an und wechselt dabei ein paar Worte mit dem Postboten. Auch kurze private Gespräche „im Vorbeigehen“ sind in der Regel versichert, z. B. wenn ein Mitarbeiter auf dem Weg zu einer Arbeitsaufgabe kurz telefoniert. Entscheidend ist, dass der Weg und nicht das Gespräch den Unfall verursacht hat.

Kein Versicherungsschutz besteht, wenn die versicherte Tätigkeit für das private Gespräch länger unterbrochen wird und so nicht mehr im Vordergrund steht. Beispiel: Ein Lagerarbeiter verlässt für ein privates Telefonat die Halle und kehrt erst nach drei Minuten zurück. Auf dem Rückweg verletzt er sich am Kreuzband. Laut Hessischem Landessozialgericht (Urteil L 3 U 33/11) ist dies kein Arbeitsunfall, da die Tätigkeit aus rein privatem Anlass unterbrochen wurde.



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

Nehmen Sie Ihr Firmenportrait kritisch unter die Lupe – hier lauern Sicherheitsrisiken!

Eine ausführliche Präsentation des eigenen Unternehmens auf Internetseiten und in Marketingbroschüren ist heutzutage Standard – schließlich soll Aufmerksamkeit für Produkte und Dienstleistungen erzielt werden. Doch interne Foto- und Videoaufnahmen bergen oft unterschätzte Sicherheitsrisiken. Lesen Sie hier, warum Sie darauf achten sollten, sensible Unternehmensinformationen und -bereiche nicht unbeabsichtigt preiszugeben.

Die Erstellung von Hochglanzfotos und hochauflösenden Videoaufnahmen von Gebäuden, Anlagen, Produkten, Arbeitsplätzen und Gebäudebereichen für Firmenportraits hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen – insbesondere für öffentlich zugängliche Plattformen wie z. B. Google Maps, LinkedIn, Instagram oder Facebook. Als Mittel der Unternehmenskommunikation ist diese Maßnahme zwar gut gemeint, aber in der Praxis häufig nicht sicher umgesetzt.

Potenzielle Sicherheitsrisiken bei betrieblichen Foto- und Videoaufnahmen

1. Sichtbarkeit sensibler Sicherheitseinrichtungen und eingesetzter Sicherheitstechnik: Fotos und Videos aus dem Unternehmensumfeld zeigen eventuell mehr als beabsichtigt – wie beispielsweise

- Standorte von Videokameras,
- Beschaffenheit und Schutz von Türen oder
- das Design von Firmenausweisen oder -kleidung.

Solche Details können Angreifern entscheidende Hinweise liefern.

2. Missbrauch von Fotos: Fotos können aus dem Kontext gerissen oder manipuliert werden, um der Geschäftsleitung oder jemandem aus dem Kollegenkreis zu schaden.

3. Datenschutzverletzungen, z. B. wenn Fotos von Mitarbeitern ohne deren Einwilligung aufgenommen wurden oder es bei der Speicherung und Übertragung von Daten zu einem Datendiebstahl gekommen ist.

6 Tipps, wie Sie Sicherheitsrisiken minimieren

- 1. Richtlinien festlegen:** Erstellen Sie klare Vorgaben für die Erstellung und Veröffentlichung von betrieblichen Fotos und Videoaufnahmen.
- 2. Aufnahmeorte:** Stimmen Sie die Aufnahmeorte für Ihr Firmenportrait vorab mit der Sifa, den Sicherheitsverantwortlichen, dem Datenschutzbeauftragten und der Rechtsabteilung ab.
- 3. Überprüfung des Teams:** Stellen Sie sicher, dass Foto- und Filmteams sicherheitsüberprüft sind.
- 4. Mitarbeiter informieren:** Sensibilisieren Sie die Belegschaft vorab für Sicherheit und Datenschutz.
- 5. Datenschutz einhalten:** Gewährleisten Sie die Einhaltung aller Datenschutz- und Informationssicherheitsvorgaben rund um die Aufnahmen.
- 6. Sicherheitsprüfung vor Veröffentlichung:** Kontrollieren Sie alle Bilder und Videos unter Sicherheitsaspekten, bevor sie zur Veröffentlichung freigegeben werden.



Fazit

Die Außendarstellung Ihres Unternehmens mit Fotos und Videoaufnahmen darf nicht zulasten der Sicherheit gehen. Mit klaren Prozessen und Verantwortlichkeiten schützen Sie Ihr Firmengebäude und die Belegschaft vor Angriffen oder Missbrauch von Datenmaterial.

Urteil: Arbeitsschutzinteressen rechtfertigen keine dauerhafte Videoüberwachung

Ein Produktionsmitarbeiter eines Stahlbetriebs, dessen Arbeitsplatz über zwei Jahre von 34 Videokameras dauerüberwacht wurde, klagte beim Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm auf Schadensersatz. Er fühlte sich in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt. Der Arbeitgeber begründete die Überwachung mit Sicherheitsaspekten, Diebstahlprävention und Arbeitsschutz. Es habe schon Manipulationen an Maschinen gegeben, um Arbeitspausen zu erzwingen. So urteilten die Richter in dem Fall.

Das Gericht stellte sich auf die Seite des Arbeitnehmers. Die zweijährige Überwachung sei ein schwerer, rechtswidriger Eingriff in dessen Rechte gewesen. Der Eingriff sei nicht nach dem Bundesdatenschutzgesetz oder der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gerechtfertigt gewesen. Der Arbeitnehmer habe nie in die Datenverarbeitung eingewilligt und sei nicht über Zweck und Verwendung der Aufnahmen informiert worden. Eine allgemeine Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsvertrag rechtfertige keine Dauer-Videoüberwachung.

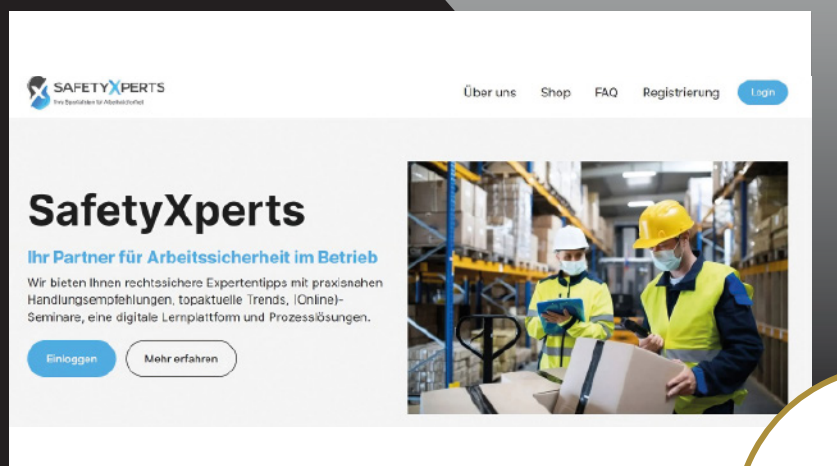
Außerdem hätten mehrere Führungskräfte ständigen Zugriff auf die Aufnahmen gehabt. Es habe keine ausreichenden Sicherheitsmaßnahmen gegen unbefugten Zugriff gegeben.

Das LAG Hamm sprach dem Kläger 15.000 € Schadensersatz zu

Ausschlaggebend für den hohen Betrag waren die Dauer der Überwachung und der dadurch entstandene psychische Druck (Urteil vom 28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24).



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITS-
HILFEN 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

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: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610

E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ 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 Premium“ 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

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.





Kennen Sie schon „Die magischen Sieben“?

Das neue Online Escape Game für die Pflege

Das interaktive Online-Spiel der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zeigt mit Rätseln und Aufgaben Gefährdungen in Pflegeberufen auf. Mehrere Personen können die Rätsel gemeinsam lösen, wenn sie sich einen Computer teilen. Vertiefende Inhalte zu den Themen Fehlbelastung, Hautbelastung, Infektion, Gefahrstoffe, Schichtarbeit und Gefährdungsbeurteilung sind im Frage-Antwort-Stil aufbereitet – ideal zum Lernen oder für Unterweisungen.

kurzlinks.de/eho2

Senden Sie uns gerne
Ihre Anregungen und
Themenwünsche per E-Mail an:

✉ premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit