



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

DIGITALE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Immer mehr Schaffende sind betroffen.
Informieren und schützen Sie sie! **S. 3**

TOP-THEMA

ACHTUNG, GEFAHRSTOFFHAVARIE!

So bereiten Sie alle Betriebsangehörigen
auf die Ausnahmesituation vor. **S. 6**

HAND IN HAND MIT SPEZIALKRÄFTEN

Führungskräfte verantworten die Zusamenarbeit mit externen Einsatzkräften. **S. 7**



“ Digitale Gewalt nimmt zu und wird auch am Arbeitsplatz immer mehr zum Problem. ”



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.

Sexistischer „Humor“ bodigt die Teamatmosphäre

Liebe Leserin, lieber Leser,

in Kontaktanzeigen wünschen sich die Inserierenden oft, mit der gesuchten Person gemeinsam Lachen zu können. Am Arbeitsplatz dagegen zeigt sich, dass Frauen und Männer Humor durchaus unterschiedlich wahrnehmen. So sind Frauen meist abgelöscht, wenn männliche Teammitglieder sexistische Witze erzählen. Männer dagegen beurteilen schlechten Humor weniger streng.

Zum Aufatmen ist das aber kein Grund. Gerade hat eine Studie ergeben, dass sexistische Witze die Wertschätzung für die witzelnden Männer und sogar die Bereitschaft zur Zusammenarbeit unterminiert.

Führungskräfte sollten das Thema in den Unternehmen auf Leitungsebene, aber auch gegenüber den Mitarbeitenden ansprechen und für einen kultivierteren Umgangston werben. Das findet Ihre

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

Digitale Gewalt am Arbeitsplatz: Was tun, wenn auch Ihre Mitarbeitenden betroffen sind?

Neue Technologien schaffen neue Chancen, bergen aber auch die Gefahr neuer Risiken, speziell am Arbeitsplatz. Dass viele Menschen im Internet alle Hemmungen verlieren und ungefiltert schimpfen, beleidigen oder Gewalt androhen, ist eine der negativen Folgen der Digitalisierung. Dabei muss digitale Gewalt beim Schaffen nicht aus dem Unternehmen selbst kommen. An Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr oder in bestimmten Berufsgruppen werden Mitarbeitende zunehmend auch digital von fremden Dritten, wie Besuchenden oder Kundschaft, belästigt oder bedroht. Betriebe müssen Betroffene ebenso unterstützen wie bei realen Gewalterlebnissen. (SK)

Aggressions- und Gewaltereignisse am Arbeitsplatz sind für SiBe schon lange ein Thema. Der Schutz vor physischer und psychischer Bedrohung oder Verletzung wird deshalb in den meisten Präventionskonzepten explizit behandelt. Noch zu wenig bekannt dagegen ist die Tatsache, dass zahlreiche Beschäftigte nicht nur im direkten Kontakt mit betriebsfremden Dritten geschimpft, bedroht oder beleidigt werden, sondern auch digital via E-Mail, in Chats oder in Kommentaren auf Websites oder in Social Media. Dabei sind die Folgen für Betroffene ebenso gravierend.

Zahlen aus der Schweiz sind Mangelware

Angaben zu digitaler Gewalt an Schweizer Arbeitsplätzen sind kaum zu finden. So kann man derzeit nur aus den Zahlen zur digitalen Bedrohung im Privatbereich auf Belastungen an den Arbeitsplätzen schliessen. Der Wegweiser für psychische Gesundheit des Kantons Bern etwa meldet, dass jeder dritte junge Mensch in der Schweiz schon einmal online beschimpft, belästigt, bedroht oder erpresst wurde.

Studie zu digitaler Gewalt im Nachbarland

In Deutschland hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine Studie zu digitaler Gewalt im öffentlichen Dienst beauftragt und erschreckende Erkenntnisse gewonnen: 38 % der Beschäftigten kamen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit schon unmittelbar oder mittelbar mit digitaler Gewalt in Berührung. 13 % der Befragten waren bereits direkt von Online-Beleidigungen, Beschimpfungen oder Bedrohungen betroffen. Bei Beschäftigten im höheren Dienst und aus den Berufsgruppen Polizei, Justiz, Verteidigung ist der Anteil bis zu doppelt so hoch. Ein Drittel (33 %) musste Online-Angriffe gegen Teammitglieder beobachten.

Besonders erschreckend sind die Folgen digitaler Gewalttaten: 67 % der Betroffenen geben an, im Umgang mit bestimmten Personengruppen vorsichtiger oder distanzierter geworden zu sein. 61 % der Geschädigten erlebten emotionale Belastungen durch die Vorfälle, bei 40 % brachen Arbeitsleistung und Konzentration ein. 13 % der Befragten dachten darüber nach, aufgrund eines Vorfalls die Arbeitsstelle zu wechseln.

Belastete Berufsgruppen in der Schweiz

Forschende der Berner Fachhochschule haben belegt, dass Gesundheitsfachpersonen nach Polizei und Sicherheitsfachkräften am zweithäufigsten von Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind. Zwar wurde nicht über digitale Attacken berichtet, doch deuten Studienergebnisse darauf hin, dass die psychischen und physischen Folgen solcher Ereignisse unterschätzt werden.

Was Betriebe bei digitaler Gewalt tun müssen

Digitale Gewalt am Arbeitsplatz ist ein psychosoziales Risiko. Sie umfasst Handlungen, die die Schaffenden via E-Mail, Chats oder sozialen Medien schikanieren, bedrohen, belästigen oder abwerten. Obwohl es in der Schweiz keinen spezifischen Straftatbestand „Cybermobbing“ gibt, stellt das Strafrecht digitale Gewalt – dazu zählen Beleidigung, Verleumdung, Drohung oder Nötigung – unter Strafe.

Am Arbeitsplatz gilt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Er muss Präventionsmassnahmen ergreifen, um Mitarbeitende vor Verletzungen ihrer Persönlichkeitsrechte auch in der digitalen Welt zu schützen. Bei digitaler psychischer oder sexueller Belästigung von Beschäftigten muss der Arbeitgeber eingreifen. Die Fürsorgepflicht gilt auch im Homeoffice.

So beugen Sie externer digitaler Gewalt am Arbeitsplatz vor

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) zeigt auf, dass es in jedem zweiten Schweizer Unternehmen zu Spannungen mit externen Personen kommt. Beschimpfungen, Drohungen sowie verbale und physische Attacken sind dabei keine Seltenheit. Angriffe aus dem digitalen Raum verschärfen seit einigen Jahren dieses fatale Bedrohungsszenario.

Drohungen gegen die eigene Person, Belästigung oder Beleidigungen lösen bei fast jedem Menschen Angst, Wut oder Stress aus. Wie gut solche Gewaltfolgen bewältigt werden können, hängt stark von der Unterstützung ab, die Betroffene erhalten. Betriebe sollten – auch im eigenen Interesse – Mechanismen der Nachsorge implementieren, um eine Traumaverarbeitung zu ermöglichen. Je nach Situation können z. B. Gesprächsrunden im Team oder eine psychologische Beratung hilfreich sein. Ermuntern Sie betroffene Mitarbeitende, auch privat über das Geschehene zu sprechen und Mitgefühl von Nahestehenden zu erleben.

Ähnlich wie Opfer von physischen Übergriffen entwickeln manche Cybergewaltbetroffene im Nachgang zusätzlich Symptome, die zur posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) gezählt werden müssen. In gewissen Fällen haben auch Zeugen einer Attacke mit psychischen Folgen zu kämpfen.

Leitfaden zum Umgang mit Gewalt

Psychische Fehlbelastungen durch Gewalt sollten möglichst nicht chronisch werden. Deshalb empfiehlt es sich, ein betriebliches Reglement zum Umgang mit Gewalt zu entwickeln, das Betroffenen schnelle Hilfe zukommen lässt. Dazu gehören u. a.

Fortsetzung auf Seite 4



- die Sensibilisierung von Kadern und Linienvorgesetzten sowie Sicherheitsfachleuten für das Thema;
- Schulungen für alle Beschäftigten zu Deeskalationsstrategien und Stressbewältigung;
- die Etablierung konkreter Nachsorgemechanismen wie psychologische Erste Hilfe, Mitarbeitergespräche, psychologische Beratung oder Kurzpsychotherapien.

**Fazit**

Schutz- und Sicherheitsfachkräfte müssen sich immer wieder auf neue Gefährdungen für die Beschäftigten einstellen. Zur Prävention digitaler Gewalt helfen bewährte Konzepte gegen physische und psychische Gewalt, die allfällig nur um spezifische Fakten ergänzt werden müssen.



Helpen Sie im Unternehmen, gegen digitale Gewalt vorzugehen – zum Schutz der Opfer und zur Reduktion von Absenzen.

Solardächer: So verhindern Sie Unfälle bei Montage und Instandhaltung

In der Schweiz gibt es rund 300'000 Photovoltaikanlagen. Wurden sie als Solardächer ausgeführt, benötigen die Beschäftigten, die mit ihrer Montage, Wartung oder Reparatur beauftragt sind, beim Schaffen spezielle Schutzmassnahmen – schliesslich sind mehr als 6 % der jährlich rund 250'000 anerkannten Berufsunfälle auf Abstürze zurückzuführen. (SK)

Grundsätzlich haben Sie als SiBe bei Tätigkeiten an Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip vorzusehen. Berücksichtigen Sie dabei die häufigsten allgemeinen Risiken, aber auch gebäude- oder geländespezifische Gefährdungen. Im Zentrum stehen diese 4 Risiken:

■ Absturzgefährdung

Ab einer möglichen Absturzhöhe von 2 m müssen Sie Sicherungsmassnahmen für die Beschäftigten treffen. Dazu gehört zuerst ein sicherer Zugang für die Schaffenden, entweder über eine fest installierte Leiter, eine Hubarbeitsbühne oder einen gesicherten Zugang über ein Dachfenster. Der Arbeitsweg muss geeignet sein, benötigtes Material sicher zur Arbeitsstelle transportieren zu können.

Für die Montage von Solaranlagen ist in der Regel ein Kollektivschutz (z. B. Fassadengerüst, Seitenschutz, Auffangnetz, Laufsteg) vorzusehen. Anschlageneinrichtungen müssen gesichert und belastbar sein. Kontrollieren Sie vor der Entscheidung, ob die Schaffenden das Anlegen und Nutzen von Persönlicher Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA) geübt haben.

■ Nicht durchbruchssichere Dachflächen

Auch wenn Dächer auf den ersten Blick stabil wirken, haben die dort Schaffenden immer damit rechnen, dass nicht alle Flächen durchbruchssicher sind. Oblichter wie Lichtbänder oder Lichtkuppeln aus Kunststoff oder Glas dürfen nicht betreten werden und sollten gesichert sein.

■ Altlast Asbest

Wellplattendächer aus Faserzement sind ebenfalls nicht durchbruchssicher. Wurde das Gebäude vor 1990 erbaut, können die

Faserzementplatten Asbest enthalten. Informieren Sie die Mitarbeitenden, dass sich mit blossem Auge nicht erkennen lässt, ob ein Produkt Asbest enthält.

Lassen Sie sich deshalb allfällig im Vorhinein vom Auftraggeber bestätigen, dass eine Untersuchung auf Asbest durchgeführt wurde und keine Gefahr besteht. Wurde vor dem Arbeitsauftrag nicht geklärt, ob Asbest vorhanden ist, dürfen die Beschäftigten die Arbeit nicht aufnehmen.

■ Elektrische Gefährdungen wie Stromschlag

Elektrotechnische Arbeiten sind grundsätzlich gefährlich. Problematisch bei Arbeiten an Photovoltaikanlagen ist, dass die Stromerzeugung sich nicht unterbrechen lässt. Selbst der Lichteinfall durch die Strassenbeleuchtung in der Nacht reicht aus, um Gleichspannung zu erzeugen. Arbeiten an PV-Anlagen sind deshalb riskante Tätigkeiten bei hohen Gleichspannungen (800 – 1500 VDC). Kommt es zu einer Körperdurchströmung (Stromschlag) oder zur Einwirkung eines Störlichtbogens, kann der Unfall allfällig tödlich enden. Elektrische Installationsarbeiten an PV-Anlagen dürfen deshalb nur von Personen ausgeführt werden, die für diese Tätigkeiten ausgebildet und geschult sowie dazu berechtigt sind.

**Fazit**

Mit einem umfassenden Schutzkonzept können Sie als SiBe dafür sorgen, dass die Beschäftigten auf Solardächern so sicher und gesund wie möglich arbeiten. Regelmässige Instruktionen stellen sicher, dass wichtige Fakten stets präsent bleiben.



Unfälle durch Störlichtbögen: Die richtige Schutzkleidung vermindert die Folgen

Störlichtbögen sind bei Arbeiten an elektrischen Anlagen nie ganz auszuschliessen, denn nicht immer kann man den Strom einfach abstellen – z. B. bei öffentlichen Energieversorgungsnetzen. Zum Glück sind sie nicht sehr häufig. Oft tragen die Verunfallten aber schwere Verbrennungen davon – langwierige Heilbehandlungen und monatelange Absenzen vom Arbeitsplatz sind die Folge. Mit der richtigen Schutzkleidung könnten viele dieser Unfälle glimpflicher ausgehen. (DIR)

Die Gefährdungen bei „Arbeiten unter Spannung“ (AuS) sind vorrangig durch Massnahmen nach der electrosuisse-Norm SN EN 50110-1:2013 „Betrieb von elektrischen Anlagen - Teil 1: Allgemeine Anforderungen“ zu minimieren. Dazu gehören z. B.:

- die schriftliche Begründung der Arbeiten;
- ein schriftlicher Arbeitsauftrag;
- spezifische Schutzmassnahmen wie das Benutzen isolierter Werkzeuge und das Tragen isolierender Schutzbekleidung;
- die Beauftragung von speziell ausgebildetem Personal.



Download-Tipp

Die electrosuisse-Norm ist kostenpflichtig. Nutzen Sie die kostenlose Regel 103-011 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): <https://tinyurl.com/ce877dss>

Schutzkleidung als „letzte Rettung“

Kommt es beim Schaffen an elektrischen Anlagen zum Lichtbogen, hängt das Überleben der betroffenen Person speziell von der Schutzkleidung ab. Sie muss vor allem 2 Anforderungen erfüllen:

1. wirksam vor der Hitzeentwicklung schützen;
2. möglichst schnell verlöschen, wenn sie in Brand geraten ist.

Achten Sie auf diese Prüfungen

Bei der Auswahl von Schutzkleidung gegen Lichtbogenunfälle sollten Sie unbedingt darauf achten, dass sie den Anforderungen an Schutzkleidung genügt. Diese beziehen sich auf

- hitzeexponierte Arbeiten (DIN EN ISO 11612) und
- thermische Gefahren durch Störlichtbögen (DIN EN 61482-1-2).

Auskunft dazu geben Hinweise auf dem Etikett. Der Verweis auf die Störlichtbögen-Norm DIN EN 61482-1-2 wird noch ergänzt durch die Angabe „Schutzklasse 1“ (Prüfstrom 4 kA, 500 ms) bzw. „Schutzklasse 2“ (Prüfstrom 7 kA, 500 ms). „Schutzklasse 1“ gewährleistet also einen Basisschutz, „Schutzklasse 2“ ein erhöhtes Schutzniveau. Darüber hinaus müssen auf dem Etikett der Hersteller, das CE-Zeichen und die 4-stellige Kennnummer der Prüfstelle angegeben sein.

Worauf es sonst noch ankommt

Bei Lichtbogen-Schutzkleidung ist speziell der richtige Gebrauch von hoher Bedeutung. Wenn z. B. die Jacke nicht ganz geschlossen ist oder die Ärmel hochgekrempelt sind, ist sie nutzlos. Oft werden diese „Arbeitserleichterungen“ mit mangelndem Tragekomfort begründet. Binden Sie die Personen, die die Schutzkleidung anlegen müssen, deshalb bei der Auswahl der Kleidung ein – am besten durch An- und Ausprobieren.

Die flammenhemmende Wirkung der Kleidung geht auch beim gleichzeitigen Tragen von anderen, allfällig leicht brennbaren Kleidungsstücken schnell verloren. Achten Sie also darauf, dass der Wetter- und Kälteschutz bei Arbeiten im Freien die gleichen Anforderungen erfüllt. Sogar die Unterwäsche ist wichtig. Bei den Störlichtbogen-Prüfungen hat reine Baumwolle am besten abgeschnitten. Auch Verschmutzungen der Kleidung können die Flammenhemmung stark beeinträchtigen – darum sollte sie unbedingt regelmässig nach Herstellerangaben gereinigt werden!



Störlichtbogenunfälle haben erhebliches Verletzungspotenzial.

Der 8-Punkte-Check für Störlichtbogen-Schutzkleidung

Prüfen Sie, ob diese Kriterien erfüllt sind, damit Störlichtbogen-Schutzkleidung optimal wirkt:

1. Entspricht die Kleidung den Anforderungen der genannten Normen?
2. Gilt dies allfällig auch für zusätzlich getragene Kälte- und Wetterschutzausrüstung?
3. Hat die Kleidung keine offen liegenden metallischen Teile (Kurzschlussgefahr!)?
4. Wurden die Mitarbeitenden bei der Auswahl der Kleidung beteiligt?
5. Sind die Beschäftigten angewiesen, die Arbeitskleidung geschlossen zu tragen?
6. Sind die Schaffenden angewiesen, darunter keine Textilien aus brennbaren synthetischen Materialien zu tragen?
7. Sind die Elektrofachkräfte angewiesen, in den Taschen der Kleidung kein Werkzeug vorzuhalten?
8. Erfolgt eine regelmässige Reinigung der Schutzkleidung nach Herstellerangaben?



Fazit

Elektrizität ist nicht sichtbar – und von Störlichtbögen können schwerwiegende Gefahren für Leib und Leben ausgehen. Mit den hier vorgestellten Massnahmen können Sie Ihre Elektrofachkräfte im Unternehmen wirksam und sicher dagegen schützen.



Wenn's knallt, schmeckt oder ausläuft – wie Sie Beschäftigte auf eine Havarie vorbereiten

Ein geplatzter Schlauch, ein umgestürzter IBC (Intermediate Bulk Container), eine undichte Muffe: Solche Havarien gibt es immer wieder – und bei Gefahrstoffen herrscht Risiko! Wer jetzt falsch reagiert, gefährdet nicht nur sich selbst, sondern auch Mitarbeitende, Dritte und die Umwelt. Umso wichtiger ist, Beschäftigte im Vorhinein zu schulen, wie sie sich im Ernstfall richtig verhalten. Eins wird dabei schnell klar: Die Instruktion zu Gefahrstoffhavarien ist alles andere als Routine. (SD)

Nicht immer sind es spektakuläre Unfälle, die eine echte Unternehmenskrise auslösen. Wenn Gefahrstoffe freigesetzt werden, können auch kleine Fehler eine grosse Wirkung haben. Die Auslöser für eine unerwartete Freisetzung können sehr vielfältig sein:

- **mechanische Einwirkungen**, z. B. Transportunfälle;
- **technisches Versagen**, z. B. undichte Leitungen, Ventildefekte;
- **Betriebsfehler**, z. B. Verwechslung von Medien, Überfüllung;
- **Witterungseinflüsse und Naturgefahren**, z. B. Hitze und Frost, Orkanböen, Starkregen, Hochwasser, Muren oder Lawinen;
- **Fehlverhalten**, z. B. durch fehlende Kennzeichnung.

So bereiten Sie die betriebliche Instruktion für den Havariefall vor

Mit einer guten Instruktion sorgen Sie dafür, dass im Ernstfall kein Chaos ausbricht, weil jeder weiss, was zu tun ist. Die Herausforderung dabei ist, dass eine Gefahrstoffhavarie verschiedenste Ursachen und Ausmasse haben kann – ebenso vielfältig sind die betrieblichen Bewältigungsstrategien. Während beispielsweise Unternehmen der Chemiebranche teils eine eigene Werksfeuerwehr mit hochqualifiziertem Personal unterhalten, sehen sich bei manchen KMUs chemische Laien von ungeahnten Situationen herausgefordert.

Eine Instruktion für den Havariefall ist daher nie Standardware von der Stange. Die folgenden, nach zeitlicher Abfolge angeordneten Leitfragen helfen Ihnen, Ihre Instruktion vorzubereiten.

Gefahren erkennen

- In welchen Bereichen müssen die Beschäftigten mit gefährlichen Gefahrstofffreisetzungen rechnen?
- Gibt es betriebliche Einrichtungen zur Alarmierung bei Gefahrstofffreisetzung, z. B. Gasalarm? Wie hören sich diese an?
- Woran erkennen die Beschäftigten darüber hinaus eine Gefahrstofffreisetzung (Kennzeichnung, Geschmack, Farbe etc.)?
- Welche typischen Stoffeigenschaften (z. B. Aggregatzustand, Konsistenz, Ätzwirkung, Dampfdruck) sind zu erwarten?



Mein Tipp

Je mehr und je grössere Mengen an Gefahrstoffen ihr Betrieb einsetzt, umso weniger kann jeder Einzelne berücksichtigt werden. Fokussieren Sie sich auf das Wesentliche: Legen Sie den Schwerpunkt auf besonders kritische Stoffe, die z. B. als carcinogen, mutagen bzw. reproduktionstoxisch (CMR), explosionsgefährlich oder toxisch eingestuft sind. Fassen Sie die übrigen Stoffe mit ähnlichen Eigenschaften in Gruppen zusammen und geben Sie Sicherheitshinweise für diese Stoffgruppe, z. B. ätzende oder entzündliche Stoffe.

Sich selbst und andere schützen

- Welches Equipment steht zur Verfügung, um ausgetretene Gefahrstoffe sicher aufzunehmen (z. B. Notfallsets, Bindemittel etc.), und wo befindet sich dieses?
- Welches Equipment steht zur Verfügung, um Gefahrenbereiche abzusperren, und wo wird es vorgehalten?
- Welche Notfalleinrichtungen, z. B. Not- und Augenduschen, Antidot etc., stehen zur Verfügung und wo befinden sich diese?
- Wo ist das nächstgelegene Not-Telefon? Wer ist im Gefahrfall intern zu alarmieren?
- Wo verlaufen die Fluchtwege (Alternativen aufzeigen)? Gibt es Bereiche, die im Gefahrfall zu meiden sind?
- Wann und wie ist Erste Hilfe zu leisten? Worauf ist im Rahmen des Eigenschutzes besonders zu achten?
- Welche Persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist im Havariefall erforderlich und wo erhalte ich diese?
- Wie verhalte ich mich bei Freisetzung unbekannter Stoffe?
- In welchen Fällen kann die Havarie über das Betriebsgelände hinaus Auswirkungen haben? Wer ist in diesen Fällen zu informieren und durch wen?



Mein Tipp

Speziell dann, wenn giftige, gesundheitsschädliche oder entzündbare Gase, Dämpfe oder Rauche freigesetzt werden, kann es erforderlich sein, die Nachbarschaft zu informieren. Gehen Sie in der Instruktion darauf ein, wann dies der Fall ist.

Die Umwelt schützen

Gefahrstoffhavarien können Menschen gefährden und allfällig auch gravierende Umweltschäden verursachen, etwa dann, wenn wassergefährdende Stoffe in ein Gewässer oder die Kanalisation gelangen. Wichtig zu wissen ist für die Beschäftigten: Manche für Menschen harmlose Stoffe können kritisch für Gewässer sein. Greifen Sie in der Instruktion daher folgende Fragen auf:

- Welche Stoffe im Unternehmen sind wassergefährdend?
- Wohin führen welche Abflüsse auf dem Betriebsgelände (z. B. Vorflut, betriebliche oder kommunale Abwasseranlagen)?
- Welches Equipment steht zur Verfügung, um ausgetretene Stoffe zurückzuhalten (z. B. Absperrschieber in der betrieblichen Kanalisation, Gully-Abdeckungen, Auffangwannen), und wo befinden sich diese?
- Wer ist bei Umweltschäden zu informieren (z. B. der kantonale Gewässerschutz-Pikettdienst) und wer ist hierfür zuständig?



„Das schaffen wir nicht allein!“ – Zusammenarbeit mit externen Einsatzkräften

Wenn sich ein Ereignis zur Krise entwickelt, werden allfällig externe Einsatzkräfte beigezogen. Es sind Behörden zu informieren und Massnahmen abzustimmen. Damit in solchen Situationen interne und externe Kräfte effizient Hand in Hand arbeiten können, ist einiges an Vorarbeit erforderlich. Nutzen Sie die Instruktion, um Kader und Linienvorgesetzte bei der Entwicklung von Strategien für die Krise zu unterstützen. (SD)

Im Ernstfall müssen Feuerwehr, Rettungsdienst oder Spezialkräfte schnell und zielgerichtet handeln. Dafür braucht es vor allem eines: Informationen. Wer als Führungskraft vorbereitet ist, unterstützt nicht nur die Arbeit der Einsatzkräfte, sondern hilft auch aktiv, Menschen, Umwelt und Unternehmen zu schützen.

Was Einsatzkräfte in Krisenfällen brauchen

Befähigen Sie die Führungskräfte in der Instruktion, externe Einsatzkräfte professionell zu unterstützen, ohne sich selbst zu überschätzen oder wichtige Informationen zurückzuhalten.



Mein Tipp

Ermuntern Sie Führungskräfte, externe Einsatzkräfte bereits in Übungen oder Begehungen einzubinden – so kennen diese die Gegebenheiten vor Ort, bevor der Ernstfall eintritt.

Die nachfolgende Checkliste kann von Angehörigen der Leitungsebenen genutzt werden, um zu prüfen, wie gut sie auf potenzielle Kriseneinsätze mit externen Einsatzkräften vorbereitet sind.

Haben Sie alle wichtigen Informationen für externe Rettungskräfte zusammengestellt?		Ja	Nein
1.	Ist festgelegt, wer Ansprechperson für externe Einsatzkräfte ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Ist geregelt, wie externe Einsatzkräfte im Krisenfall auf das Betriebsgelände gelangen können, falls der Zutritt begrenzt wird (z. B. Umzäunung, Schranken, Schlüsselkasten/Schliessenanlage, ständig besetzter Empfang)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Ist sichergestellt, dass Flucht- und Rettungswege, Feuerwehrzufahrten sowie Feuerwehraußtstellflächen jederzeit freigehalten sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Gibt es Feuerwehrpläne, Laufkarten etc. für externe Einsatzkräfte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Sind darauf Bereiche mit hohem Gefahrenpotenzial gekennzeichnet, z. B. Gefahrstofflager, Bereiche mit radioaktiver Strahlung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Sind darauf wichtige Notfalleinrichtungen wie z. B. Hauptabsperrhähne, Absperrschieber in der betrieblichen Kanalisation, Hydranten etc. eingezeichnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Gibt es eine Übersicht aller gelagerten Gefahrstoffe inklusive der zugehörigen Sicherheitsdatenblätter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Sind alle Notfallinformationen so verfügbar gemacht, dass sie auch bei Strom- und Serverausfällen zur Verfügung stehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Herausforderungen der Krisenkommunikation

Dos and Don'ts: So instruieren Sie zu den Herausforderungen moderner Krisenkommunikation. Ein Brand, ein Unfall, ein Gefahrstoffaustritt – und die erste Information landet nicht beim Kader oder Linienvorgesetzten oder beim zuständigen Beauftragten, sondern auf Instagram. So sieht Krisenkommunikation heute oft aus. Deshalb ist es wichtiger denn je, dass Führungskräfte vorbereitet sind und Beschäftigte wissen, was erlaubt ist und was nicht. (SD)

Krisenkommunikation findet heute nicht mehr nur in Besprechungsräumen oder bei Pressekonferenzen statt – sie läuft parallel in sozialen Netzwerken ab. Informationen verbreiten sich in Echtzeit, oft schneller, als die internen Kommunikationsketten greifen. Besonders problematisch daran ist, dass emotionale Schilderungen, Bilder oder Videos unmittelbarer wirken als nüchterne Fakten: Sie erzeugen Resonanz, gehen viral, werden weiterverbreitet. Was gut gemeint ist, kann fatale Folgen haben: Panik, falsche Gerüchte oder Imageschäden für das Unternehmen.

Was Beschäftigte wissen müssen

In der Krise ist es verständlich, das Erlebte teilen zu wollen – ob mit Teammitgliedern, Angehörigen oder online. Doch genau das kann gefährlich sein: Ein unbedachtes Foto oder eine Nachricht

kann Ängste auslösen, Interna verraten oder Einsatzkräfte behindern. Deshalb gilt: keine Fotos, keine Posts, keine Infos nach aussen. Wer kommuniziert, muss klar benannt sein – und diese Regeln gehören fest in jede Instruktion.

Dos and Don'ts für Führungskräfte

Gute Krisenkommunikation braucht Haltung, nicht Perfektion. Führungskräfte müssen nicht alles wissen, aber klar und ruhig informieren. Wichtig ist, Orientierung zu geben, empathisch zu bleiben, zuerst intern zu sprechen. Vermeiden Sie Spekulationen, Schuldzuweisungen und langes Schweigen – denn das, was Sie nicht sagen, füllt oft das Internet.

Wer in der Krise empathisch und professionell kommuniziert, schützt Menschen und das Ansehen des gesamten Unternehmens.



So vermeiden Sie Ablenkungen und schaffen Fokus in Zeiten digitaler Verdichtung

Konzentriert arbeiten – das gelingt vielen Teams heute nur noch selten. E-Mails, Chats, spontane Rückfragen und eng getaktete Meetings reißen Beschäftigte aus ihren Aufgaben. Das kostet Zeit, Nerven und Qualität. Das „DGUV Barometer Arbeitswelt 2025“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zeigt: Psychische Belastungen nehmen zu, getrieben vor allem durch Digitalisierung, Zeitdruck und Arbeitsverdichtung. Störungen und Unterbrüche sind dabei kein Randthema, sondern ein zentraler Belastungsfaktor – sie mindern die Leistungsfähigkeit und erhöhen die Fehlerquote. (SD)

In der Risikoermittlung psychischer Belastungen stehen sie oft ganz oben: ständige Störungen und Ablenkungen bei der Arbeit. Viele Beschäftigte haben am Abend das Gefühl, den ganzen Tag zwischen To-dos hin- und hergesprungen zu sein und dennoch wenig geschafft zu haben. Das frustriert und belastet. Trotzdem werden Unterbrüche von Führungskräften wie Mitarbeitenden häufig als unvermeidbarer Teil der Arbeit akzeptiert.

Häufen sich Unterbrüche, wird der Fokus von Mal zu Mal schwächer. Die Leistungskurve zeigt dann den sogenannten Sägezahn-Effekt mit vielen kleinen Einbrüchen. Auch wenn es oft anders wahrgenommen wird: Unterbrüche sind an den meisten Arbeitsplätzen gestaltbar. Abgesehen von echten Notfällen braucht es vor allem Offenheit und Mut, neue Regeln auszuprobieren. Die folgende Checkliste hilft, typische Störquellen sichtbar zu machen und im Team wirksam zu entschärfen.

Multitasking funktioniert nicht

Für SiBe gibt es ein starkes Argument, um hier gegenzusteuern: Ständige Unterbrüche erhöhen nicht nur die psychische Belastung, sondern auch die Fehlerhäufigkeit, und sie senken die Leistungsfähigkeit. Jede Störung hat ihren Preis. Wird der Arbeitsfluss unterbrochen, muss das Gehirn den Aufgaben-Kontext neu aufbauen – Ziel, Zwischenergebnisse und nächste Schritte werden erneut „hochgeladen“. Dieser Wiederanlauf kostet Energie, erhöht die Fehlerwahrscheinlichkeit und verlangsamt vor allem komplexe Denkaufgaben.



Mein Tipp

Führen Sie alle 2 Wochen als Jour fixe eine 15-minütige Reflexion in Ihrer Abteilung oder Ihrem Team durch: Was waren die häufigsten Störungen? Was hat die Fokuszeiten gestört? Welche Massnahmen haben gut funktioniert und sollen weitergeführt werden? Was ändern wir ab nächster Woche? Kleine, gemeinsam vereinbarte Schritte wirken schnell und nachhaltig.

Selbstcheck: Haben Sie die Hauptursachen von Störungen im Griff?

Auswertung: Alle Fragen, die Sie mit „Nein“ beantworten, zeigen Ihnen Möglichkeiten zur Reduzierung der Belastung von Störungen und Unterbrüchen auf.

		Ja	Nein
Risikoermittlungen			
9.	Gibt es für alle Arbeitsplätze eine Risikoermittlung psychischer Belastungen, in der die Belastung durch Unterbrüche und Störungen berücksichtigt und Massnahmen festgelegt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den persönlichen Aufgabenfokus stärken			
10.	Haben Sie für konzentriertes Arbeiten tägliche Meeting-freie Fokusfenster vorgesehen, idealerweise mindestens 60 – 120 min en bloc?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Haben Sie diese Fokuszeiten abgestimmt und kommuniziert, z. B. durch Nicht-Stören-Status in Chat/Telefon, ein Türschild bzw. eine Ampel und eine Telefonumleitung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Vermeiden Sie Multitasking bei Denkarbeit, indem Sie Aufgaben gebündelt abarbeiten, statt ständig zu springen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Teilen Sie grosse Projekte in kleine, klar abgegrenzte Aufgabenblöcke ein, sodass Sie pro Fokusblock einen Aufgabenblock mit realistischer Zeitbox abarbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Störungen von aussen vermeiden			
14.	Haben Sie feste E-Mail und Telefonzeiten vereinbart, sodass das Postfach nur zu definierten Slots geprüft und Rückrufe gebündelt erledigt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Haben Sie Pop-up-Benachrichtigungen in Mail, Chat und Kalender deaktiviert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Liegt das Natel in Fokuszeiten ausser Reichweite, idealerweise im Flugmodus; sind private Apps stumm?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Sind Kanäle aufgeräumt, also z. B. unnötige Teams/Chats stumm, Mentions sparsam und @all selten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Nutzen Sie Automatisierungen, um z. B. während Fokusblöcken auf ein konkretes Rückmeldefenster oder Telefonzeiten hinzuweisen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Ist geklärt, ob Noise-Cancelling-Kopfhörer mit Instrumental- oder Konzentrationsmusik erlaubt sind, um sich vor Umgebungsgeräuschen abzuschirmen? „Kopfhörer auf“ bedeutet für andere gleichzeitig: Stören nur in Notfällen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsunterbrüche durch Meetings reduzieren			
20.	Gilt eine Agenda-Disziplin in Meetings, also Start mit Ziel, Ende mit klaren Next Steps und Einhalten der geplanten Meeting-Zeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Ist der Teilnehmerkreis auf die unbedingt notwendigen Personen begrenzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Gibt es ein Ergebnisprotokoll für Personen, die nicht anwesend sein konnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



„Welche Farbe sollten Betriebsanweisungen für die Arbeit mit Biostoffen haben?“

Frage: „Ich wurde mit der Erstellung von Betriebsanweisungen beauftragt. Die vorhandenen Exemplare für Maschinen sind blau, die für Gefahrstoffe orange. Ist für Tätigkeiten mit Biostoffen eine Farbe vorgeschrieben?“

Dr. Robert Kaufmann: Es gibt keine explizite Vorschrift für die farbliche Gestaltung von Betriebsanweisungen. In der Praxis haben sich aber folgende Farben durchgesetzt:

- Gefahrstoffe: orange;
- Arbeitsmittel: blau;
- biologische Arbeitsstoffe: grün.

In den meisten Unternehmen benutzt man diesen Farbcode, deshalb empfiehlt es sich, diesen beizubehalten. Betriebsanweisungen sollten grafisch einheitlich und übersichtlich gestaltet sein. Wenn sie stets gleich aufgebaut sind, erfassen die Mitarbeitenden die Inhalte schneller. Achten Sie auf eine einheitliche Gestaltung in Ihrem Unternehmen.

Biostoffe: Bekannte und nicht bekannte Gefährdungen berücksichtigen

Speziell im Bereich der Biosicherheit sind je nach den Tätigkeiten und Gefährdungen in Ihrem Unternehmen sehr unterschiedliche Stoffe und/oder Organismen zu berücksichtigen: Krankheitserreger wie u. a. Bakterien und Viren, aber auch Pilze, Insekten oder der Kot von Säugetieren.

Wichtig ist, dass Sie nicht nur die Biostoffe berücksichtigen, die bekanntermassen an einem Arbeitsplatz vorkommen, etwa Bakterien oder Viren in einem Labor („gezielter Umgang“). Denken Sie auch an allfällig harmlose Tätigkeiten wie Putz- und Aufräumarbeiten im Keller, auf dem Estrich, in Hütten, im Freien etc.



Auf dem Estrich älterer Häuser nisten gerne Kleintiere wie Mäuse, Schläfer oder Fledermäuse. Deren getrockneter Kot kann als Staub aufgewirbelt werden. Enthält dieser Krankheitserreger, können Menschen diese mit der Atemluft aufnehmen.

Dort Schaffende können nicht nur z. B. mit Würmern sowie stehenden bzw. saugenden Gliedertieren wie Zecken oder Mücken in Kontakt kommen. Auch Krankheitserreger wie das Hantavirus, das von Rötelmäusen übertragen wird, bergen Gefahren.

Wie Sie die Beschäftigten vor Risiken durch Mikroorganismen schützen

Die „Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen“ (SAMV) legt fest, welche Schutzmassnahmen beim Umgang mit und bei der Exposition gegenüber Mikroorganismen Sie treffen müssen.

Als Mikroorganismen definiert die SAMV zelluläre oder nicht-zelluläre mikrobiologische Einheiten, die fähig sind, sich zu vermehren oder genetisches Material zu übertragen. Dazu gehören insbesondere Bakterien, Algen, Pilze, Protozoen, Viren und Viroide. Ihnen gleichgestellt sind Gemische, Gegenstände und Erzeugnisse, die solche Einheiten enthalten, sowie Zellkulturen, Humanparasiten, Eiweisskörper wie Prionen und biologisch aktives genetisches Material.

Relevant sind ausserdem gentechnisch veränderte Mikroorganismen, deren Erbmaterial durch biologische, chemische oder physikalische Verfahren so verändert worden ist, wie dies unter natürlichen Bedingungen durch Kreuzung oder natürliche Rekombination nicht vorkommt.



Die Verordnung definiert ausserdem 4 Gruppen von Mikroorganismen anhand des Risikos, das für Menschen von ihnen ausgeht:

- Gruppe 1: Mikroorganismen, die kein oder ein vernachlässigbar kleines Risiko aufweisen;
- Gruppe 2: Mikroorganismen, die ein geringes Risiko aufweisen;
- Gruppe 3: Mikroorganismen, die ein mässiges Risiko aufweisen;
- Gruppe 4: Mikroorganismen, die ein hohes Risiko aufweisen.

Als SiBe müssen Sie, allfällig gemeinsam mit einer Fachperson, die Gefahren durch den jeweiligen Mikroorganismus ermitteln und das Risiko für die Beschäftigten ableiten. Danach sind geeignete Schutzmassnahmen gemäss SAMV zu treffen.



Download-Tipp

Die Listen zu den eingeteilten Organismen finden Sie unter kurzlink.ch/bafu_biotec. Zwei Publikationen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) können Ihnen ebenso helfen: DGUV-Information 211-010 „Betriebsanweisungen“ sowie  kurzlink.ch/betriebsanweisung DGUV-Information 213-016 „Betriebsanweisungen nach der Biostoffverordnung“:  kurzlink.ch/biostoff.



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



Gesunde und sichere Arbeit: nicht nur Benefit, sondern echter Attraktivitätsfaktor

Die Zahl krankheitsbedingter Absenzen steigt, Fluktuation und Probleme bei der Stellenbesetzung nehmen zu. Gegensteuern ist möglich durch Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber und Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden. **Qualitativ hochwertige Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – wie die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – stärken die Wahrnehmung als glaubwürdiger und werteorientierter Arbeitgeber bei.** (SD)

Beschäftigte interpretieren Investitionen in Sicherheit und Gesundheit als Signal: „Mein Arbeitgeber übernimmt Verantwortung.“ Und genau diese Wahrnehmung beeinflusst die Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung massgeblich.

Sicherheit als Zeichen von Wertschätzung

Der neue Report der deutschen Initiative Gesundheit und Arbeit (iga.Report 49 vom Januar 2026) zeigt auf: Einzelne Gesundheitsaktionen wie der berühmte Obstkorb reichen nicht aus, Sicherheit und Gesundheit müssen auf allen Ebenen systematisch verankert sein. Besonders wirksam sind verhältnispräventive Massnahmen wie ergonomische Arbeitsplätze, gesundheitsorientierte Führung, klare Prozesse und eine gute Arbeitsorganisation. Sie verbessern nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern stärken zugleich auch zentrale Attraktivitätsfaktoren wie Unternehmenskultur und wahrgenommene Wertschätzung.

Systematik schlägt Aktionismus

Je systematischer betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Arbeitssicherheit miteinander verknüpft sind, als desto attraktiver gilt ein Arbeitgeber bei seinen Beschäftigten und in der Öffentlichkeit. Entscheidend sind nicht kostspielige Angebote, sondern ein strukturiertes, passgenaues Vorgehen. Am Anfang steht eine fundierte Bestandsaufnahme zur Ermittlung des konkreten Bedarfs, u. a. durch Auswertung der Risikoermittlung. Ergänzend sollten auch die individuellen Bedarfe der Beschäftigten erhoben werden, etwa durch Befragungen, persönliche Gespräche oder das betriebliche Vorschlagswesen.



Mein Tipp

Unternehmen, die noch kein BGM etabliert haben, starten am besten mit einem erfahrenen externen Partner, der durch den Prozess leitet. Hilfestellung bieten hier Krankenkassen oder Berater aus der freien Wirtschaft.

Qualität kann mit Quantität mithalten

Speziell KMUs sind allfällig der Meinung, mit begrenztem Budget nicht mit grossen Unternehmen konkurrieren zu können. Eine Befragung von rund 1'850 Beschäftigten zeigt jedoch: Betriebe mit wenigen, aber gut abgestimmten Angeboten erzielen ähnlich hohe Werte bei der Arbeitgeberattraktivität wie Unternehmen mit breitem Angebotsspektrum. Entscheidend ist, die Mitarbeitenden in die Entwicklung einzubeziehen.



Fazit

Wer menschengerechte und gesunde Arbeitsbedingungen schafft, stärkt die Unternehmenskultur, die Mitarbeiterbindung und damit die Wettbewerbsfähigkeit. Gesunde und sichere Arbeit ist kein Add-on, sondern ein zentraler Baustein moderner Unternehmensführung – und ein überzeugendes Argument für Jobinteressenten wie Beschäftigte.

Bildschirmarbeit als Dauerstress für Augen

Bei der Bewertung von Homeoffice-Arbeitsplätzen richten wir den Blick häufig auf Muskel-Skelett-Belastungen infolge mangelnder Ergonomie. Aktuelle Daten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zeigen jedoch, dass auch Augenbeschwerden bei Bildschirmarbeit gerade im Homeoffice ein relevantes Gesundheitsproblem sind. (SD)

Eine Online-Befragung, durchgeführt von den deutschen Forschungseinrichtungen IPA (Institut für Prävention und Arbeitsmedizin) und IFA (Institut für Arbeitsschutz), ergab, dass ungünstige ergonomische Bedingungen im Homeoffice die Wahrscheinlichkeit für das Neuauftreten oder die Verstärkung von Augenbeschwerden durch Bildschirmarbeit signifikant erhöhen. Die Symptome sind vielfältig und reichen von gereizten, brennenden Augen über verschwommenes Sehen bis hin zu Kopfschmerzen.

So reduzieren Sie die Augenbelastung

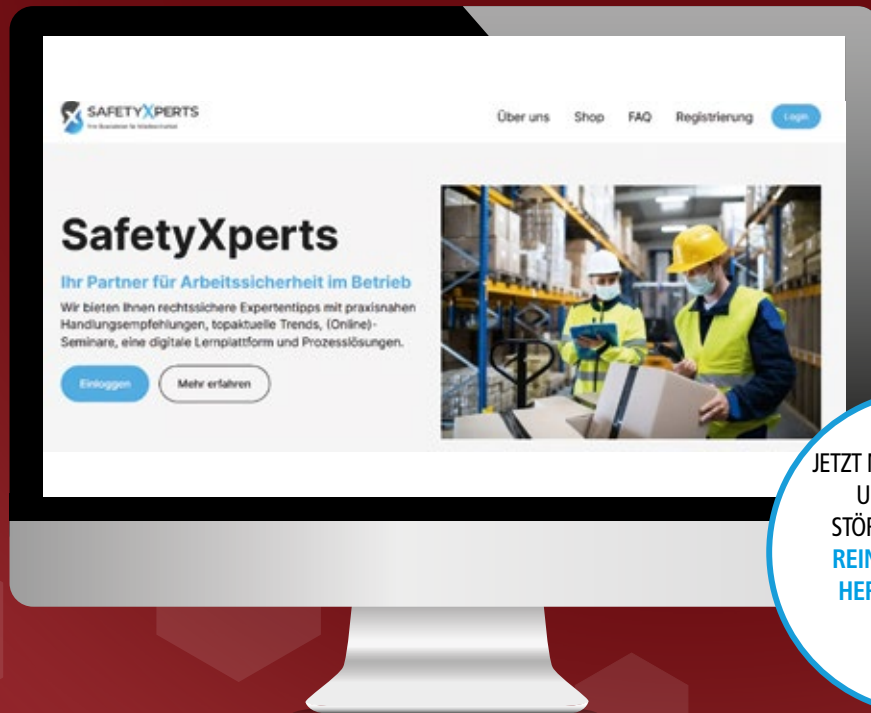
Die Bewertung erfolgte anhand eines auf 7 Kriterien basierenden Bildschirm-Risikoscores. Fazit: Das Neuauftreten von Symptomen

ist bei ergonomisch ungeeigneten Arbeitsplätzen um 78 % erhöht. Sie erfüllen max. 4 dieser 7 Kriterien:

1. Nutzung eines externen Monitors (statt nur Laptop).
2. Elektronische Geräte stehen auf einem Tisch.
3. Die Augen befinden sich auf Höhe des oberen Bildschirmrands.
4. Bildschirmgrösse und Betrachtungsabstand stehen in einem angemessenen Verhältnis (weder zu nah noch zu weit).
5. Nutzung eines gebogenen Monitors.
6. Blendungen durch Fenster werden vermieden.
7. Smartphone-Nutzung < 30 min täglich.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JETZT MIT DEM CHECK ZU
URSACHEN VON
STÖRUNGEN. GLEICH
REINSCHAUEN UND
HERUNTERLADEN!



**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: Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Dr. Robert Kaufmann (RK), Bad Neuenahr-Ahrweiler; 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: AdobeStock_Kara; S. 3: AdobeStock_Wordley Calvo Stock; S. 5: AdobeStock_Evarelle; S. 9: AdobeStock_jerryjoz





28. April – Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Sagen Sie doch einfach einmal „Danke“ denen, die täglich dazu beitragen, Unfälle zu verhindern und Beschäftigte gesund zu erhalten:

- den Führungskräften, die Arbeitsplätze sicher gestalten,
- den Sicherheitsbeauftragten, die sowohl die Führung als auch die Beschäftigten informieren und unterstützen,
- den Erst- und Brandschutz Helfenden, die immer dann zur Stelle sind, wenn doch einmal etwas passiert, und natürlich
- allen Beschäftigten, die durch ihr umsichtiges und sicheres Arbeiten dazu beitragen, dass am Ende des Tages alle gesund nach Hause gehen.

Themen der nächsten Ausgabe sind unter anderem:

So vermeiden Sie Ablenkungen und schaffen Fokus in Zeiten digitaler Verdichtung

Künstliche Intelligenz im Arbeitsschutz: gleichzeitig Entlastung und Risiko

30.04. ist Tag gegen Lärm – schützen Sie Beschäftigte vor der Berufskrankheit Nr. 1



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit