



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

KI – NUR FÜR JÜNGERE BESCHÄFTIGTE?

Wirken Sie negativen Altersstereotypen an digitalisierten Arbeitsplätzen entgegen. **S. 3**

TOP-THEMA

ELEKTROSCHWEISSEN? ABER SICHER!

Hier finden Sie 9 konkrete Sicherheitshinweise für Ihre Instruktion. **S. 7**

GEFAHRLOS SCHAFFEN – AUCH BEI KUNDEN

Im Check: Wie sicher arbeitet Ihre Service-equipe im Aussendienst? **S. 8**



“ Vorurteile unter Mitarbeitenden sind Teamkiller. Werden Sie aktiv und tun Sie etwas dagegen. ”



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.

Sind wir noch handlungsfähig?

Liebe Leserin, lieber Leser,

als technikbegeisterter Mensch bin ich fasziniert, was neue Technologien wie künstliche Intelligenz & Co. leisten. Punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dagegen bekomme ich manchmal Angst, ob wir die dadurch entstehenden neuen Gefährdungen überhaupt noch in den Griff bekommen können.

In die Zukunft kann keiner von uns schauen. Deshalb sollten wir als Fachkräfte für Schutz- und Sicherheit im Betrieb aufmerksam bleiben, uns so gut wie möglich über neue Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz informieren und die Probleme angehen sollten.

Wie bisher werden wir dabei nicht jedes Risiko abfedern können. Was uns aber in jedem Fall bleibt, ist die Möglichkeit, konkrete Probleme deutlich anzusprechen, findet

Sabine Kurz

Sabine Kurz

Weitere FachredaktorInnen des SafetyXperts-Teams



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

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



Rafael de la Roza
(dLR)

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



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

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



Onlinebereich

Nutzen Sie mehr als 650 Checklisten, Muster, Vorlagen und Lehrvideos unter safetyxperts.de/login



Fragen an die Xperten

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

Wie Sie negativen Altersstereotypen an digitalisierten Arbeitsplätzen entgegenwirken

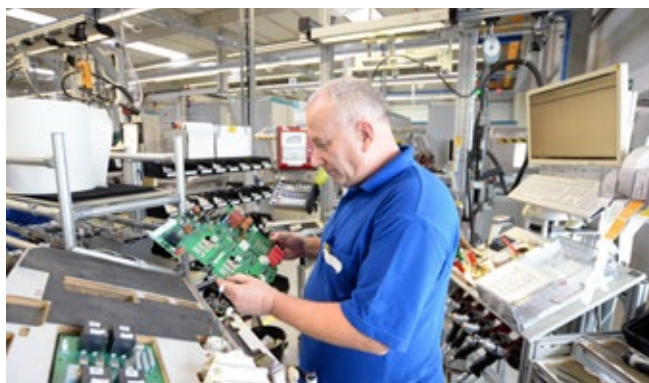
Der Digitalisierungsgrad der Schweizer Arbeitsplätze ist hoch und nimmt weiter zu – speziell in Dienstleistung, Verwaltung und Forschung. Gleichzeitig führt der demografische Wandel dazu, dass die Anzahl der Schaffenden sinkt und mehr Fachkräfte in Pension gehen. Viele Unternehmen versuchen aufgrund des Bewerbermangels, bewährte Mitarbeitende möglichst lange im Unternehmen zu halten. Leider kommt es in vielen Teams aufgrund von negativen Altersstereotypen zu Konflikten, die ältere Fachkräfte demotivieren. Arbeitgebende sollten dies mit gezielten Massnahmen bekämpfen. (SK)

Die Digitalisierung verändert Arbeit in so vielen Dimensionen, dass auch betriebliche Konzepte zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz angepasst werden müssen – ganz besonders bei der steigenden Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) an digitalisierten Arbeitsplätzen.

Das Schweizer HR-Barometer (HR: Human Relations) definiert den Digitalisierungsgrad von Arbeit anhand von drei arbeitsbezogenen Dimensionen: der Verbreitung digitaler Prozesse im gesamten Betrieb (Automatisierung, Echtzeitüberwachung von Prozessen), der Verwendung datengestützter Entscheide an den einzelnen Arbeitsplätzen sowie dem Umfang der Nutzung digitaler Technologien an den Arbeitsplätzen.

Kompetenz muss in generationenübergreifenden Teams kein Streitpunkt sein

In vielen Schweizer Unternehmen sind Vertreter von bis zu 5 Generationen – aufeinanderfolgenden Alterskohorten von Boomern bis Gen Alpha – an digitalisierten Arbeitsplätzen beschäftigt. Während höhere Erfahrung in vielen Themenfeldern positiv bewertet wird, halten sich bei vielen Mitarbeitenden speziell punkto Digitalisierung zahlreiche überholte Mythen. Das Schweizer HR-Barometer 2020 etwa ergab, „dass insgesamt fast zwei Drittel der Befragten zumindest teilweise negative Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten am Arbeitsplatz beobachten“.



Ältere Schaffende können mit der neuen Technik oft genauso gut – oder sogar besser – umgehen als jüngere.

So gehen viele junge und jüngere Beschäftigte pauschal davon aus, dass die technologischen Kenntnisse älterer Mitarbeitender geringer sind als ihre eigenen. Hier schwingt noch das Stereotyp von den jungen Digital Natives mit, die mit digitalen Technologien aufgewachsen sind und diese genau kennen. Den Älteren, die der Digitalisierung erst später konfrontiert waren, wird dagegen Unkenntnis und Unsicherheit unterstellt.

Dass dies gerade für die sogenannte Boomer-Generation, die in den kommenden Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird, nicht zutrifft, ist dabei vielen Jüngeren nicht bewusst. Denn wer heute noch im Beruf steht, hat die rasante Entwicklung und Ausbreitung der Digitalisierung in den vergangenen rund 3 Jahrzehnten in der Regel hautnah miterlebt – von der Einführung der ersten PCs damals bis zur Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) beim Schaffen heute.

Faktisch haben unterschiedliche Digital-Kompetenzen also weniger mit dem Alter als mit der Tätigkeit zu tun.

Alle Mitarbeitenden brauchen digitale Selbstwirksamkeit

Negative Erwartungen an die eigene Digitalkompetenz wirken sich ungünstig auf die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität aus – speziell in Teams. Gerade ältere Beschäftigte sind oft unsicher, obwohl sie eigentlich wissen, dass sie gut mit digitalen Technologien umgehen können.

Aus der Arbeitspsychologie ist bekannt, dass es wichtig ist, sich in der digitalen Welt als selbstwirksam zu erleben. Das bedeutet, dass man sich z. B. bei neuer Soft- oder Hardware zutraut, deren Einsatz schnell zu lernen – und allfällig auch Freude daran hat.

Allfällig sind ältere Schaffende am Arbeitsplatz oft motivierter als die Jungen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren müssen oder für die Karriere kämpfen. Aber sie legen auch mehr Wert auf Sinn und Erfüllung bei der Arbeit. Erleben sie fehlende Anerkennung oder negative Altersstereotype, sind sie laut Studien sehr viel weniger bereit, ihren Ruhestand hinauszuschieben und im Beruf zu bleiben. Unternehmen verlieren so wichtige Arbeitskräfte und sollten gegensteuern, um diesen Trend zu brechen.

Teambuilding ja – aber ohne neue Stereotype

Sprechen Sie als SiBe die Führungskräfte darauf an, wenn Sie Altersdiskriminierung in Teams beobachten. Gemeinsam können Sie dann überlegen, wie entstehende oder allfällig bereits ausgebrochene Konflikte abgefedert werden können.

Spannungen und Konflikte in Teams bekämpft man mit Teambuilding – diese Empfehlung aus dem HR-Baukasten hört man immer wieder. Wenn Zeit und finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, sind die dafür typischen gemeinsamen Outdoor-Erlebnisse, Spiele oder Aktionen sicher angenehm und können dazu beitragen, dass die Schaffenden miteinander sprechen.

Bedenken Sie aber auch: Entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg beim Teamaufbau ist eine klare Strategie. Ziele und Vorgehen sollten Sie genau auf die betroffenen Mitarbeitenden

Fortsetzung auf Seite 4



FORTSETZUNG VON SEITE 3 **Wie Sie negativen Altersstereotypen an digitalisierten Arbeitsplätzen entgegenwirken**

abstimmen und sich davor hüten, ungewollt neue Stereotype einzubauen. Häufig genutzte Massnahmen sind u. a.:

- **Lerntandems:** In altersgemischten Teams werden Zweiergruppen mit jeweils einem älteren und einem jüngeren Beschäftigten gebildet. Diese lösen Aufgaben gemeinsam.
- **Revers Mentoring:** Viele Betriebe ordnen Lernenden oder neu Eingetretenen eine erfahrene ältere Person als Mentor zur Unterstützung bei der Einarbeitung zu. Speziell bei Digitalisierungsthemen wird auch umgekehrtes Mentoring praktiziert. Dabei arbeitet eine junge, technikaffine Person ältere Schaffende bei einschlägigen Arbeiten ein und unterstützt sie.
- **Weiterbildung:** Ihr Unternehmen sollte Älteren dieselben Chancen auf Fortbildung geben wie den Jüngeren. Nutzt man Onlinetrainings, entstehen dafür keine Zusatzkosten.
- **Niedrigschwelliger Support:** Geeignete Mitarbeitende aller Altersgruppen stellen sich als „Digital Guides“ zur Verfügung und helfen bei Fragen. Video-Tutorials und FAQs ergänzen.
- **Coaching für Führungskräfte:** Mitarbeitende unterschiedlicher Generationen haben unterschiedliche Erwartungen an die

Kommunikation und an die Arbeit. Vorurteile spielen in altersgemischten Teams eine Rolle und sollten von Führungskräften aktiv thematisiert werden.

- **Generationenübergreifender Erfahrungsaustausch:** Auf Gruppentreffen – allfällig online – werden unterschiedliche Arbeitsweisen, Kommunikationsstile und Bedürfnisse ebenso besprochen wie neue Aufgaben.
- **Flexible Arbeitsmodelle:** Heute legen junge wie erfahrene Mitarbeitende Wert auf Work-Life-Balance. Arbeit im Homeoffice und variable Arbeitszeiten kommen dem entgegen.



Fazit

Wer wirksam gegen Altersstereotype vorgehen will, muss zuerst anerkennen, dass sie existieren. Altersgemischte Teams können funktionieren, erfordern aber Vorarbeit. Offener, sachbezogener Gedankenaustausch aller Mitarbeitenden, gezielte Strategien zur Zusammenarbeit und Fortbildung für alle Beschäftigten helfen dabei.

Vorsicht, Arbeitnehmerüberwachung durch KI!

Viele Unternehmen in der Schweiz setzen künstliche Intelligenz (KI) ein, um die Produktivität zu erhöhen, Kosten zu senken und die Gewinne zu steigern. Dagegen ist nichts einzuwenden, auch wenn Sie als SiBe psychosoziale „Nebenwirkungen“ im Auge behalten sollten. Gewerkschaften und Non-Profit-Organisationen wie Algorithm Watch warnen nun vor einer weiteren Gefahr: KI lässt sich auch zur Überwachung der Mitarbeitenden einsetzen, ohne dass diese es bemerken. Angst vor solchem Missbrauch ist berechtigt – und wird zur neuen Belastung beim Schaffen. (SK)

Grundsätzlich sind technische Mittel, mit denen Unternehmen das Verhalten von Arbeitnehmenden systematisch überwachen können (z. B. lückenloses Tracking von Tastaturanschlägen, Mausbewegungen oder detaillierte Performance-Scoring-Systeme), in der Schweiz verboten. Allerdings müssen Schweizer Arbeitgeber – im Gegensatz zu den EU-Ländern – die Mitarbeitenden nicht informieren, wenn sie neue Technologien wie KI einführen.

Fachleute für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ebenso wie Arbeitsrechtler sind überzeugt, dass allein die Einführung von KI negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz haben kann. So übernimmt KI inzwischen längst Entscheidungen, die bisher von den Mitarbeitenden selbst getroffen wurden. Ausserdem lässt sich das geforderte Arbeitspensum mit KI unauffällig erhöhen. Zunächst spart es natürlich viel Zeit, wenn KI ohne viel Input komplette Diagramme oder andere Grafiken erstellt, Texte schreibt oder Projektpläne entwirft. Im Gegenzug aber lassen sich die Arbeitsstunden der menschlichen Arbeitskräfte mit zusätzlichen Aufgaben füllen, die die Überlastung weiter steigern.

Wie per KI heimlich überwacht werden kann

Konkrete Nachweise, dass Firmen in der Schweiz Mitarbeitende trotz Verbot überwachen, sind kaum möglich. Vermutet wird, dass insbesondere im Finanzwesen, im Gesundheitssektor und in der Industrie quasi „nebenbei“ überwacht wird. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) nennt dazu technische Systeme, „mit Hilfe

deren die Tätigkeiten oder Verhaltensweisen von Arbeitnehmenden erfasst werden können“. Dauz gehören:

- Ortungssysteme (GPS, RFID etc.) mit Liveüberwachung oder Aufzeichnung;
- Tools, die E-Mails automatisiert analysieren (Spam/Compliance) und dabei Leistungs- oder Verhaltensindikatoren liefern;
- Software, die Log-Daten (Login-Zeiten, Nutzung bestimmter Anwendungen, Pausenverhalten, allfällig per Sensorik) auswertet und daraus Produktivitätskennzahlen berechnet;
- algorithmische Systeme zur Schicht-/Routenplanung, die Leistungs- und Verfügbarkeitsdaten der Beschäftigten verarbeiten.

Verbotene Überwachung verletzt die persönliche Integrität und kann krank machen. Besteht ein Verdacht, können Mitarbeitende – am besten gemeinsam mit der Personalvertretung – eine Anfrage an den Arbeitgeber stellen, welche Tools eingesetzt werden. Die Möglichkeiten, rechtlich gegen allfällige Verstösse vorzugehen, müssen allerdings noch ausgebaut werden.



Fazit

Als SiBe sollten Sie am Thema dranhängen und mögliche Konflikte bei der Geschäftsleitung ansprechen. Letzten Endes ist es im Interesse des Unternehmens, dass die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden geschützt wird.



Stromunfälle auf Baustellen: mehr Sicherheit durch Baustromverteiler mit FI-Schaltern

An einem mehrstöckigen Wohnhaus sind Beschäftigte eines Bauunternehmens dabei, die für den bevorstehenden Ausbau des Estrichs notwendigen Materialien mit einem Baugüteraufzug (Schrägaufzug) nach oben zu befördern. Plötzlich bemerken 2 von ihnen, wie ein Teammitglied auf dem Gerüst eigenartig herumzappelt. Dabei hält sich der 20-Jährige mit der einen Hand an der Stahlrohrrüstung und mit der anderen an der Zinkdachrinne fest – offenbar hat er einen elektrischen Stromschlag erlitten. Sie eilen ihm sofort zu Hilfe und zerren ihn zurück. Dabei erleiden auch sie einen Stromdurchfluss. (BG)

Ein zufällig anwesender Feuerwehrmann bemerkt das Geschehen und zieht geistesgegenwärtig den Stecker des Bauaufzugs aus der Steckdose. Für den 20-Jährigen kommt die Hilfe jedoch zu spät: Er verstirbt noch am Unfallort.

Wie kam es zu dem Unfall?

Die von der herbeigerufenen Polizei unverzüglich benachrichtigte Suva ermittelte die Unfallursache. Das Ergebnis war: Um den Aufzug mit Strom zu versorgen, hatten die Schaffenden ein Verlängerungskabel zu einer im Hausflur fest installierten Steckdose verlegt. Messungen zeigten, dass diese Steckdose falsch angeschlossen war – was von aussen nicht erkannt werden konnte. Der Schutzkontakt führte zeitweise Spannung – und damit standen über den Anschluss des Schrägaufzugs auch das gesamte Gerät und das Gerüst unter Spannung.



Baumaschinen dürfen nicht an Haussteckdosen angeschlossen werden – dafür gibt es Baustromverteiler.

Missachtung von Sicherheitsbestimmungen war tödlich

Baumaschinen und -geräte dürfen keineswegs an gewöhnliche Haussteckdosen angeschlossen werden. Denn sind diese defekt, drohen tödliche Elektrounfälle – wie der hier geschilderte. Gemäss den einschlägigen VDE-Normen sind auf Baustellen nur Baustromverteiler mit Fehlerstrom-Schutzschaltern (FI-Schaltern) zugelassen. Sie bewirken, dass bei Berührung leitfähiger Teile die gefährliche Berührungsspannung innert Sekundenbruchteilen abgeschaltet wird. Dadurch wird die Gefahr einer tödlichen Körperdurchströmung entschärft. Neben Baustromverteilern mit Fehlerstrom-Schutzeinrichtungen sind noch Ersatzstromerzeuger und Transformatoren mit getrennten Wicklungen erlaubt. Wären diese

Sicherheitsregeln auf der Baustelle befolgt worden, könnte der Verunglückte noch leben.

Orientierung bietet zudem die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) mit der DGUV-Information 203-006 „Auswahl und Betrieb elektrischer Anlagen und Betriebsmittel auf Bau- und Montagestellen“.

Diese Speisepunkte sind auf kleineren Baustellen zulässig

Auf kleineren Baustellen (mit weniger als 100 Arbeitsstunden oder wenn nur vereinzelt Elektrogeräte benutzt werden) sind ausserdem auch folgende Speisepunkte möglich:

- Schutzverteiler für Baustellen (max. 4 Steckvorrichtungen 230 V / 16 A, eine Steckvorrichtung CEE 400 V / 16 A / 5 P);
- ortsveränderliche Schutzeinrichtungen (eine Steckvorrichtung 230 V / 16 A);
- Kleinstbaustromverteiler (maximal 2 Steckvorrichtungen 230 V / 16 A); sie sind wegen der fehlerträchtigen Handhabung jedoch nicht zu empfehlen.



Mein Tipp

Seit Anfang 2024 müssen alle steckbaren Anschlüsse bei Baustromverteiler mit FI-Schutzschalter ausgerüstet sein. Prüfen Sie, ob Sie diese Anforderung bereits erfüllen!

Besuchen Sie [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login) und geben Sie „Baustelle“ in die Suche ein. Sie erhalten folgende Materialien zum Thema **Sicherheit auf Baustellen**:

- Muster-Risikoermittlung
- Muster-Instruktion
- Quizz zu Baustellensicherheit
- Sicherheitsdatenblatt zu Elektrosicherheit



Fazit

Sorgen Sie dafür, dass auf Ihren Baustellen zugelassene Speisepunkte für Ihre elektrischen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Instruieren Sie darüber hinaus unbedingt Ihre Mitarbeitenden, dass sie ihre Geräte nur an die zugelassenen Speisepunkte anschliessen dürfen – es besteht Lebensgefahr!.

Sicheres Schweißen braucht Organisation: Verantwortung abseits der Schweissnaht

Schweissarbeiten zählen zu den Tätigkeiten mit den vielfältigsten Gefährdungen. Dabei entstehen Risiken nicht nur für die Schweissenden selbst, sondern für alle Personen, die sich im direkten oder indirekten Wirkungsbereich aufhalten. Instruktionen sollten deshalb den Blick bewusst vom reinen Eigenschutz lösen und den gesamten Arbeitsprozess inklusive Umfeld betrachten. Die folgenden Methoden unterstützen Sie dabei, dieses Verständnis systematisch aufzubauen. (WB)

In Unternehmen mit regelmässigen Schweissarbeiten hat es sich bewährt, die Instruktionen anhand der Einbindung der Teilnehmenden zu differenzieren.

1. Instruktion für Schweissende und Hilfspersonal

Neben den klassischen Gefährdungen durch Lichtbogen, Hitze, Schweißrauch und Lärm steht hier die erweiterte Verantwortung im Mittelpunkt. Machen Sie deutlich, dass die schweisssende Person nicht nur für ihre eigene Sicherheit verantwortlich ist, sondern auch für die Sicherheit aller Personen im Umfeld der Schweissstelle. Zu den notwendigen Massnahmen gehören insbesondere:

- Arbeitsbereich vor Beginn der Arbeiten absichern;
- Schutzmassnahmen während der Arbeit überwachen;
- Schweissarbeiten unterbrechen, wenn ungeschützte Personen den Gefahrenbereich betreten;
- Mangel an Abschirmungen, Absaugungen oder organisatorischen Regelungen aktiv melden.

2. Instruktion für alle übrigen Beschäftigten

Für diese Zielgruppe steht das richtige Verhalten bei laufenden Schweissarbeiten im Vordergrund. Thematisieren Sie typische passive Gefährdungen und Fehlannahmen. Stellen Sie klar:

- UV- und IR-Strahlung wirkt auch indirekt und reflektiert.
- Schweißrauch kann sich im Raum ausbreiten.
- Funkenflug und Metallspritzer erreichen grössere Entfernungen als erwartet.
- Absperrungen und Vorhänge sind Schutzmassnahmen – keine Empfehlungen.

Das Ziel ist, Akzeptanz für Schutzmassnahmen zu schaffen und riskantes Verhalten wie Abkürzen oder „kurzes Durchgehen durch den Arbeitsbereich“ zu vermeiden.

Stellen Sie das STOP-Prinzip bei Schweissarbeiten in den Vordergrund

Brechen Sie die Fixierung auf die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) auf. Lassen Sie die Teilnehmenden eine konkrete Schweiss-situation analysieren und die erforderlichen Schutzmassnahmen konsequent nach dem STOP-Prinzip ordnen.

Schritt 1: Prüfen Sie mögliche Substitutionen (S)

Diskutieren Sie gemeinsam:

- Muss an dieser Stelle überhaupt geschweisst werden?
- Können Bauteile vorgefertigt oder extern bearbeitet werden?
- Lassen sich Schweissarbeiten zeitlich oder räumlich verlagern?

So wird deutlich: Nicht jede Schweissarbeit ist alternativlos.

Schritt 2: Bewerten Sie die technischen Schutzmassnahmen (T) mit den Teilnehmenden

- Welche Abschirmungen sind erforderlich?
- Reichen mobile Schweißvorhänge aus?
- Ist eine wirksame Absaugung vorhanden?
- Wie gross ist der tatsächliche Gefahrenbereich?

Häufig sind technische Massnahmen zwar vorhanden, werden aber nicht konsequent genutzt oder falsch eingesetzt.

Schritt 3: Betrachten Sie organisatorische Massnahmen (O)

Lenken Sie den Fokus auf Regeln, die oft unterschätzt werden:

- Warum sind Zugangsregelungen und Arbeitsfreigaben wichtig?
- Wie wirkt sich eine zeitliche Trennung von Schweissarbeiten und anderen Tätigkeiten aus?

Dieser Schritt zeigt besonders deutlich, dass Sicherheit nicht allein am Arbeitsplatz der Schweissenden entsteht, sondern durch Planung und Organisation.

Schritt 4: Ordnen Sie die Persönliche Schutzausrüstung ein (P)

Erst jetzt wird die PSA betrachtet. Der Lerneffekt besteht darin, dass PSA als letzte Schutzstufe verstanden wird – nicht als Hauptmassnahme.

Perspektivwechsel – Gefährdungen aus Sicht Dritter erkennen

Diese Massnahme zielt darauf ab, das Gefahrenbewusstsein über die eigene Tätigkeit hinaus zu erweitern. Ausgangspunkt ist eine einfache, aber wirkungsvolle Leitfrage: „Wer kann durch diese Schweissarbeit gefährdet werden, obwohl er nicht daran beteiligt ist?“ Lassen Sie die Teilnehmenden typische Personengruppen benennen, z. B.: passierende Beschäftigte, Logistik- und Transportpersonal, Lernende, Fremdfirmen oder Besucher. Im nächsten Schritt werden die jeweiligen Gefährdungen gesammelt: Blendung und Augenschaden durch Streustrahlung, Einatmen von Schweißrauch, Brandgefahr durch Funkenflug, Stolper- und Kollisionsgefahren durch veränderte Arbeitsbereiche. Diskutieren Sie abschliessend, welche Schutzmassnahmen erforderlich sind, um diese Personen wirksam zu schützen.



Fazit

Schweissen ist ein Prozess mit Auswirkungen weit über den eigentlichen Arbeitsplatz hinaus. Sicherheit entsteht nicht durch PSA allein, sondern durch das Zusammenspiel technischer, organisatorischer und persönlicher Massnahmen – und durch eine strategische Substitution. Auch das Verantwortungsbewusstsein der Schweissenden ist für die Sicherheit massgeblich.



Sicher E-Schweissen mit der Stabelektrode – Technik, Gefahren, Tipps für die Praxis

Ob auf der Baustelle, bei Reparaturen oder in der Instandstellung: Das Elektrohandschweissen (E-Hand-Schweissen, auch Lichtbogenhandschweissen genannt) gehört zu den vielseitigsten und mobilsten Schweissverfahren. Doch was so praktisch klingt, hat es in sich, denn kaum ein Verfahren birgt so viele Gefährdungen auf einmal. Umso wichtiger ist es daher, bei der Instruktion die richtige Balance zu finden: Technik verstehen, Risiken kennen, Schutzmassnahmen vermitteln. (SD)

Beim Elektrohandschweissen wird ein elektrischer Lichtbogen zwischen einer abschmelzenden umhüllten Stabelektrode und dem Werkstück gezündet. Die Elektrode dient gleichzeitig als Lichtbogenträger und Zusatzwerkstoff. Die Umhüllung bildet während des Schweissens eine Schutzgas-Atmosphäre und hinterlässt eine Schlackeschicht, die das Schmelzbad schützt.

Das Verfahren ist besonders flexibel, da es unabhängig von Gasflaschen und in nahezu jeder Körperhaltung einsetzbar ist. Es eignet sich für unlegierte bis hochlegierte Stähle und ist durch seine einfache Ausrüstung oft erste Wahl im Ausseneinsatz.

Typische Gefährdungen beim E-Hand-Schweissen

Das E-Hand-Schweissen vereint eine Vielzahl gefährlicher Einwirkungen:

- **Hitze und Strahlung:** Schmelzbad, Schlacke und Elektroden erreichen extreme Temperaturen. Die beim Schweissen emittierte UV-Strahlung kann zur „Verblitzung“ der Augen führen.
- **Elektrische Gefährdungen:** Grundsätzlich besteht beim E-Hand-Schweissen die Gefahr einer elektrischen Körperdurchströmung. Mögliche Ursachen sind z. B. beschädigte Kabel oder eine unsachgemässe Erdung des Schweissgeräts. In feuchten oder leitfähigen Arbeitsumgebungen wie z. B. in engen Metallbehältern besteht ein erhöhtes Risiko.
- **Lungenschädigung durch Rauch und Partikel:** Das E-Hand-Schweissen zählt zu den schweisstrauchintensiven Schweissverfahren. Der Rauch enthält ultrafeine, teils krebserzeugende Metalloxid-Partikel.



Mein Tipp

Weisen Sie hier auf die arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten mit Schweissrauchen hin und motivieren Sie die Beschäftigten, Angebotsvorsorgen und allfällig das Angebot des Biomonitorings zu nutzen.

- **Brand- und Explosionsgefahr:** Glühende Funken und Schlacke können bis zu 10 m weit fliegen. Der Gefahrenbereich ist sehr viel grösser, als von den meisten Beschäftigten vermutet.



Mein Tipp

Markieren Sie in der Instruktion einen 10 m-Kreis rund um den Schweissplatz – die Teilnehmenden sind oft überrascht, wie weit Schlacke fliegen kann. Weisen Sie die Beschäftigten an dieser Stelle darauf hin, dass Wand- und Bodenöffnungen oder Gitterrostböden innerhalb des Gefahrenbe-

reichs dazu führen können, dass glühende Teilchen an Orte gelangen, an die vielleicht niemand denkt. Öffnungen sollten deshalb vor dem Schweissen abgedeckt werden.

- **Verbrennungsgefahr:** Abplatzende oder herabfallende Schlacke, heisse Werkstücke oder ein Abrutschen der Elektrodenhalter kann gravierende Verbrennungen hervorrufen.
- **Ergonomische Belastung:** Das mobile Verfahren ermöglicht es, sehr ortsflexibel zu schweissen. Dies führt jedoch leicht dazu, dass vor Ort in Zwangshaltungen geschweisst werden muss. Körperhaltung, Hitze und Sichtverhältnisse belasten Muskulatur und Konzentration.

9 goldene Regeln zum E-Hand-Schweissen

Geben Sie die folgenden Sicherheitsregeln in der Instruktion direkt an die Teilnehmenden weiter:


1. Schirme deinen Arbeitsbereich so ab, dass Dritte und die Arbeitsumgebung nicht durch Funkenflug oder Strahlung gefährdet werden. Entferne Brandlasten aus dem Gefahrenbereich oder decke Sie brandsicher ab.
2. Nutze in Bereichen mit erhöhter elektrischer Gefährdung nur geeignete Stromquellen (S/K/42 V), stelle diese isolierend auf oder sichere sie über RCD/Trenntrafo ab.
3. Achte auch auf trockene PSA und trockenes Schuhwerk.
4. Gehe sorgsam mit deiner Ausrüstung um und prüfe regelmässig vor Arbeitsbeginn, dass Zange, Schweiss-/Rückkabel, das Netzkabel sowie die jeweiligen Anschlüsse unbeschädigt sind. Achte auch darauf, dass dein Gerät eine gültige Prüfplakette über die Prüfung nach DIN EN IEC 60974-4 (VDE 0544-4) hat.
5. Achte darauf, die Schweissrückleitung möglichst nahe am Werkstück anzuklemmen.
6. Sorge dafür, dass die Kabel deines Schweissgeräts keine Stolperfallen bilden.
7. Sauge den Schweissrauch direkt an der Quelle ab. Führe die Absaugdüse kontinuierlich nach. Trage Atemschutz (P2/P3 je nach Risikoermittlung), wenn keine Absaugung möglich ist.
8. Versuche, die zu schweisenden Werkstücke möglichst ergonomisch zu positionieren. Vermeide langes Schweissen in Zwangshaltung. Unterbrich besser deine Tätigkeit regelmässig, bewege dich oder wechsele die Tätigkeit – in Absprache mit den Teammitgliedern – mit anderen Tätigkeiten ab.
9. Trage immer die vorgeschriebene Persönliche Schutzausrüstung (PSA), je nach Gefährdung z. B. Sicherheitsschuhe, Schweisserschutzhandschuhe, Schweisserschutzbekleidung, Schweisserschutzhelm bzw. -schuttschild, Schutzhaube und Gehörschutz.

Im Check: Wie sicher arbeiten die Mitglieder Ihres Serviceteams im Aussendienst?

Wer im Aussendienst schafft, wird bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz leicht übersehen – denn allfällig sind diese Mitarbeitenden permanent unterwegs und schwer erreichbar. Sie entwickeln eigene Gewohnheiten und tauschen sich weniger mit den den anderen Schaffenden aus. Hier sind Sie als SiBe besonders gefordert (DIR)

Wer bei der Kundschaft Montage- oder Servicearbeiten durchführt, erlebt an den wechselnden Einsatzorten häufig unbekannte Gefährdungssituationen. Hinzu kommen Hektik und Zeitdruck, weil etwa die defekte Maschine möglichst schnell wieder zum Laufen gebracht werden muss. Auch Gefährdungen durch den

Transport der Arbeitsmittel und des Materials zum Einsatzort und zurück spielen eine Rolle. Prüfen Sie darum turnusmässig, ob Sie hier punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz noch nachbessern müssen. Die Checkliste hilft Ihnen, dabei nichts Wichtiges zu übersehen.

Checkliste: Sicherheit von Servicepersonal im Aussendienst 				
		Ja	Nein	Massnahme
Organisatorische Schutzmassnahmen				
1.	Werden die Tätigkeiten der Aussendienstmitarbeitenden (ADM) bei den Risikoermittlungen mitberücksichtigt und werden diese regelmässig (mindestens einmal jährlich) sowie bei veränderten Einsatzbedingungen aktualisiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Sind die Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen der ADM im Hinblick auf das sichere Arbeiten bei der Kundschaft festgelegt und den betreffenden Beschäftigten bekannt gemacht? (Anm.: z. B. Beendigung der Arbeit bei Fehlen der nötigen Sicherheit.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Ist die gegenseitige Erreichbarkeit für wichtige Rückfragen und Zusatzinformationen (Support, Kommunikation ADM/Führungskraft) sowohl unterwegs als auch bei der Kundschaft sichergestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Finden im Vorfeld des Arbeitseinsatzes allfällig Absprachen mit der Kundschaft im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz des ADM statt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Ist aufseiten der Kundschaft eine entscheidungsbefugte Ansprechperson benannt, an die sich der oder die ADM bei unvorhergesehenen Sicherheitsproblemen wenden kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Sind Ihre ADM über die richtige Ladungssicherung instruiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Ist gewährleistet, dass vor Beginn der Arbeiten bei der Kundschaft alle erforderlichen Sicherheitsmassnahmen getroffen werden (z. B. Sicherung von Maschinen gegen unbefugtes Wiedereinschalten, Absperren des Arbeitsbereichs usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.	Informieren Ihre ADM die Kundschaft über Gefährdungen, die von ihrer Tätigkeit ausgehen, und über die erforderlichen Sicherheitsmassnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitsmittel				
9.	Wird vor jedem Aussendienstinsatz geklärt, welche Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) beim Schaffen vor Ort benötigt werden, und stehen diese immer zur Verfügung? (Anm.: Es kann allfällig auch mit der Kundschaft vereinbart werden, dass er die PSA stellt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	Werden Hilfsmittel für den Notfall mitgeführt (z. B. Notfallapotheke, Warnweste)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	Verfügen die ADM über alle Arbeitsmittel (z. B. Spezialwerkzeug) und Ersatzteile, die sie für ihre Arbeit bei der Kundschaft benötigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.	Sind die Arbeitsmittel betriebssicher und werden sie gemäss den Angaben der Hersteller instand gehalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.	Verfügen die ADM allfällig über die notwendigen ergonomischen Hilfsmittel für den Transport von schweren Gegenständen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14.	Informieren sich Ihre ADM bei der Kundschaft vor Beginn der Arbeiten über die vorhandenen Notfall-einrichtungen (z. B. Standort des Erste-Hilfe-Materials, Brandschutzeinrichtungen, Notfallruffnummern usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15.	Verwenden Ihre ADM bei der Kundschaft die vorgeschriebene PSA?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16.	Kontrollieren Sie regelmässig, etwa durch stichprobenartige Besuche während des Arbeitseinsatzes bei der Kundschaft, ob die ADM die Arbeitsschutzvorschriften einhalten (z. B. Benutzung der PSA)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



„Mittagspause ausfallen lassen und früher Feierabend machen?“

Frage: Bei uns schafft eine Mutter mit Teilzeitpensum an 3 Tagen in der Woche je 7 h. Sie möchte gern ohne Pause durcharbeiten und dafür früher in den Feierabend gehen, um ihre Kinder aus der Kita abholen zu können. Ist das erlaubt?

Brigitte Ganzmann: Nein, das ist nicht erlaubt. Pausen sind für die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unabdingbar und darum vom Gesetzgeber genau geregelt.



Arbeitgeber sollten flexibel auf Mitarbeitende eingehen, damit diese Familie und Beruf vereinbaren können.

In Artikel 15 der Wegleitung zum Arbeitsgesetz (ArG) sind die Pausenzeiten eindeutig geklärt:

„1Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeneinhalb Stunden; b. eine halbe Stunde bei einer täglichen

Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden; c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.“

Artikel 18 der Wegleitung zur Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes (ArGV 1), der sich auf Art. 15 und 6 Abs. 2 ArG bezieht, regelt die Lage der Pausen:

„2Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Gesetzes zu gewähren.“



Mein Tipp

Nutzen Sie diese Musterformulierung für Arbeitsverträge mit Teilzeitpensum (Kursive Passage allfällig abändern, bei Gleitzeit ohne genaue Angaben): „Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich 21 Stunden zuzüglich Pausen. Die Arbeit beginnt *montags, dienstags und mittwochs je um 8 Uhr* und endet um 15.30 Uhr. Die Mittagspause ist von 12.00 bis 12.30 Uhr zu nehmen.“



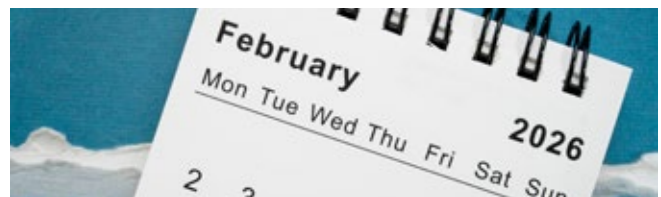
Fazit

Weisen Sie auf die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers und seine Verantwortung für den Schutz seiner Mitarbeitenden hin – auch durch das Einhalten der Pausen. Ein Homeoffice-Tag kann helfen, Familie und Beruf zu vereinbaren.

„Wer muss bei Temporärarbeitskräften Sonntagsarbeit beantragen?“

Frage: Wir besitzen eine behördliche Genehmigung für Sonntagsarbeit. Gilt diese nur für unsere eigenen Mitarbeitenden oder können wir damit auch temporäre Arbeitskräfte beschäftigen? Wir setzen diese nur entsprechend dem Umfang der erteilten Genehmigung ein (Anzahl der eingesetzten Arbeitnehmenden, genehmigte Tätigkeiten).“

Brigitte Ganzmann: Verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften der Beschäftigten ist der Arbeitgeber. Dies ist bei Temporärarbeitskräften das verleihende Unternehmen. Somit muss die Zeitarbeitsfirma die Sonn- und Feiertagsarbeit für diese beantragen. Die Genehmigungspflicht richtet sich nach den Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG) und der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2). Generell gilt für Temporärarbeitsverträge, dass die Arbeitnehmenden die gleichen Grundrechte wie festangestellte Mitarbeitende des Unternehmens haben. Eine wichtige Referenz für den Einsatz von temporär Arbeitenden ist der GAV Temporärarbeit Schweiz.



Achten Sie auf Bewilligungen für die Sonntagsarbeit.

Im Einzelfall und nach Absprache mit der zuständigen Behörde können Sie von dieser Regelung abweichen und die Genehmigung selbst beantragen. Für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen wäre dann keine eigene Bewilligung durch den Verleiher erforderlich. Wichtig ist, dass sich die Verantwortlichen dazu austauschen und abstimmen.



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

So machen Sie aussergewöhnliche Risiken im Arbeitsalltag greifbar

Krisen zeigen sich im Unternehmen allfällig nicht als klarer Ausnahmezustand. Stattdessen verändern sich die Arbeitsbedingungen schrittweise: Materialien fehlen, Abläufe werden angepasst, Aufgaben zusätzlich übernommen. Dadurch können Tätigkeiten, die bislang als sicher galten, neue Gefährdungen mit sich bringen. Die folgenden Übungen unterstützen Sie dabei, Teilnehmende für solche indirekten Risiken zu sensibilisieren und ein sicheres Handeln unter veränderten Bedingungen zu fördern. (WB)

Übung 1: Veränderungen bewusst wahrnehmen

Arbeiten Sie mit einem realistischen Szenario aus dem betrieblichen Alltag, z. B. einem Lieferengpass, einem kurzfristigen Personalausfall oder dem Wegfall externer Unterstützung.

Stellen Sie den Teilnehmenden nacheinander folgende Fragen:

- Was ändert sich dadurch konkret an Ihrer täglichen Arbeit?
- Wie wird in der Praxis häufig versucht, trotzdem arbeitsfähig zu bleiben?
- Wo können dadurch neue Gefährdungen entstehen?

Halten Sie die Antworten sichtbar fest. Ziel der Übung ist, deutlich zu machen, dass Risiken häufig nicht durch das Ereignis selbst, sondern durch angepasste oder improvisierte Arbeitsweisen entstehen.

Übung 2: Gefährdungsveränderungen unter Stress erkennen

Wählen Sie einen bekannten Arbeitsplatz oder eine typische Tätigkeit aus dem laufenden Betrieb. Bitten Sie die Teilnehmenden, die ihnen bekannten Schutzmassnahmen oder Betriebsanweisungen zu benennen, die für diese Tätigkeit gelten.

Verändern Sie anschliessend gezielt eine der Rahmenbedingungen, z. B.:

- Ein gewohntes Arbeitsmittel ist nicht verfügbar.
- Ein Ersatzstoff oder ein anderes Verfahren wird eingesetzt.
- Zusätzliche Aufgaben kommen hinzu, weil Personal fehlt.

Stellen Sie danach folgende Fragen:

- Welche bekannten Schutzmassnahmen passen unter diesen Bedingungen nicht mehr vollständig?
- Wo entstehen neue oder erhöhte Gefährdungen?
- Woran würden Sie im Arbeitsalltag merken, dass die Situation nicht mehr sicher ist?

Machen Sie deutlich: Beschäftigte erstellen keine Risikoermittlungen. Ihre Rolle besteht darin, Veränderungen und neue Risiken zu erkennen und zu melden, damit Schutzmassnahmen überprüft und angepasst werden können.

Übung 3: Entscheidungen unter Zeitdruck reflektieren

Beschreiben Sie eine Situation, in der kurzfristig entschieden werden muss, z. B. über den Ausfall eines wichtigen Arbeitsmittels ohne freigegebenen Ersatz.

Bitten Sie die Teilnehmenden, eine Vorgehensweise zu benennen und diese zu begründen. Nutzen Sie die Rückmeldungen für eine gemeinsame Reflexion:

- Welche Sicherheitsregeln werden unter Zeitdruck zuerst vernachlässigt?
- Wo entsteht zusätzlicher Druck durch Erwartungen, Verantwortung oder Produktionsziele?
- Welche sichere Handlungsoption wäre möglich gewesen, auch wenn sie unbequem ist?

Diese Übung macht typische Entscheidungsmuster unter Stress sichtbar.

Übung 4: Improvisation sachlich bewerten

Improvisierte Arbeitsbedingungen bergen immer ein erhöhtes Risiko. Sprechen Sie typische Improvisationen offen an und greifen Sie Beispiele aus dem betrieblichen Alltag auf. Lassen Sie jede Situation gemeinsam einordnen. Ist die entsprechende Improvisation:

- kurzfristig vertretbar?
- nur mit zusätzlichen Massnahmen zulässig?
- klar unzulässig?

Begründen Sie die Einstufungen gemeinsam. Das Ziel ist, ein gemeinsames Verständnis dafür zu entwickeln, dass Krisenvorsorge nicht bedeutet, Regeln ausser Kraft zu setzen, sondern Grenzen bewusst zu erkennen und einzuhalten.

Übung 5: Verantwortung und Handlungsspielräume klären

Nutzen Sie diese Übung, um Zuständigkeiten sauber voneinander abzugrenzen. Gerade in Krisen werden feste und etablierte Zuständigkeiten oft aufgeweicht. Stellen Sie den Teilnehmenden die Frage:

- Was kann jede und jeder Einzelne im Arbeitsalltag im Hinblick auf mögliche Krisen beachten und vorbereiten?
- Welche Regelungen und Massnahmen liegen in der Verantwortung des Unternehmens?

Ordnen Sie die Beispiele gemeinsam zu, etwa Vertretungsregelungen, Qualifikationssicherung, Materialverfügbarkeit oder Kommunikationswege bei Störungen, Notfällen oder sonstigen Ausnahmesituationen. Die Übung hilft, Missverständnisse zu vermeiden und die eigene Rolle realistisch einzuordnen.

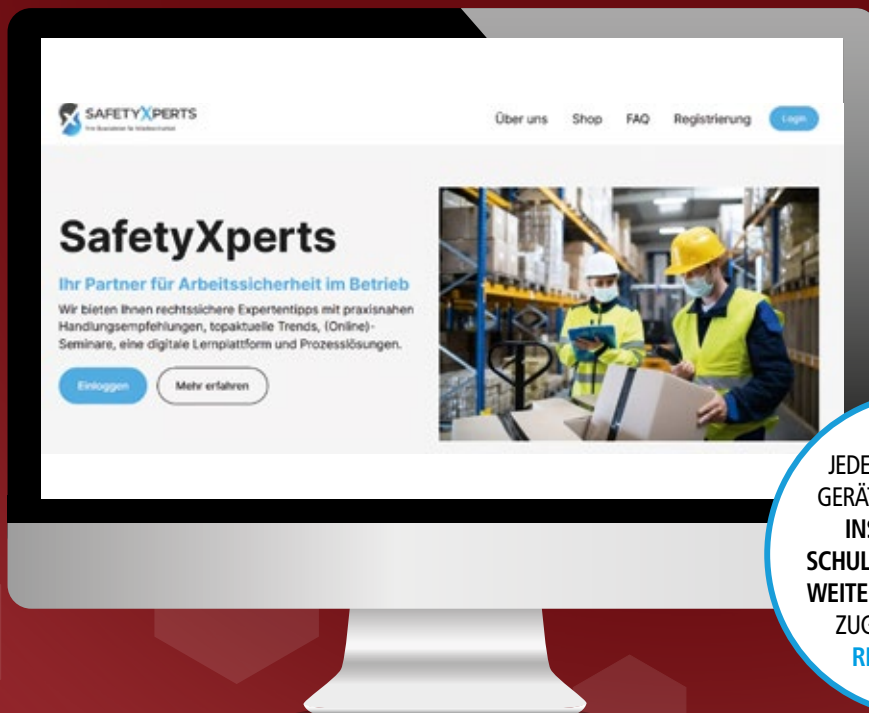


Fazit

Krisenvorsorge bedeutet nicht, jedes Szenario vorherzusehen. Entscheidend ist, Veränderungen früh wahrzunehmen, Risiken neu zu erkennen und Sicherheit auch unter aussergewöhnlichen Bedingungen konsequent mitzudenken.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



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



Nutzen Sie den Onlinebereich auch mobil und stöbern Sie durch die Updates: safetyxperts.de/login



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

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



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 0228/95 50 160 • Fax: 0228/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3741 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Chefredaktorin: Sabine Kurz (SK), München • AutorInnen: Werner Böcker (WB), Hamm; Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Brigitte Ganzmann (BG), München; Rafael de la Roza (dLR), Aschaffenburg • Schlussredaktion: Dr. Bernd Knappmann, Rielasingen-Worblingen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim •

Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 0228/95 50 160 • Telefax: 0228/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

© 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau
Bildnachweise: Titelseite: Lifeisbeautiful; S. 3: industrieblick; S. 5: Man888; S. 9 oben: RioPatuca Images; S. 9 unten: MarekPhotoDesign.com – alle AdobeStock





Ruhe ist die wichtigste Krisenkompetenz!

Kleine und grosse Krisen gehören zum Arbeitsalltag – und zum Leben insgesamt. Entscheidend ist nicht, ob etwas Unerwartetes passiert, sondern wie wir darauf reagieren – bzw. ob wir überhaupt reagieren.

Das hat aber nichts mit Schnelligkeit zu tun. Im Gegenteil: Wer in Ausnahmesituationen ruhig bleibt, verschafft sich Zeit zum Denken, erkennt Risiken früher und trifft bessere Entscheidungen.

Besonnenes Handeln ist nicht angeboren und auch keine Frage von Talent, sondern von Haltung und Übung. Wer diese Haltung verinnerlicht, profitiert davon nicht nur im Beruf, sondern auch im privaten Alltag.

(WB)

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

**Unfälle durch Störlichtbögen: Mit der richtigen
Schutzkleidung mindern Sie die Folgen**

**Wenn es knallt, stinkt oder ausläuft: Wie Sie
Beschäftigte auf eine Havarie vorbereiten**

**„Das schaffen wir nicht allein!“: So läuft die
Zusammenarbeit mit externen Einsatzkräften**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit