



# Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

**aktuell**

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

## WENN DER CHEF MOBBT

Als SiBe zwischen Stuhl und Bank? So helfen Sie Betroffenen bei Bossing. **S. 3**

## TOP-THEMA

## ARBEIT MENSCHEN-GERECHT GESTALTEN

Ja gern – aber wie? Mit diesen 10 Kriterien für ergonomische Arbeitsplätze. **S. 6**

## GEWALT BEIM SCHAFFEN AKTIV VERHINDERN

Die Checkliste zeigt Massnahmen zum wirksamen Schutz der Schaffenden auf. **S. 8**



“ Mobbing ist kein Kavaliersdelikt. Bossing, das Mobbing durch Vorgesetzte, erst recht nicht. ”



**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](mailto:redaktion@safetyxperts.de).

### Brauchen auch Kader Hilfe?

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

*der Gesetzgeber verteilt Aufgaben punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sinnvoll und gerecht. Wer als Unternehmer oder Kader Arbeiten vergibt, muss sicherstellen, dass bei der Ausführung keine Gefährdungen drohen.*

*Reicht die eigene Kompetenz dazu nicht aus, sind (externe) Fachleute beizuziehen. Dies gilt speziell für psychische Belastungen. Hier sind Führungskräfte oft überfordert.*

*Ganz arg wird es, wenn Führungskräfte selbst zur Belastung für ihre Mitarbeitenden werden: beim Bossing. Oft stoppt niemand ihr Fehlverhalten. Wer könnte hier Lösungen finden – ein Gericht, eine Schiedsstelle oder eine innerbetriebliche Instanz? Schreiben Sie mir, was Sie für richtig halten, hofft*

Sabine Kurz

Sabine Kurz

## Weitere FachredaktorInnen des SafetyXperts-Teams



Dr. Robert Kaufmann  
(RK)

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

Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit anderen Fachleuten zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



Rafael de la Roza  
(dLR)

**Der Pragmatiker:** „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass praktisch Schaffende vor Ort Massnahmen schnell umsetzen können.



Dr. Mikko Borkircher  
(MB)

**Immer top informiert:** Dr. Mikko Borkircher ist seit mehr als 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz und hat frühzeitig Informationen zu Änderungen.



### Onlinebereich

Nutzen Sie mehr als 650 Checklisten, Muster, Vorlagen und Lehrvideos unter [safetyxperts.de/login](https://safetyxperts.de/login)



### Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen gerne über das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://safetyxperts.de/login)

# Als SiBe zwischen Stuhl und Bank?

## Wie Sie Betroffenen bei Bossing helfen können

Mobbing am Arbeitsplatz führt zu psychischen Belastungen bei den Gemobbten und ist daher ein Thema für den Gesundheitsschutz – immer wieder. Das Spektrum reicht von den klassischen Anwürfen unter den Schaffenden über das Staffing, das Mobbing von Vorgesetzten, bis hin zum Bossing, der mobbenden Führungskraft. Als SiBe sitzen Sie allfällig zwischen Stuhl und Bank, wenn Sie Betroffenen helfen wollen – speziell dann, wenn der Chef selbst mobbt. (SK)

Zwischen 4.4 und 7.6 % der erwerbstätigen Menschen in der Schweiz sind oder waren schon einmal von Mobbing am Arbeitsplatz betroffen. Das schrieb die „Schweizerische Ärztezeitung“ 2023 mit Blick auf Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) sowie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Dass Führungskräfte sich häufig an Mobbing beteiligen, ist lange bekannt. Bei einer aktuellen Umfrage in Deutschland berichteten 4.4 % der Befragten über Mobbing von Kollegen und 3.5 % der Mobbingopfer über Bossing durch Vorgesetzte.

### Der Bock als Gärtner und Sie als SiBe

„Chef, Sie mobben mich. Bitte helfen Sie mir.“ Solch ein Vorgehen wäre absurd, ist ja klar. Wie aber können Betroffene sinnvoll reagieren, und wie können Sie als SiBe helfen?

**Bevor Sie reagieren, sollten Sie Ihre eigene Position bedenken:**

- Als SiBe unterstützen Sie die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Unternehmen.
- Parteilichkeit gehört nicht zu Ihren Aufgaben. Sie beraten und unterbreiten Verbesserungsvorschläge.
- Ziel Ihrer Tätigkeit ist der Schutz der Mitarbeitenden im Unternehmen, aber natürlich sind Sie der Geschäftsleitung oder dem Unternehmer bzw. Inhaber zur Loyalität verpflichtet.
- Es ist definitiv nicht Ihre Aufgabe, in einem Konflikt zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden Position zu beziehen oder gar zu vermitteln. Lassen Sie sich keinesfalls dazu verleiten, diese Rolle zu übernehmen!
- Spricht jemand aus dem Personal Sie an, dass er oder sie von einer Führungskraft gemobbt wird, sollten Sie Betroffene in einem Vier-Augen-Gespräch über sinnvolle Möglichkeiten informieren (s. Infokasten). Stellen Sie unbedingt klar: Es ist nicht Ihre Aufgabe, im Auftrag von Bossing-Opfern mit dem mobbenden Kader zu sprechen. Informieren Sie stattdessen die Personalvertretung, wenn es eine solche gibt, und stellen Sie Kontakte her, die den Betroffenen helfen.

### Konflikte gibt es überall

Es ist sinnvoll, im Rahmen des betrieblichen Präventionskonzepts interne oder externe Anlaufstellen zu benennen bzw. zu beauftragen, an die Mitarbeitende sich bei psychischen Belastungen – ob beruflich oder privat – wenden können. Dies gilt bei psychosozialen Problemen ebenso wie bei Mobbing oder Bossing.

Am einfachsten ist es, eine externe qualifizierte psychologische Praxis zu beauftragen. Über eine Vertrauensperson im Betrieb oder die Personalvertretung können Mitarbeitende anonym und ohne Kenntnis der Vorgesetzten und Teammitglieder dort einen Termin buchen. Die Kosten für die Beratung trägt der Arbeitgeber.

### Bossing und Mobbing am Arbeitsplatz – was Betroffene tun können

Wer von Mobbing oder Bossing betroffen ist, fühlt sich von vielen oft widerstreitenden Emotionen überflutet: Demütigung, Selbstzweifel, aber auch Wut und dem Bedürfnis nach Rache. Weil das Gefühl, dass etwas passieren muss, um den eigenen Leidensweg zu beenden, schnell übermächtig wird, kann es leicht zu unbedachten Reaktionen kommen, welche die eigene Situation verschlimmern. Eine Strategie, dies zu vermeiden, kann so aussehen:

1. Zuerst sollte das private Umfeld einbezogen werden, durch offene Gespräche mit vertrauten Personen über die Vorkommnisse beim Schaffen. Dieser Schritt fällt vielen Betroffenen am schwersten, weil die Scham und der Zweifel, selbst etwas falsch gemacht zu haben, zu überwinden sind. Aber es lohnt sich! Vertrauten kann man sagen, wie enttäuscht, wütend und verletzt man sich fühlt.
2. Sobald man sich stabilisiert hat, sollte man sich informieren: Wie ist die rechtliche Lage, wer wird mir glauben, was sollte ich konkret tun? Der Austausch mit vertrauenswürdigen Teammitgliedern hilft, die Situation besser zu verstehen. Weitere Ansprechpartner sind die Vertrauensperson im Unternehmen und allfällig die Personalvertretung. Auch Beratungsstellen helfen, ebenso Gespräche mit Fachleuten aus Psychologie und Juristerei – die privat zu zahlen sind.
3. Das Führen eines Mobbing-Tagebuchs ist obligatorisch. Jeder Vorfall ist mit Datum, Uhrzeit, Ort, Beteiligten und genauer Beschreibung des Ereignisses zu dokumentieren. Später dienen solche Aufzeichnungen als Beweismittel.
4. Allfällig gibt es konkrete, benennbare Hintergründe für Bossing und Mobbing, etwa den Druck zum Personalabbau, Rivalitäten unter Führungskräften, Konflikte zwischen Kadern und Geschäftsleitung etc. Anhand solcher Informationen lässt sich dann beurteilen, wie aussichtsreich die Beschwerde über das Verhalten der mobbenden Person ist.
5. Unabhängig davon, wer der Bossing-Täter ist, sollte man die Geschäftsleitung sachlich und mit der kompletten Dokumentation aller Vorfälle über das Bossing und die vermuteten Hintergründe informieren und um Abhilfe bitten – am besten anhand einer Liste mit Vorschlägen.
6. Aus der Praxis ist bekannt, dass Konflikte am Arbeitsplatz nicht immer gelöst werden können. Deshalb sollte man sich frühzeitig überlegen, ob ein befriedigender Wechsel des Arbeitsplatzes möglich ist. Eine in Mediation erfahrene Person mit juristischen Kenntnissen kann die Konditionen mit dem Arbeitgeber aushandeln.

Fortsetzung auf Seite 4



### Woran man Bossing erkennt

Vermutlich macht jedes Opfer von Bossing oder Mobbing diese Erfahrung: „Bist Du Dir wirklich sicher?“ ist eine typische Frage. Dann ist es gut, wenn man die wichtigsten Merkmale kennt – gerade weil es keine offizielle Definition gibt.

#### Typisch für Bossing ist, dass die Führungskraft ...

- unsachliche Kritik am Schaffen des Opfers äussert, die auch Teammitglieder für unberechtigt halten.
- die Arbeit des Opfers übermässig kontrolliert.
- dem Opfer ohne Grund Aufgaben entzieht und statt dessen Routinearbeiten unter seiner Qualifikation verlangt.
- das Opfer im Beisein von Teammitgliedern unfair kritisiert.
- das Opfer von Projekten ausschliesst und ihm die bisherigen Kundentermine verwehrt.
- Leistungen des Opfers anderen Teammitgliedern zuschreibt.
- das Opfer nicht grüsst und in Gruppensituationen „übersieht“.

Wer von Bossing betroffen ist, wird sich vermutlich gerade zu Beginn fragen, ob er oder sie die Situation richtig einschätzt. Hat die Führungskraft, ob Kader oder Linienvorgesetzter, die Kritik nur so dahin gesagt oder steckt Absicht dahinter? Haben sich eigene Leistungen verschlechtert oder wird man grundlos so negativ behandelt?

Wer Vertraute im Team oder unter den Schaffenden im Unternehmen hat, kann diese befragen. Sinnvoll ist, sowohl Führungskräfte als auch andere Anwesende in solchen Konfliktsituationen zu beobachten. Kommt das Bossing gut an oder empfinden auch andere das Verhalten als unpassend? Auf jeden Fall sollte man so früh wie möglich anfangen, Bossing-Situationen zu dokumentieren (s. Infokasten).



### Standardlösungen gibt es nicht – sie sind eine Frage der Unternehmenskultur

Bedingt durch den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel besinnen sich speziell Grossunternehmen allfällig auf neue Wege in der Unternehmenskultur. Dass es Vorgesetzte gibt, die nicht gerade zur Führungskraft geboren sind, weiss jeder Unternehmer. Manchmal geht die Erkenntnis sogar noch weiter: Vorgesetzte aller Hierarchiestufen finden heraus, dass ihr Führungsstil nicht immer perfekt ist. Kommerzielle Coaches zur Lösung solcher Probleme stehen allfällig bereit.

Als SiBe können Sie hier ansetzen. Suchen Sie in der Nähe nach psychologischen Praxen oder Beratungsunternehmen, die Programme zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften anbieten. Überzeugen Sie die Geschäftsleitung mit einem Einführungsvortrag von diesem Ansatz. Die Chancen stehen gut, speziell dann, wenn es bereits Mobbing- oder Bossing-Vorfälle gab.

Mit direkter Konfrontation werden Beschäftigte mobbende Führungskräfte nur selten zu Verhaltensänderungen bewegen können. Wenn aber Mitarbeitende und Vorgesetzte in gemeinsamen Seminaren z. B. konstruktive Selbstkritik erlernen und sich Ziele für die persönliche Weiterentwicklung setzen, ist im besten Fall der erste Schritt für eine andere Unternehmenskultur gemacht.



#### Fazit

Bossing und Mobbing sind Themen, die „brennen“. Vielleicht wundern Sie sich, dass wir hier auf die üblichen Vorschläge à la „informieren Sie das Arbeitsinspektorat oder die Geschäftsleitung“ verzichten. Solche Strategien können zum Erfolg führen, tun es aber selten. Vielleicht, so die grosse Hoffnung, erzielen Unternehmen bessere Resultate gegen Mobbing und Bossing, wenn sie eine offene, hierarchiefreie Kommunikation über das Konfliktverhalten aller Betriebsangehörigen ermöglichen.

## Anhänge der ASA-Richtlinie überarbeitet

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) hat am 23.10.2025 die überarbeiteten Anhänge ihrer „Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit“ (Nr. 6508) verabschiedet. Sie wurden an den Stand der Technik angepasst, praxisorientierter formuliert und stehen zum Download bereit. (SK)

Als „**Besondere Gefährdungen**“ wurden Arbeiten neu gruppiert, die den Beizug von Spezialisten erfordern:

- Arbeiten mit mechanischen Gefährdungen;
- Arbeiten mit Arbeitsmitteln mit Quetsch-, Scher-, Stoss-, Schneid-, Stich-, Einzug- oder Fangstellen;
- Arbeiten mit Absturzgefährdungen ab 2 m;
- Arbeiten mit elektrischen Gefährdungen;
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (chemisch/biologisch);
- Arbeiten mit Brand- und Explosionsgefährdungen;
- Arbeiten mit thermischen Gefährdungen;
- Arbeiten mit speziellen physikalischen Gefährdungen wie Lärm, Vibrationen, ionisierende / nicht ionisierende Strahlung;
- Arbeiten mit Gefährdungen durch besondere Arbeitsumgebungsbedingungen u. a. in Schächten, Kanälen, Silos und Tanks;
- Arbeiten mit Gefährdungen am Bewegungsapparat wie Arbeiten mit Zwangshaltungen, ungünstigen Körperbewegungen, repetitiven Bewegungen oder Arbeiten, die das Bewegen von Lasten erfordern.



# 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 – die technischen Helfer 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. (SD)

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 Kräfte, grosse Reichweiten. Genau dann muss alles stimmen und perfekt aufeinander abgestimmt sein, speziell 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 Störungsmeldung die automatische Fertigungsanlage stoppt. Die Bedienperson 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 Mensch wird am Kopf getroffen und geht zu Boden, er erleidet Prellungen sowie Schürf- und Schnittwunden. Die Produktion steht, Teammitglieder und andere Anwesende 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 eine Person 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 Mitarbeiter eine Störung beheben und begibt sich in den Arbeitsbereich der Maschine, als diese sich 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 am Ende eines Arbeitszyklus unter der Lichtschranke im Einlauf hindurchgeschlüpft. So blieben die Antriebe aktiv. Sein versehentlicher

Unterbruch einer Funktionslichtschranke löste die Maschinenbewegung aus. Ursache war letztlich, dass die Sicherheitslichtschranken im Ein- und Auslauf manipuliert und nach oben versetzt worden waren. Der Grund hierfür war vermutlich, dass der pneumatische Foliengreifer bei regulärer Stillsetzung die Folie fallen liess, was ein (zeit-)aufwendiges 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 Instruktion darauf ein, dass jede Manipulation lebensgefährlich ist. Achten Sie als SiBe bei Betriebsrundgängen auf Anzeichen von Manipulation.
- 2. Manipulationsanreize eliminieren:** Beschäftigte manipulieren allfällig 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 werden, 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) ist konsequent anzuwenden, bevor jemand den Gefahrenbereich betritt. Das heisst: Energiequellen abschalten, verriegeln und kennzeichnen, Restenergie abbauen. Notwendige Bewegungen dürfen nur bei sicheren Betriebsarten stattfinden, 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 Instruktion: Wo sind potenzielle Gefahrenzonen? Welche gefährlichen Routinen haben sich eingeschlichen?

# Mehr als höhenverstellbare Tische und Hebehilfen – Ergonomie als Gesamtkonzept

Ergonomie ist weit mehr als die richtige Sitzhaltung am Bildschirm oder die Bereitstellung einer Hebehilfe: Es geht um die gesamtheitliche, menschengerechte Gestaltung von Arbeit. Dazu gehört die passende Körperhaltung ebenso wie der Schutz vor Lärm, Hitze oder Stress. Das Ziel ist, die Beschäftigten nicht zu zwingen, sich an die Arbeit anzupassen, sondern die Arbeit an den Bedürfnissen des Menschen zu orientieren. Die Information 209-098 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) liefert hier einen praxistauglichen Leitfaden für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. (SD)

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel führen dazu, dass immer mehr Unternehmen sich bemühen, die Ressource Mensch zu schonen und Beschäftigte lange und gesund schaffen zu lassen. Die alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen ist kein „Guetsli“ für die Schaffenden – sie ist gelebte Nachhaltigkeit. Gute Ergonomie bedeutet, die Gesundheit der Mitarbeitenden 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 Beschäftigten.

## Arbeitsplätze sollten dem Menschen gerecht werden – nicht umgekehrt

Ergonomische Arbeitsgestaltung oder auch „menschengerechte Gestaltung“ bedeutet, Arbeit so zu organisieren, dass sie sicher ist, nicht krank macht und dauerhaft geleistet werden kann. Sowohl „zu viel“ als auch „zu wenig“ ist schlecht: Zu schwere körperliche Arbeit überfordert, monotone Aufgaben unterfordern, ständiger Zeitdruck stresst. Bei der Bewertung hilft das Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Es unterscheidet zwischen

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

Die Arbeitsanforderungen müssen durch die Schaffenden 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 Personen müssen in der Nachtschicht schaffen, obwohl bekannt ist, dass das Arbeiten in der Nacht eine hohe Belastung für alle Betroffenen 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 Mitarbeitenden keine Anpassung erlaubt. Obwohl beide Personen die belastende Nachtschicht absolvieren, reagiert ihr Organismus unterschiedlich. Die erste 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 dort schaffenden Beschäftigten.

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 10 zentrale Themenfelder für die Risikoermittlung 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 (gemäss STOP-Prinzip) 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-Vibrationsexpositions-werte.
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, Konzentrations-schwierigkeiten und erhöhtem Krankheitsrisiko.



- 6. **Hitzearbeit** führt zu einer Überlastung des Körpers durch hohe Temperaturen und körperliche Anstrengung. 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. **Kältarbeit** betrifft Tätigkeiten in kühlen und kalten Arbeitsumgebungen mit Temperaturen unter 16 °C. Körperliche Reaktionen auf Kälte sind die Verengung von Blutgefässen und eine eingeschränkte Beweglichkeit. Bei sehr niedrigen 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 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 im Freien Schaffende dar. UV-Strahlung kann akute und langfristige Gesundheitsschäden verursachen, einschliesslich Hautkrebs. Die jeweiligen Schutzmassnahmen hängen allfällig von der Jahreszeit (Schnee!) und vom Standort (Gebirge) ab.
- 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 Unternehmen zu ermitteln. Der Handlungsleitfaden der DGUV hilft Ihnen bei der Bewertung und Gestaltung der 10 Aspekte einer ergonomischen Arbeitsgestaltung. Sie finden sie zum Download unter: [/t1p.de/leitfaden\\_ergonomie](https://www.t1p.de/leitfaden_ergonomie).



Themenfeld		Leitfragen zur ergonomischen Gestaltung
1.	Allgemein	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berücksichtigt Ihre Risikoermittlung die 10 Aspekte zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen?</li> </ul>
2.	Physische Belastung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Werden schwere Lasten vermieden oder mit Hilfsmitteln bewegt?</li> <li>■ Sind Arbeitsplätze so gestaltet, dass Zwangshaltungen und repetitive Tätigkeiten vermieden oder minimiert sind?</li> <li>■ Sind Arbeitsflächen/Arbeitshöhen an die Körpergrösse der Beschäftigten anpassbar?</li> <li>■ Bewerten Sie die physische Belastung an Arbeitsplätzen mithilfe der Leitmerkmalmethoden?</li> <li>■ Erhalten die Beschäftigten Schulungen zum rückengerechten Arbeiten?</li> </ul>
3.	Psychische Belastung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sind Arbeitsinhalte vollständig und abwechslungsreich?</li> <li>■ Haben die Beschäftigten Handlungsspielräume?</li> <li>■ Wie oft gibt es Störungen/Unterbrechungen, wie hoch sind Arbeitsintensität und Zeitdruck?</li> <li>■ Sind Verantwortlichkeiten klar geregelt?</li> <li>■ Bestehen klare Regeln punkto Umgang mit Störungen, Erreichbarkeit und Pausen?</li> </ul>
4.	Vibrationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sind vibrationsstarke Maschinen schwingungstechnisch entkoppelt?</li> <li>■ Wird bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln auf deren Vibrationswerte geachtet?</li> <li>■ Sind maximale Nutzungs- oder Expositionszeiten festgelegt, um die Belastung unterhalb der Grenzwerte zu halten?</li> </ul>
5.	Lärm	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist der Arbeitsplatz akustisch optimiert, d. h. der Lärmpegel so weit wie möglich minimiert?</li> <li>■ Gibt es Rückzugsmöglichkeiten, um konzentrierte Arbeiten in Ruhe durchzuführen?</li> <li>■ Haben Schaffende in lärmbelasteten Bereichen Zugriff auf Gehörschutz und ist arbeitsmedizinische Vorsorge organisiert?</li> </ul>
6.	Innenraumklima	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Passt die Raumtemperatur zum Aktivitätslevel der Tätigkeit?</li> <li>■ Sind Luftfeuchte und Luftgeschwindigkeit berücksichtigt?</li> <li>■ Wird regelmässig gelüftet?</li> </ul>
7.	Hitzearbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Werden Temperaturgrenzen wie in der deutschen Arbeitsstättenverordnung (16 °C/30 °C/35 °C) berücksichtigt?</li> <li>■ Sind technische Massnahmen zur Abkühlung (z. B. Klimaanlage, Luftdusche etc.) vorgesehen?</li> <li>■ Sind maximale Belastungszeiten und Abschwitzpausen vorgesehen?</li> <li>■ Werden Kühlkleidung und Getränke zur Verfügung gestellt?</li> </ul>
8.	Kältarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ist Kälteschutzkleidung vorhanden?</li> <li>■ Gibt es Aufwärmzonen?</li> <li>■ Sind maximale Belastungszeiten und Aufwärmzeiten vorgesehen?</li> </ul>
9.	Beleuchtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gibt es an den Arbeitsplätzen ausreichend Tageslicht und eine Sichtverbindung nach aussen?</li> <li>■ Ist die Beleuchtung blendfrei, ausreichend hell und kann sie von den Beschäftigten angepasst werden?</li> <li>■ Ist allfällig eine biodynamische Beleuchtung vorhanden?</li> </ul>
10.	Sonnenstrahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Werden Tätigkeiten bei besonders hohen UV-Indizes vermieden, z. B. durch gleitende Arbeitszeit?</li> <li>■ Verfügen stationäre Arbeitsplätze über Sonnenschutzeinrichtungen, z. B. Verschattungen?</li> <li>■ Wird UV-Schutz beachtet? Stehen Sonnencremes oder Schutzkleidung zur Verfügung?</li> <li>■ Wird arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten?</li> </ul>
11.	Bildschirmarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Steht ein ergonomisch gestalteter Bildschirmarbeitsplatz zur Verfügung?</li> <li>■ Sind Stuhl und Tisch an individuelle Körpermasse anpassbar?</li> <li>■ Werden Beschäftigte animiert, Bewegungspausen durchzuführen?</li> </ul>



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

Beschimpfungen, Bedrohungen, körperliche Übergriffe – Gewalt am Arbeitsplatz nimmt zu. Führungskräfte müssen handeln – und können es auch. Substituieren (S), also ersetzen, können Sie die Kundschaft nicht, aber unsere Checkliste zeigt, wie Sie Ihre Beschäftigten mit technischen, organisatorischen und persönlichen (TOP) Massnahmen wirksam schützen. (SD)

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, dass sich daran nichts ändern lässt – doch das stimmt nicht. 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 – oft erst, nachdem sie mehrmals Gewalt ausgesetzt waren. Die Gründe sind vielfältig: Scham- und Schuldgefühle oder die Offenbarung vermeintlicher Schwäche. 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 und Ihre Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen 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. Zum Download bereit steht dort auch ein Napo-Film zum Thema, den Sie für Ihre Instruktion nutzen können: [t1p.de/gewaltangehen](https://t1p.de/gewaltangehen).

Checkpunkt	Ja	Nein
1. Es gibt eine Risikoermittlung, die das Thema Gewalt systematisch behandelt (z. B. im Kundenkontakt, bei Alleinarbeit). Darin werden Anlässe für Gewalt berücksichtigt, z. B. Unzufriedenheit oder Verzweiflung bei der Kundschaft, und Massnahmen zur Vermeidung dieser Situationen betrachtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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 Kundschaft, 2. Fluchtweg vom Schreibtisch aus, Alarmknopf etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Auch Bereiche im Freigelände um das Gebäude herum sind so gestaltet, dass Übergriffen vorgebeugt wird, etwa durch gute Beleuchtung und Einsehbarkeit oder eine Kameraüberwachung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Es gibt klare organisatorische Regelungen zum Umgang mit kritischen Situationen (z. B. Unterstützung durch Teammitglieder, Alarmpläne, Notfallnummern).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Beschäftigte wurden zu Deeskalation, Selbstschutz und Meldewegen instruiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Beschäftigte in besonders gefährdeten Bereichen (z. B. Rezeption, Aussendienst) erhalten spezielle Schulungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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 die bei späteren Rechtsstreitigkeiten als Dokumentation genutzt werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Führungskräfte wurden geschult, wie sie Betroffene unterstützen und Vorfälle nachbereiten können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Führungskräfte greifen bei Meldungen konsequent ein und signalisieren: Gewalt ist kein Kavaliersdelikt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Es bestehen Schutz- und Unterstützungsangebote für Betroffene (z. B. Nachgespräch, Erweiterte Ambulante Physiotherapie (EAP), Arbeitsärztin/-arzt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## „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 Mitarbeiter meinte jetzt, dass das verboten ist, weil doch an rotierenden Maschinen Einzugsgefahr besteht. Was ist richtig?“

**Svenja Dammasch:** 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 die Risikoermittlung.

### Allfällig sind die Risiken gegeneinander abzuwägen

Beim Arbeiten mit rotierenden Maschinen gelten besondere Regeln für das Tragen von Schutzhandschuhen, weil diese von rotierenden Teilen der Maschine erfasst und eingezogen werden können. Die gilt auch für Bandschleifer. 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.

In Deutschland gibt die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), die viele holz- und metallbearbeitende Unternehmen mit solchen Maschinen betreut, 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 Risikoermittlung 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? Müssen wir deswegen besondere Schutzmassnahmen treffen?“

**Svenja Dammasch:** Stoffe, die das Hormonsystem beeinflussen können, werden endokrine Disruptoren genannt. Für die Schutzmassnahmen gibt es noch keine konkreten Vorgaben, generell sollten jedoch Einatmen und Hautkontakt vermieden werden.

### Endokrine Substanzen bringen das Hormonsystem durcheinander

Endokrine Substanzen oder auch Disruptoren wirken auf das menschliche Hormonsystem ein. Solche Stoffe sind bereits seit Mitte 2025 zu kennzeichnen. Für Gemische ist die Kennzeichnung ab 01.05.2026 verpflichtend. Die EUH-Sätze lauten:

- 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 Risikoermittlung zu berücksichtigen. Generell gilt aber bei allen Gefahrstoffen: Werden ein direkter Kontakt mit diesen 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 EUH-Sätze ausweisen, sind die Risikoermittlung und die Betriebsanweisung anzupassen und die Beschäftigten zu instruieren.



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



# 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 11 Kriterien zur Arbeitsqualität. Zeitdruck, Störungen und Unterbrüche sowie widersprüchliche Anforderungen kennzeichnen den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter und führen zu Stress und Unzufriedenheit. Helfen Sie Führungskräften und Mitarbeitenden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. (SD)

Ein ganz normaler Arbeitstag? 8:00 Uhr: Sie starten motiviert in den Tag. Der Kaffee ist parat, die Agenda klar. 8:17 Uhr: Die erste E-Mail mit „dringend“ im Betreff. 8:26 Uhr: Ein Teammitglied möchte „nur mal kurz was fragen“. 8:43 Uhr: Die Abteilungsleitung bittet spontan um Zahlen für ein Meeting. 9:00 Uhr: Sie sind endlich wieder bei Ihrer eigentlichen Aufgabe. 9:12 Uhr: Das Telefon läutet. Kommt Ihnen das bekannt vor? Studien zeigen: Allein für die Rückkehr zur ursprünglichen Aufgabe nach einem Unterbruch 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. 2 h am Vormittag für konzentriertes Arbeiten. Im Team synchronisieren, 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. Kreis der Teilnehmenden begrenzen.
5. **Aufgaben priorisieren**: Immer wieder neu bewerten: Was muss heute fertig werden? Was hat Zeit? Allfällig Führungskraft um Priorisierung bitten.
6. **Aufgaben delegieren** und nicht alles selbst machen wollen.

---

# Der Dochteffekt: An grossen Oberflächen können sich Öle selbst entzünden

„Das brennt nicht so leicht“ ist ein Satz, den ich häufig höre. Und es stimmt: Öle selbst geraten nicht so schnell in Brand. Anders sieht es dagegen aus, wenn sie sich auf der Arbeitskleidung, einem Putzlumpen oder alten Isoliermaterialien befinden. Dann kann es bei einigen Ölen sogar zu einer gefährlichen Selbstentzündung kommen. (SD)

Die Form eines Stoffes beeinflusst seine Brandgefahr. So sind flüssige Öle zwar brennbar, aber da ihr Flammpunkt in der Regel weit über 100 °C liegt, zünden sie unter normalen Arbeitsbedingungen sehr träge.

## Grosse Oberfläche = erhöhte Brandgefahr

Anders sieht das jedoch aus, wenn sie als feinversprühtes Aerosol oder gar in Verbindung mit Textilien auftreten. Feine Strukturen, Poren und Fasern vergrössern die Oberfläche. Dadurch kommt es zu einer besseren Durchmischung von Öl und Sauerstoff.

Gelangt Öl auf einen Lappen, ein Kleidungsstück oder eine Kartontage, wirken die Fasern wie ein Docht: Sie saugen Öl an die Oberfläche, wo es schneller verdampfen und ein zündfähiges Gemisch bilden kann. Wärme kann sich in den Hohlräumen zwischen den Fasern sammeln.

Stoffstücke, die mit Maschinenöl getränkt sind, brennen nur, wenn ein Funke hinzukommt, z. B. weil der Lumpen in der Werkstatt neben dem Schweissarbeitsplatz liegt. Doch es gibt auch Öle, die ohne Zündfunken in Brand geraten können. Besonders kritisch sind Materialien, die mit trocknenden Ölen (z. B. Lein-, Holzöl) getränkt sind. Der Flammpunkt spielt hier keine Rolle. Auslöser ist

allein die beim Trocknungsvorgang entstehende Reaktionswärme, wenn diese nicht entweichen kann, z. B. weil der ölgetränkte Stoffstücke oder das Kleidungsstück zusammengeballt oder zusammengelegt sind.

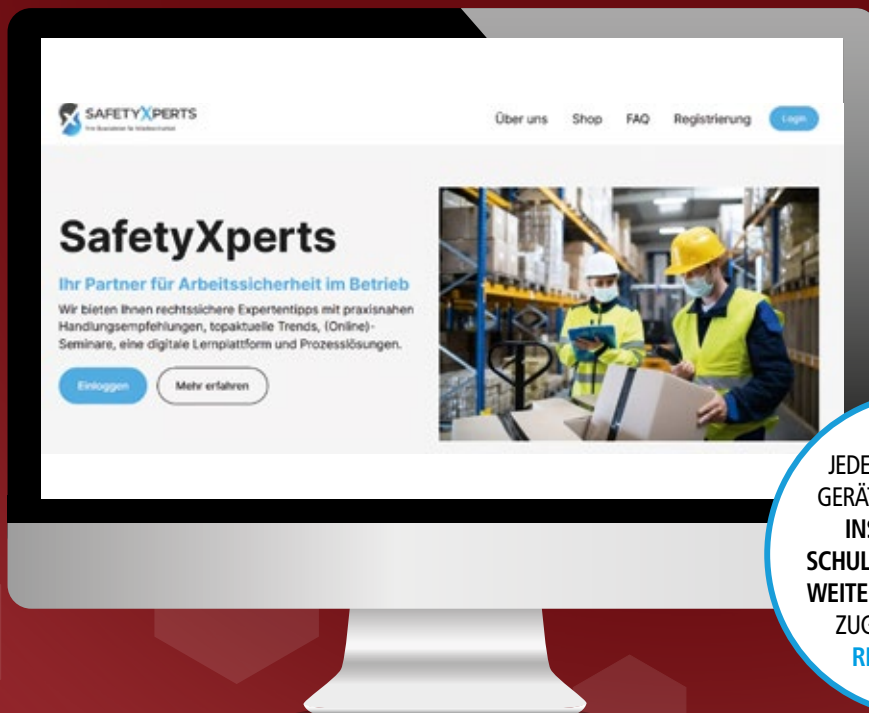
## 3 goldene Regeln für den sicheren Umgang mit ölgetränkten Textilien

- Ballen Sie Stoff- und Kleidungsstücke, die mit trocknenden Ölen getränkt sind, nicht zusammen. Breiten Sie sie stattdessen flach aus oder hängen Sie sie zum Trocknen auf. Alternativ mit Wasser benetzen.
- Achten Sie darauf, dass sich ölgetränkte Materialien nicht in der Nähe von Wärme- oder Zündquellen befinden.
- Sammeln Sie ölgetränkte Materialien in dicht verschlossenen, nicht brennbaren Behältern, z. B. aus Metall.

Der sogenannte Dochteffekt wird im Alltag häufig unterschätzt, obwohl er eine reale Brandursache darstellt. Gerade in Werkstätten, auf Baustellen oder bei Renovationsarbeiten ist deshalb besondere Aufmerksamkeit gefragt. Mit einfachem, bewusstem Umgang lassen sich viele dieser gefährlichen Situationen von vornherein vermeiden.



# 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](https://safetyxperts.de/login)



**Arbeitshilfen:** Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum herunterladen und bearbeiten.



**Archiv:** Ihre Ausgaben

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



**Newsfeed:** Aktuelle Beiträge

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

## Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 0228/95 50 160 • Fax: 0228/36 96 480 • Internet: [www.safetyxperts.de](http://www.safetyxperts.de) • E-Mail: [kundenservice@safetyxperts.de](mailto: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 • Autorin: 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](mailto: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\_David Zarzosa; S. 4: AdobeStock\_ArtFamily





### **Mehr Sicherheit für Velofahrende**

Gut 40 % aller tödlichen Arbeitsunfälle jedes Jahr sind Wegeunfälle.

Speziell betroffen sind Menschen, die das Velo benutzen, um zum Schaffen und wieder nach Hause zu kommen, und von Autofahrenden beim Öffnen der Türen übersehen werden. Die Person auf dem Velo kann nicht mehr ausweichen, stürzt kopfüber auf die Strasse oder das Trottoir und wird oft schwer, allfällig tödlich verletzt. Hier hilft auch ein guter Helm nicht immer.

Doch wer im Auto sitzt, kann Verkehrsunfälle beim Aussteigen leicht verhindern – mit dem „holländischen Griff“. Mit dieser einfachen Technik wird die Autotür mit der von der Tür abgewandten Hand geöffnet. Dadurch dreht man den Oberkörper automatisch und wirft einen Blick über die Schulter nach aussen. Velofahrende oder andere Verkehrsteilnehmende im toten Winkel geraten so ins Blickfeld. (SD)

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

**Vorsätze 2026 ade?  
Helfen Sie den Beschäftigten beim dranbleiben**

**Lange Arbeitszeiten, negative Folgen:  
Welche Zusammenhänge bestehen?**

**Ganz famos – kabellos!  
Mit dieser Checkliste gelingt der Umstieg**



**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit