



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

GEFÄHRLICHE BLINDFAHRT IM LAGER

Ohne klare Regeln für Staplertätigkeiten ist Chaos im Lager vorprogrammiert – diese Tipps helfen, Unfälle zu vermeiden. **S. 5**

TOP-THEMA

BEIM ARBEITSSCHUTZ MÜSSEN ALLE MITZIEHEN

5 Beispiele, die zeigen, dass jede Abteilung beeinflusst, ob Mitarbeiter sicher arbeiten. Aber ist sich dessen jeder bewusst? **S. 6**

CHECKLISTE: GESUNDES KANTINENESSEN

Prüfen Sie hier, ob Ihr Kantinenangebot das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit Ihrer Kollegen optimal fördert. **S. 8**



“ Eine gute Kantine stärkt die Gesundheit, Gemeinschaft und Produktivität – ein Gewinn für alle. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

Er begegnet ihnen mit seinem jahrelang erworbenen Praxiswissen. Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit Fachkollegen zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.

Das Potenzial von gesundem Kantinenessen

Liebe Leserin, lieber Leser,

gesunde Verpflegung in der Kantine ist weit mehr als ein nettes Serviceangebot des Arbeitgebers. Es zeigt Beschäftigten, dass ihr Wohlbefinden ernst genommen wird. Studien belegen: Wer ausgewogen isst, bleibt konzentrierter, fühlt sich leistungsfähiger und vermeidet das typische Mittagstief. Gesunde, frische Mahlzeiten senken zudem langfristig ernährungsbedingte Krankheitsrisiken und somit Krankheittage. Gleichzeitig wird die Kantine zum sozialen Treffpunkt, wo Austausch und Teamgeist entstehen. Genau das, was in Zeiten von Remote Work immer seltener und immer wertvoller wird. Kurz gesagt: Eine gute Kantine stärkt die Gesundheit, Gemeinschaft und Produktivität – ein Gewinn für alle! Stellen Sie deshalb jetzt Ihr Kantinenkonzept mithilfe der Checkliste auf Seite 8 auf den Prüfstand.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

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



Rafael de la Roza
(dLR)

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

rafael.delaRoza@safetyxperts.de



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Mikko Borkircher ist seit mehr als 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er ist daher sehr gut vernetzt und erhält frühzeitig Informationen zu Änderungen und wie sich diese in der Praxis umsetzen lassen.



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Auswirkungen der neuen Tachographenpflicht auf Planung, Touren und Fahrerqualifikation

Ab 1.7.2026 müssen Fahrzeuge mit einem zulässigen Gesamtgewicht über 2,5 t, die grenzüberschreitend eingesetzt werden, mit einem Smart Tacho 2 (intelligenter Fahrtenschreiber der zweiten Generation) ausgestattet sein. Das bedeutet: Künftig werden auch leichte Nutzfahrzeuge wie Transporter, Sprinter und kleine Lkw erfasst und können einfacher von Behörden kontrolliert werden. Lesen Sie hier, worauf Sie jetzt achten müssen.

Durch die Einführung der Tachographenpflicht bereits ab 2,5 t zulässigem Gesamtgewicht (statt bisher 3,5 t) im grenzüberschreitenden Einsatz unterliegen ab 1.7.2026 deutlich mehr Fahrzeuge den Lenk- und Ruhezeiten (Verordnung (EG) 561/2006 in Verbindung mit der Verordnung (EU) 165/2014).

Funktionen des Smart Tacho 2, die für Fahrer und Disponenten relevant sind

- Automatische Aufzeichnung von Grenzüberfahrten
 - Erfassung von Be- und Entladevorgängen
 - Kontrollbehörden können Daten zu Grenzübertritten, Pausen und Arbeitszeiten auslesen (Remote Download).
 - Manipulationssicherheit durch GNSS und verschlüsselte Daten
- Die Aufzeichnung macht Touren transparenter und erfordert eine Schulung der Fahrer.

Was müssen Sie jetzt tun?

1. **Prüfen:** Welche Ihrer Fahrzeuge mit zulässigem Gesamtgewicht über 2,5 t sind grenzüberschreitend im Einsatz?

2. **Nachrüstung planen:** Lassen Sie den Smart Tacho 2 rechtzeitig einbauen, um Bußgelder zu vermeiden.
3. **Datenmanagement:** Passen Sie Archivierung und Ausleseprozesse an.
4. **Fahrerschulung:** Schulen Sie Ihre Fahrer frühzeitig in der Bedienung des digitalen Tachographen sowie zu rechtlichen Grundlagen und Dokumentationspflichten.
5. **Tourenplanung optimieren:** Berücksichtigen Sie die Lenkzeitregelungen auch bei leichten Nutzfahrzeugen.



Fazit

Ab Juli 2026 ist mit verstärkten Kontrollen zu rechnen, insbesondere an den Grenzübergängen. Veranlassen Sie frühzeitig den Einbau des Smart Tacho 2 und die Schulung des Fahrpersonals. Zudem empfiehlt es sich, bei der Flottenplanung Fahrzeuge auszuwählen, die bereits mit digitalen Tachographen ausgestattet sind, oder solche, die sich problemlos nachrüsten lassen.

Neuer Betriebsrat – neue Chance: So stellen Sie als Sifa die Weichen für ein gutes Miteinander

Zwischen 1.3. und 31.5.2026 finden Betriebsratswahlen statt. Ein neuer Betriebsrat ermöglicht Ihnen als Sifa, die Zusammenarbeit in Arbeitsschutzfragen von Beginn an positiv zu prägen. Die ersten Wochen entscheiden oft darüber, ob man partnerschaftlich agiert oder sich misstrauisch begegnet. Mit den hier beschriebenen Maßnahmen gelingt es Ihnen, den neuen Betriebsrat als Verbündeten zu gewinnen.

Der Betriebsrat ist ein wichtiger Teil des internen Präventionsnetzwerks. Er liefert Beschäftigten Nähe – Sie fachliche Expertise. Dass sich die unterschiedlichen Rollen von Sifa und Betriebsrat sinnvoll ergänzen, geschieht nicht automatisch. Dazu braucht es eine strukturierte Vorgehensweise. Ein neuer Betriebsrat ist meist dankbar für eine klare Orientierung, damit er seine Kontroll- und Mitbestimmungsrechte optimal wahrnehmen kann.

Leitfaden für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem neuen Betriebsrat

Phase 1: Orientierung schaffen

- **Persönliches Kennenlernen:** Stellen Sie sich dem neuen Betriebsrat persönlich vor und erläutern Sie Ihren gesetzlichen Auftrag gemäß Arbeitssicherheitsgesetz. Klären Sie die gegen-

seitigen Erwartungen an die Zusammenarbeit, und legen Sie gemeinsame Kommunikationswege fest, z. B. Ansprechpartner, regelmäßige Updates, kurze Infowege.

- **Überblick über den aktuellen Stand des Arbeitsschutzes schaffen:** Erläutern Sie dem Betriebsrat die Arbeitsschutzorganisation im Betrieb und übergeben Sie ihm eine strukturierte Übersicht über alle relevanten Arbeitsschutzthemen: aktuelle Gefährdungsbeurteilungen, Unfallstatistik, Unterweisungsstrukturen. Stellen Sie die aktuellen Handlungsfelder vor, wie etwa neue Maschinen, geplante Umbauten, digitale Arbeitsschutzsysteme etc. Weisen Sie darauf hin, wo in nächster Zeit wichtige Entscheidungen mitbestimmungspflichtig sind. So entsteht ein gemeinsamer Wissensstand – die Basis jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Fortsetzung auf Seite 4





Mein Tipp

Wenn Sie mit Betriebsräten bisher schlechte Erfahrungen gemacht haben: Lassen Sie altes Misstrauen hinter sich! Ein neuer Betriebsrat bietet die Chance für einen Neustart. Begegnen Sie ihm offen und möglichst ohne Vorbehalte.

Phase 2: Strukturierte Zusammenarbeit etablieren

- **Gemeinsame Betriebsbegehung durchführen:** Planen Sie eine erste Begehung innerhalb der ersten Wochen. Erläutern Sie, worauf geachtet wird, wie Auffälligkeiten dokumentiert und welche Maßnahmen abgeleitet werden. Zeigen Sie kritische Stellen, beispielsweise häufige Verletzungsorte, Laderampen, manuelle Arbeitsbereiche, Maschinen, Gefahrstoffbereiche. Das schafft Praxisnähe, gegenseitiges Verständnis und Prioritäten auf Basis echter Beobachtungen. Bei der Gelegenheit werden oft erste gemeinsame Verbesserungen angestoßen.
- **Gefährdungsbeurteilung verständlich erklären:** Legen Sie die Struktur der Gefährdungsbeurteilung dar: Gefahrenermittlung, Risikobewertung, Maßnahmenentwicklung, Wirksamkeitskontrolle. Erklären Sie typische Fehlerquellen, z. B. unvollständige Tätigkeitsbeschreibungen oder fehlende psychische Belastungen, und zeigen Sie Beispiele aus der Praxis auf.
- **Unterweisungsqualität gemeinsam prüfen:** Besprechen Sie mit dem Betriebsrat den Stand der Unterweisungen, indem Sie folgende Fragen klären: Werden alle Themen regelmäßig unter-

wiesen? Wie ist die Wirksamkeit? Sind digitale Tools geeignet? Gibt es Verbesserungsbedarf?

Phase 3: Arbeitsschutzprozesse optimieren und verstetigen

- **ASA-Arbeit strukturieren:** Stellen Sie dem Betriebsrat eine klare Struktur für Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses vor. Erarbeiten Sie gemeinsam eine Prioritätenliste der wichtigsten Arbeitsschutzthemen und dokumentieren Sie die Maßnahmen.
- **Jahresplanung gemeinsam erstellen:** Planen Sie mit dem Betriebsrat zentrale Schwerpunkte, z. B. große Sicherheitsmaßnahmen, ergonomische Projekte, technische Investitionen, geplante Audits oder Präventionskampagnen.
- **Qualifizierungsbedarf klären:** Ermitteln Sie gemeinsam, welche Schulungen für neue Betriebsratsmitglieder nötig sind, wo Beratungsbedarf besteht und welche Themen vertieft werden sollten.
- **Gemeinsame Sicherheitskultur fördern:** Führen Sie z. B. ein Meldewesen für Beinaheunfälle und Kommunikationsformate, die Sicherheit im Alltag sichtbar machen, ein.



Fazit

Ein neuer Betriebsrat ist Ihre Chance als Sifa, von Beginn an Strukturen zu schaffen, die über Jahre hinweg die Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen verbessern. Klare Prozesse und eine offene Kommunikation bilden das Fundament für ein gutes Miteinander. Meine Erfahrung ist: Ein neuer Betriebsrat bringt oft frische Perspektiven mit.

UV-Strahlung: Sorgen Sie jetzt dafür, dass Ihre Kollegen bei Arbeiten im Freien geschützt sind

Viele unterschätzen die Gefährdungen der im Sonnenlicht enthaltenen ultravioletten (UV-)Strahlung. Durch den Klimawandel sind die Frühlingsmonate sonnenreicher als früher. Messungen des Instituts für Arbeitsschutz haben mehrfach gezeigt, dass die UV-Strahlung im April überraschend hoch war. Höchste Zeit für Sie, Schutzmaßnahmen für die Kollegen festzulegen.

UV-Strahlung kann zu Sonnenbrand, vorzeitiger Hautalterung, Augenschäden und einem erhöhten Risiko für Hautkrebs führen. Die Intensität der Strahlung wird im Wetterbericht und in Wetter-Apps durch den UV-Index angezeigt. Bereits ab Stufe 3 ist UV-Schutz bei Arbeit im Freien unerlässlich.

Schutz vor UV-Strahlung in 6 Schritten

1. Berücksichtigen Sie UV-Strahlung bei der **Gefährdungsbeurteilung** und planen Sie Schutzmaßnahmen ein (TOP-Prinzip).
2. Ermöglichen Sie Arbeiten und Pausen möglichst im **Schatten** (ggf. Wetterschutzelte, Faltpavillons, Sonnensegel nutzen).
3. **Vermeiden Sie Arbeiten im Freien zwischen 11 und 16 Uhr** (stärkste UV-Strahlung!). Prüfen Sie, ob Arbeitszeiten früh beginnen bzw. in Gebäude verlegt werden können.
4. Achten Sie darauf, dass Ihre Kollegen durch **lange Kleidung**, eine **Kopfbedeckung mit Stirn-, Ohren- und Nackenschutz**,


eine **Sonnenbrille mit seitlicher Abschirmung** (DIN EN 166, DIN EN 172) sowie **wasserfeste UV-Schutzcreme** (mindestens Lichtschutzfaktor 30, besser 50) geschützt sind.

5. Sorgen Sie für eine **regelmäßige Unterweisung** und stellen Sie sicher, dass die UV-Schutzmaßnahmen allen bekannt sind und umgesetzt werden. Seien Sie selbst Vorbild.
6. Bieten Sie schriftlich **arbeitsmedizinische Vorsorge** beim Betriebsarzt an. Vergessen Sie die Dokumentation darüber nicht.



Mein Tipp

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft fördert technische und persönliche Schutzmaßnahmen vor UV-Strahlung mit bis zu 50 % der Anschaffungskosten:

 <https://kurzlinks.de/xf8>



Blindfahrt mit Folgen: Dieser Unfall mit einem Flurförderzeug wäre vermeidbar gewesen

In einem Speditionsbetrieb mit Umschlaglager für Haushaltsgroßgeräte, Möbel und Küchen kam es in einem Lagerbereich zu einem schweren Arbeitsunfall. Die Unfalluntersuchung ergab, dass es keine betrieblichen Regelungen für Staplertätigkeiten in diesem Lagerbereich gab. Begünstigt wurde der Unfall durch zu hohe Ladung sowie fehlende Kommunikation zwischen zwei Beschäftigten. Lesen Sie hier, was genau passierte und wie der Unfall hätte verhindert werden können.

Im Lagerbereich für Kleinteile und Zubehör waren große Gitterboxpaletten, sogenannte Corletten, in Reihen aufgestellt. Darin befanden sich angelieferte bzw. auszuliefernde Teile, die zu Sortimenten zusammengestellt werden. Ein Mitarbeiter war damit beschäftigt, die Corletten mithilfe eines Mitgänger-Hubwagens zu verschieben. Er besaß einen Staplerschein und war im Umgang mit dem Gerät unterwiesen.

Zeitgleich fuhr ein weiterer Mitarbeiter – Beschäftigter eines Subunternehmens – mit einem Mitgänger-Hubwagen und einer beladenen Corlette in denselben Transportgang, um „schnell Teile für eine Auslieferung“ zu holen. Die Corlette war bereits mit über 2 m hohen Teilen beladen, wodurch die Sicht in Fahrtrichtung erheblich eingeschränkt war. Da Mitgänger-Hubwagen keine erhöhte Standposition bieten und der Mitarbeiter den Lagerbereich nicht kannte, war seine Orientierung zusätzlich erschwert. Infolge der Sichtbehinderung kam es zur Kollision mit dem ersten Mitarbeiter, der dabei schwer verletzt wurde.

Die Unfallursachen

- **Fehlende betriebliche Regelungen** für den Einsatz von Flurförderzeugen in diesem Lagerbereich
- **Sichtbehinderung** durch hohe Ladung in den Corletten
- **Unzureichende Kommunikation** zwischen den Beschäftigten
- **Unkenntnis des Lagerbereichs** seitens des Subunternehmers
- **Enge Transportgänge** ohne genügend Ausweichmöglichkeit
- **Zeitdruck** („schnell Teile holen“) führte zu riskantem Verhalten
- **Fehlende Kennzeichnung oder Verkehrsregelung**

Mit diesen Präventionsmaßnahmen lassen sich ähnliche Unfälle verhindern

- **Betriebsanweisungen** für den Einsatz von Mitgänger-Hubwagen und Staplern in allen Lagerbereichen erstellen
- **Verkehrsregelungen** treffen
- **Transportwege kennzeichnen** (z. B. Einbahnstraßen, Sichtzonen)
- **Spiegel** an Kreuzungspunkten der Gänge anbringen
- **Warnkleidung** (Hose, Jacke) für Mitarbeiter
- **Schulung und Unterweisung** für Beschäftigte, einschließlich Fremdpersonal
- **Lagerorganisation** optimieren, um Sichtbehinderungen durch hohe Ladungen zu vermeiden
- **Kommunikationsregeln** für gleichzeitiges Arbeiten in engen Gängen festlegen



Gefährliche Lücke im Arbeitsschutz: Ohne klare Regeln im Lager sind Kollisionen mit Flurförderzeugen vorprogrammiert.

Urteil: Unfall bei der Fahrt im Firmenbus zur Baustelle ist ein Arbeitsunfall, kein Wegeunfall

Ein Straßenbauer war im Firmenbus unterwegs zur Baustelle, als es zu einem schweren Verkehrsunfall kam. Im Bus wurden auch Arbeitsmaterialien transportiert. Der Handwerker war danach über ein Jahr arbeitsunfähig. Sein Arbeitgeber verweigerte die Zahlung des tariflichen 13. Monatseinkommens – es handele sich um einen Wegeunfall, der laut Tarifvertrag keinen Anspruch begründe. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah das anders (Az. 10 AZR 184/24, Urteil vom 12.11.2025).

Für das Arbeitsverhältnis galten die Tarifverträge des Baugewerbes. Darin heißt es wörtlich: „Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen gemäß den Absätzen 1 bis 3 haben nur diejenigen Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung von mindestens 10 Arbeitstagen erbracht haben oder wegen witterungsbedingten Arbeitsausfalls, kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfalls oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die auf einen Arbeitsunfall bei ihrer Tätigkeit zurückzuführen ist, nicht erbringen konnten.“ Das BAG stellte klar: Der Unfall sei als Arbeitsunfall im

Sinne des Tarifvertrags zu werten, dem Handwerker stehe das 13. Monatseinkommen zu. Entscheidend sei, dass der Unfall „bei der Tätigkeit“ passierte. Nach der gesetzlichen Definition gehören zwar Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht dazu. Etwas anderes gilt, wenn der Weg betrieblich veranlasst und Teil der Arbeitspflicht ist. Bei Bauarbeitern, die auf wechselnden Baustellen eingesetzt werden, gehören Fahrten dorthin zur Arbeit. Dies gilt besonders dann, wenn der Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung stellt und darin Arbeitsmittel transportiert werden.

5 Praxisbeispiele, warum beim Arbeitsschutz alle Abteilungen mitziehen müssen

Eine starke Sicherheitskultur im Unternehmen entsteht nur, wenn alle Bereiche mitwirken – nicht nur Arbeitsschutz und Produktion. Auch die Personal-, Einkaufs-, Entwicklungs-, Finanz- und viele weitere Abteilungen beeinflussen durch ihre Entscheidungen maßgeblich die Sicherheit im Betrieb. Aber sind sie sich dessen immer bewusst? Hier erfahren Sie anhand verschiedener Szenarien, was schief laufen kann und wie Sie ein abteilungsübergreifendes Sicherheitsbewusstsein schaffen.

Beispiel 1: Planungsfehler

Stellen Sie sich vor, Ihrem Unternehmen geht es wirtschaftlich gut, die Auftragslage ist stabil und die Produktion läuft. Aufgrund fragiler Lieferketten wird jedoch vorsorglich mehr Material eingekauft, um Engpässe zu vermeiden. Oder es wird vorproduziert, obwohl ein Zulieferteil fehlt, damit Kunden später nicht warten müssen – das fehlende Teil soll nur noch nachgerüstet werden.

Problem:

Aus planerischer Sicht können diese Maßnahmen sinnvoll erscheinen. Allerdings führt die zusätzliche Materialmenge zu erheblichen Platzproblemen. Bauteile und Zwischenprodukte blockieren Verkehrs- und Fluchtwege. Obwohl allen Beschäftigten bekannt ist, dass Fluchtwege freizuhalten sind, fehlt es an praktikablen Alternativen zur Lagerung.

Lösung:

Dieses Arbeitsschutzproblem lässt sich nicht allein auf operativer Ebene lösen. Die Planungsabteilung trägt eine zentrale Verantwortung: Sie muss bereits im Vorfeld sicherstellen, dass betriebliche Entscheidungen mit den geltenden Arbeitsschutzanforderungen vereinbar sind. Ob durch geringere Bestellmengen oder zusätzliche Lagerflächen – entscheidend ist, dass sichere Arbeitsbedingungen jederzeit gewährleistet bleiben.



Mehr Material als Platz im Lager? Planer müssen sichere Abstellflächen einkalkulieren, um Improvisation zu vermeiden.

Beispiel 2: Entwickler vergessen ergonomische Aspekte

Stellen Sie sich vor, in Ihrem Unternehmen wurde ein neues Produkt entwickelt, das alle bisherigen Modelle in Größe, Leistung und Gewicht übertrifft. Die Designer sind zu Recht stolz auf das Ergebnis.

Problem:

Als das größte Bauteil des Prototyps erstmals im Wareneingang eintrifft, fällt auf: Das Teil ist so schwer, dass es nicht von Hand bewegt werden kann. Ein entsprechendes Hebezeug für den sicheren Krantransport existiert jedoch nicht. Um den Arbeitsab-

lauf dennoch aufrechtzuerhalten, versuchen die Lagermitarbeiter, das schwere Bauteil improvisiert und unter riskanten Bedingungen zu zweit zu handhaben.

Lösung:

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass die Produktentwicklung auch Verantwortung für die Sicherheit der Beschäftigten trägt. Sie muss frühzeitig berücksichtigen, welche Hilfsmittel für eine sichere Handhabung erforderlich sind, und passende Hebezeuge von Beginn an mitentwickeln.



Die Produktentwicklung trägt Mitverantwortung: Ergonomie und sichere Handhabung gehören von Anfang an dazu.

Beispiel 3: Personalabbau

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten hat die Personalabteilung die Aufgabe, Personal einzusparen. Welche Auswirkungen das auf den Arbeitsschutz hat, fällt erst später auf:

- Reicht die Anzahl der Mitarbeiter im Arbeitsschutz noch aus, um alle wichtigen Aufgaben zuverlässig zu erfüllen? Wie viele Führungskräfte betreuen wie viele Beschäftigte in der Produktion, und ist eine angemessene Betreuung überhaupt noch möglich?
- Eine funktionierende Sicherheitskultur lebt von aktiver Mitarbeit. Beschäftigte bringen sich nur dann mit Verbesserungsvorschlägen sowie Meldungen zu Beinaheunfällen oder Gefährdungen ein, wenn sie ernst genommen werden und Rückmeldungen erhalten. Fehlen jedoch ansprechbare Führungskräfte, weil diese überlastet und gestresst sind, geht die Beteiligung verloren.
- Werden Abteilungen so groß, dass kaum persönlicher Kontakt zwischen Führungskräften und Mitarbeitern möglich ist, leidet die Sicherheitskultur: Wichtige Signale erreichen die Verantwortlichen nicht mehr, Maßnahmen werden nicht umgesetzt, und der Arbeitsschutz verliert an Wirksamkeit.

Trotz Personalabbau gilt: Arbeitsschutzpflichten bleiben unverändert bestehen, Verantwortliche bleiben haftbar. Fehlende Sicherheit kann Bußgelder und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Darüber muss sich jeder im Klaren sein.





Weniger Personal darf nicht weniger Sicherheit bedeuten – ein schwieriger Spagat für Arbeitsschutzverantwortliche.

Beispiel 4: Der Preis entscheidet beim Kauf

Die Einkaufsabteilung beschafft Maschinen, Werkzeuge, Materialien, Gefahrstoffe und Dienstleistungen. Dabei trägt sie eine wichtige Verantwortung für Sicherheit und Qualität im Betrieb. Der Preis darf nicht das einzige Entscheidungskriterium sein. Wird z. B. darauf geachtet, ob der Elektriker für seinen Auftrag eine geeignete Hebebühne eingeplant hat – oder wird unbewusst das Risiko in Kauf genommen, dass er unsicher auf der Leiter arbeitet? Und sind die Mitarbeiter der Fremdfirma ausreichend geschult, um sicher arbeiten zu können?

Damit eine sichere und reibungslose Produktion möglich ist, müssen beim Einkauf folgende Punkte beachtet werden:

- **Maschinen:** CE-Kennzeichnung und vollständige Unterlagen
- **Gefahrstoffe:** korrekte Sicherheitsdatenblätter und interne Freigaben
- **Dienstleistungen:** Qualifikation, Zuverlässigkeit und sicherheitsgerechtes Arbeiten externer Firmen



Werden Sicherheitsaspekte beim Einkauf nicht berücksichtigt, können später in der Produktion unnötige Risiken entstehen.

Beispiel 5: Die Finanzabteilung begrenzt das Budget

Die Finanzabteilung verantwortet die Budgetplanung und beeinflusst damit wesentlich, welche Investitionen in Sicherheit und Arbeitsbedingungen möglich sind. Dazu gehört die Entscheidung,

- wann veraltete und potenziell unsichere Maschinen ersetzt werden,
- welche finanziellen Mittel für Arbeitsschutzmaßnahmen bereitgestellt werden und
- ob Sensibilisierung, Schulungen, externe Unterstützung oder technische Lösungen finanziert werden können.

Um den Arbeitsschutz kontinuierlich weiterzuentwickeln, sind überzeugende Argumente und klare Prioritäten notwendig. Nur wenn ein ausreichendes Budget eingeplant wird, lassen sich

Sicherheitsstandards verbessern und nachhaltige Maßnahmen umsetzen. Mangelnder Arbeitsschutz führt langfristig zu höheren Kosten (Unfälle, Ausfallzeiten, Haftungsrisiken). Ein ausreichendes Budget einzuplanen ist daher nicht nur sinnvoll, sondern auch betriebswirtschaftlich notwendig. Die Finanzabteilung spielt dabei eine zentrale Rolle, indem sie Transparenz schafft, Prioritäten mitgestaltet und die notwendige Finanzierung ermöglicht.



Ein ausreichendes Budget ist die Grundlage für sichere Arbeitsbedingungen.

So schaffen Sie ein abteilungsübergreifendes Bewusstsein für Arbeitsschutz

Die hier genannten Abteilungen verfolgen naturgemäß andere Schwerpunkte als den Arbeitsschutz. Er ist im Arbeitsalltag dort oft nicht präsent. Um dennoch einen wirksamen Beitrag zu ermöglichen, brauchen alle Bereiche klare Orientierung: **Bei welchen Entscheidungen muss Arbeitsschutz zwingend berücksichtigt werden?**

Hilfreich sind z. B.:

- Klar definierte Checklisten
- Verbindliche Prozessfreigaben
- Regelmäßige Abstimmungstermine zwischen betroffenen Abteilungen
- Interne Updates zu Neuerungen im Arbeitsschutz
- Kurze Impulse in Meetings zu relevanten Arbeitsschutzthemen



Mein Tipp

Fragen wie „Ist Arbeitsschutz bei Ihnen regelmäßig ein Thema?“ oder „Wie gut sind Ihre Kontakte in die relevanten Abteilungen?“ können Ihnen Hinweise darauf liefern, wo die Zusammenarbeit noch gestärkt werden kann und wo Aufgaben breiter verteilt werden sollten.




Fazit

Viele Abteilungen haben andere Prioritäten als den Arbeitsschutz. Für eine gute Sicherheitskultur braucht es aber die aktive Mitarbeit des gesamten Unternehmens. Es lohnt sich deshalb, bisher wenig eingebundene Abteilungen gezielt einzubeziehen und deren Bewusstsein für Arbeitsschutzthemen zu schärfen. Jeder Bereich kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Arbeitsschutz erfolgreich funktioniert. Machen Sie bewusst, wie Sie gemeinsam und nachhaltig den Erfolg ihres Unternehmens sichern.

Wie gesund ist Ihr Kantinenessen? Stellen Sie Ihr Verpflegungskonzept auf den Prüfstand

In Unternehmen wird viel über Gesundheitsförderung gesprochen – aber nur selten über den einfachsten Hebel dafür: das tägliche Essen. Eine Kantine, die frisch und gesund kocht, sorgt für klare Köpfe und verhindert, dass Ihre Kollegen in ein Mittagstief fallen. Wer sich nach der Pause gut fühlt, arbeitet besser, konzentrierter und dadurch auch sicherer. Und langfristig gesehen, ist das ein wichtiger Beitrag für die Gesundheit der Kollegen. Prüfen Sie mithilfe dieser Checkliste, ob Sie mit Ihrem Kantinenangebot das Potenzial von gesundem Essen ausschöpfen.

Checkliste: Ist das Kantinenessen in Ihrem Unternehmen gesund? 				
		Ja	Nein	Notizen
Analyse und Planung				
1.	Wurde eine Bedarfsanalyse zu den Essgewohnheiten und Verpflegungswünschen der Beschäftigten durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Steht ein angemessenes Budget zur Verfügung, um gesundes Kantinenessen anbieten zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Wurden klare Verpflegungsziele definiert, z. B. mehr Obst und Gemüse, regionale Produkte, weniger Fleisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zusammenarbeit mit Ernährungsexperten und der Kantineleitung				
4.	Wurde die Unterstützung von Ernährungsprofis eingeholt, u. a. bezüglich aktueller Ernährungstrends?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Wurden Qualitätsstandards gemäß den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung festgelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Wurden die Anforderungen und Machbarkeiten hinsichtlich gesunder Verpflegung mit der Kantineleitung besprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Werden regionale und nachhaltige Bezugsquellen bevorzugt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Menügestaltung				
8.	Werden ausgewogene Speisepläne erstellt (mit Gemüse, Vollkorn etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9.	Wird Sonderkost in Form von veganen, gluten- oder laktosefreien Optionen angeboten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	Gibt es ein Kennzeichnungssystem, das den Beschäftigten hilft, gesunde Essensentscheidungen zu treffen (z. B. Ampel oder Nutri-Score)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kommunikation und Motivation				
11.	Werden die Vorteile gesunder Ernährung kommuniziert, z. B. im Intranet oder auf Infotafeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.	Wird regelmäßig Feedback eingeholt, z. B. per Wunschbox oder digitale Umfrage?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.	Gibt es Aktionen, wie z. B. Verkostungstage, Koch-Events oder saisonale Themenwochen, um das Interesse an gesunden Alternativen zu wecken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umsetzung und Kontrolle				
14.	Werden vor der Einführung neuer Gerichte Testläufe durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15.	Wird das Kantinenpersonal regelmäßig darin geschult, gesunde Verpflegungskonzepte in die Praxis umzusetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16.	Findet eine regelmäßige Evaluation statt, um die Akzeptanz und Zufriedenheit mit dem Kantinenangebot zu prüfen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17.	Wird das Speisenangebot, basierend auf dem Feedback, kontinuierlich angepasst und verbessert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



„Mein Chef will E-Lastenfahrräder einsetzen – was muss man dabei beachten?“

Frage: „Mein Chef spielt mit dem Gedanken, E-Lastenfahrräder anzuschaffen. Ich soll mich darum kümmern und insbesondere auch sicherheitsrelevante Aspekte bei der Nutzung klären. Wie soll ich dabei vorgehen und worauf muss ich achten?“

Antwort: Lastenfahrräder zählen rechtlich zu Arbeitsmitteln – daher greifen die DGUV-Regeln und die Betriebssicherheitsverordnung. Vor Einführung der Lastenfahrräder müssen Sie mittels **Gefährdungsbeurteilung** u. a. folgende Risiken bewerten:

- Unfallrisiken im Straßenverkehr
- Risiken durch Beladung (Überladung, falsche Sicherung)
- Witterungseinflüsse (Regen, Glätte, Hitze)
- Ergonomische Belastungen beim Fahren, Auf- und Absteigen, Beladen
- Akkusicherheit (Brandgefahr, Lagerung)

Definieren Sie genau, wofür die Lastenfahrräder genutzt werden sollen. Dann fällt die Auswahl des passenden Modells leichter.



Mein Tipp

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle bezuschusst die Anschaffung von E-Lastenfahrrädern. Förderfähig sind 25 % der Anschaffungskosten, maximal 3.500 € pro E-Lastenfahrrad. Das Programm läuft bis 30.6.2027. Prüfen Sie hier, ob Ihr Wunschmodell die Fördervoraussetzungen erfüllt: kurzlinks.de/abxu

Für den sicheren und reibungslosen Einsatz der Lastenfahrräder müssen **infrastrukturelle Voraussetzungen** geschaffen werden, wie überdachte und gesicherte Abstellflächen, geeignete Ladestellen und klare Wartungs- und Reparaturprozesse.

Ebenso wichtig ist die **Klärung rechtlicher und versicherungstechnischer Aspekte**. Dazu zählen die Dienstfahrten-Versicherung, Haftpflicht- und Diebstahlschutz, die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften sowie Betriebsvereinbarungen zur Nutzung und Verantwortlichkeit.

Vor der ersten Nutzung ist eine **Unterweisung der Mitarbeiter** zu allen relevanten Schutzmaßnahmen, rechtlichen Aspekten und betrieblichen Regelungen zwingend erforderlich.

Empfehlenswert sind kurze Eignungstests, Fahrsicherheitstrainings und Übungsrunden auf abgesperrtem Gelände, um sie optimal auf den Umgang mit dem (ungewohnten) Lastenrad vorzubereiten.

Und schließlich sollte eine **Anpassung bestehender Prozesse** erfolgen. Dazu gehören eine optimierte Tourenplanung, realistische Zeitpuffer und die Frage, wie die Lastenfahrräder sinnvoll mit anderen Verkehrsmitteln wie Autos oder dem ÖPNV kombiniert werden können.



Download-Tipp

Praktische Handlungshilfen finden Sie in der DGUV-Information 208-055 „Sicher unterwegs mit dem Transport- und Lastenfahrrad“: kurzlinks.de/xgqj

„Wie können wir den plötzlichen Tod eines Kollegen bestmöglich bewältigen?“

Frage: „Eine Freundin erzählte mir neulich, dass in ihrer Firma ein Außendienstmitarbeiter bei einem Verkehrsunfall ums Leben gekommen sei. Dieser Vorfall habe alle eiskalt erwischt: Die Geschäftsleitung sei völlig überfordert und die Belegschaft tue sich schwer, mit der Situation umzugehen, weil sie sich allein gelassen fühle. Was kann ich tun, damit wir in unserem Betrieb besser auf einen solchen Fall vorbereitet sind?“

Antwort: Da Todesfälle in Unternehmen selten vorkommen, fehlt Führungskräften die Erfahrung damit. Klar definierte Abläufe in Form eines Notfallplans helfen, im akuten Fall besonnen und respektvoll zu handeln. Organisatorische Maßnahmen sind u. a.:

- **Persönliche und rasche Information der Belegschaft**
- **Sicherstellung des weiteren Arbeitsablaufs:** Wer übernimmt Aufgaben des Verstorbenen? Wer informiert Kunden?
- **Anteilnahme für Hinterbliebene:** Persönlicher Besuch, Beileidskarte, Traueranzeige und -rede, Blumen für die Beisetzung

Fühlen trauernde Kollegen sich in der Trauerzeit gut begleitet, können Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeitszeiten vermieden werden. Geeignete Maßnahmen:

- **Einzelgespräche** anbieten
- **Flexible Arbeitszeit**, Aufgaben reduzieren, Verschnaufpausen
- **Regelmäßig nachfragen, wie es geht** – ohne Druck
- **Professionelle Trauerbegleitung** anbieten



Download-Tipp

„Umgang mit Tod und Trauer im Unternehmen“ – Orientierungshilfe der BG Verkehr: kurzlinks.de/t6iy



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



Unsichtbare Arbeit – was Führungskräfte tun können, damit sie nicht zur Belastung wird

In fast jedem Team übernehmen Kollegen Aufgaben, die in keinem Projektplan und auf keiner To-do-Liste stehen: Sie behalten Geburtstage im Blick, begleiten neue Mitarbeiter, vermitteln bei Konflikten oder teilen Wissen. Diese Tätigkeiten wirken selbstverständlich und wie nebenher schnell erledigt – doch sie können sich zu einer oft übersehenen mentalen Zusatzbelastung summieren. In diesem Beitrag erfahren Sie, wie man unsichtbare Arbeit sichtbar machen und fairer verteilen kann.

Auf den ersten Blick läuft alles rund im Team: Projekte und Meetings werden erledigt, Deadlines eingehalten. Doch hinter den Kulissen tragen einige Kollegen viel mehr Last, als man ihnen ansieht. Unsichtbare Arbeit kann viele Gesichter haben:

- Da ist z. B. **Karina**. Sie spürt schon beim Betreten des Meetingraums, wenn die Stimmung kippt. Bevor jemand etwas sagt, weiß sie, dass heute etwas im Argen liegt. Sie moderiert, beruhigt, schafft Klarheit – ganz selbstverständlich, denkt das Team. Für sie ist es schon fast Routine.
- Oder **Jonas**. Wenn ein neues Tool ausgerollt wird, ist er der Erste, der den Überblick hat. Noch bevor jemand ihn fragt, erklärt er geduldig Funktionen, Abkürzungen, Vorteile. Alle anderen sparen Zeit – Jonas investiert Energie, die selten jemand sieht.
- **Christa** ist das Sicherheitsnetz. Wenn jemand ausfällt, springt sie ein. Ohne Klage, ohne zu fragen. Sie hält das Team am Laufen, selbst wenn es eigentlich nicht ihre Aufgabe wäre.
- **Sven** behält Geburtstage im Kopf, besondere Kundenwünsche, kleine Rituale, die das Miteinander harmonisch machen. Wenn er einmal nicht daran denkt, merken es alle sofort.
- Und dann gibt es **Sophie**, die immer als Erste mitbekommt, wenn jemand Neues ins Team kommt, und als Letzte vergisst, jemanden einzubinden. Sie organisiert gemeinsame Mittagessen, stellt einander vor, baut Brücken. Dank ihr entsteht Vertrauen fast wie von selbst.
- Schließlich **Tarek**, der grundsätzlich drei Schritte vorausdenkt. Während das Team noch über das aktuelle Problem spricht, hat er schon eine Lösung für das nächste entwickelt. Sein Blick nach vorn schenkt anderen Ruhe – unbemerkt, aber wirksam.

All diese Aufgaben sind wertvoll. Aber sie sind unsichtbar. Und unsichtbare Arbeit bleibt oft unerkannt – bis sie für den Einzelnen zur Belastung wird.

5 Tipps, wie Führungskräfte unsichtbare Arbeit sichtbar machen und wertschätzen

1. **Eigene Bestandsaufnahme:** Reflektieren Sie wöchentlich, welche sichtbaren und unsichtbaren Aufgaben Sie selbst übernehmen. Priorisieren Sie: Was ist notwendig? Was kann delegiert oder aufgegeben werden?
2. **Raum für das Thema schaffen:** Sprechen Sie unsichtbare Arbeitsleistungen offen im Team an, z. B. im wöchentlichen Meeting. Wenn Sie beginnen, darüber zu sprechen, passiert etwas Entscheidendes: Plötzlich erkennt jeder, wie viel mehr im Hintergrund läuft. Motivieren Sie alle zu einer persönlichen Bestandsaufnahme. Wenn Ihr Team merkt, dass Ihnen das Thema am Herzen liegt, fällt es leichter, offen über Belastungen zu sprechen.
3. **Im Workshop vertiefen:** Wenige Stunden Zeitaufwand genügen, um unsichtbare organisatorische, emotionale und soziale Aufgaben zu sammeln, anzuerkennen und ihre Verteilung zu prüfen.
4. **Verantwortung verteilen:** Unsichtbare Aufgaben sollten rotieren oder im Duo erledigt werden. So vermeiden Sie, dass immer derselbe Kollege zusätzlich belastet wird.
5. **Routinen etablieren:** Planen Sie das Thema in regelmäßigen Team- und Einzelgesprächen ein. So bleibt sichtbar, welche Aufgaben hinzugekommen sind und wo die Belastung zunimmt. So kann frühzeitig reagiert werden.

Best Practice: Vorbildliches Engagement bei der beruflichen Wiedereingliederung

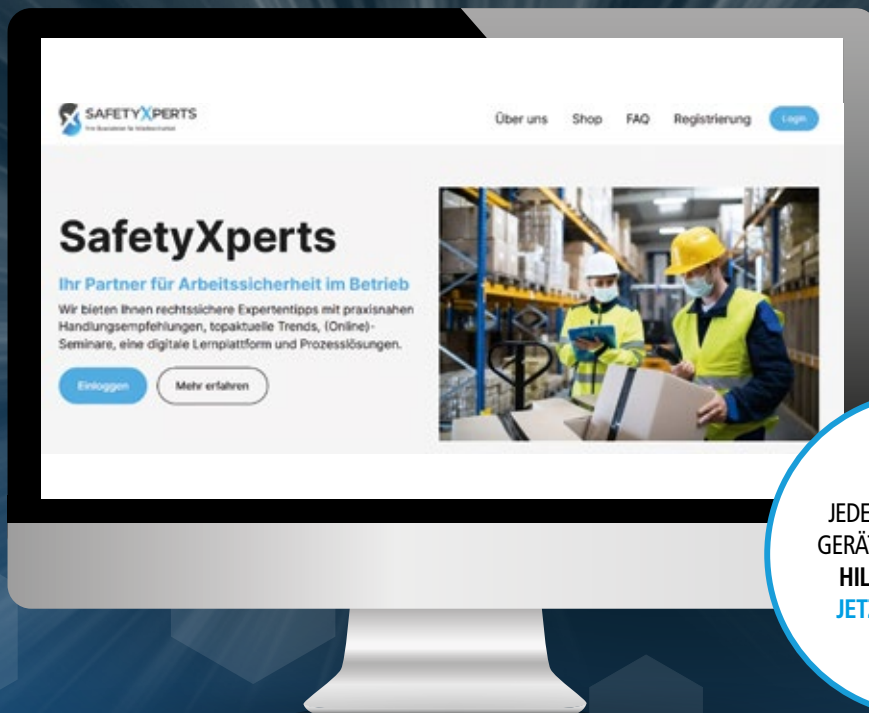
Dass die Rückkehr ins Berufsleben nach einem Arbeitsunfall selbst bei schwersten Verletzungsfolgen erfolgreich gelingen kann, beweisen die Betriebe Getränke Essmann, Wattenbek, und Johannes Koenen Transporte, Rees, auf eindrucksvolle Weise. Dafür verlieh ihnen die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik den Teilhabepreis „Die Goldene Hand 2025“. Lesen Sie nachfolgend, welche neuen Perspektiven technische Hilfsmittel und eine wertschätzende Unternehmenskultur bieten.

„Wir stehen das zusammen durch“, versprach Thorsten Hammerich, Leiter des Getränke-Essmann-Standortes Wattenbek, nachdem Dirk Boßmeyer durch einen Zusammenstoß mit einem Gabelstapler sein linkes Bein verlor. Hammerich und das Unternehmen hielten Wort. Ein Gabelstapler wurde für Boßmeyer so umgebaut, dass er ihn per Chip einstellen kann. Und wenn er erschöpft ist, steht ihm die Möglichkeit zum Ausruhen im Büro zur Verfügung. Mehr Infos inkl. Video: kurzlinks.de/8uqz

Auch Thomas Rissing, dem nach einem Arbeitsunfall der Unterschenkel amputiert wurde, steht wieder voll im Berufsleben, nachdem er von Johannes Koenen als Lkw-Fahrer eingestellt wurde. „Jeder Mensch hat eine Chance verdient“ lautet dessen Motto. Als Arbeitserleichterung ließ Koenen ein ferngesteuertes Verdeck am Lkw installieren, damit Rissing nicht mehr auf den Auflieger steigen muss, um die Plane händisch zu lösen und zu befestigen. Mehr Infos inkl. Video: kurzlinks.de/6iym



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITS-
HILFEN ZUGREIFEN
JETZT ANMELDEN!



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar.

Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelbild: alphaspirt; S. 5: mmphotographie.de; S. 6: sunfreez, vectorizer88; S. 7: Jadon Bester_peopleimages.com, nordroden, thanksforbuying – alle AdobeStock

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





WORKlich?! Der Certo-Podcast über ungewöhnliche Arbeitsunfälle

Wissen Sie genau, wann ein Unfall als Arbeitsunfall gilt? Klingt einfach, doch der Teufel steckt im Detail. Im Certo-Podcast WORKlich?! widmen sich Experten der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft einmal im Monat ungewöhnlichen Arbeitsunfällen, die so spannend waren, dass sie vor Gericht landeten. Sie ordnen die Urteile in einen größeren Kontext ein und erklären, wann Versicherungsschutz besteht und wann nicht. Hier können Sie in alle Folgen Reinhören:

kurzlinks.de/00cc

Mein Tipp: Leiten Sie den Link als Impuls auch an Ihre Kollegen weiter, um das Bewusstsein für die Bedeutung von Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhöhen.

Themen der nächsten Ausgabe sind unter anderem:

Gesunde Büroarbeit: Ganzheitlicher Ansatz statt Flickschusterei

Der Sicherheitsbeauftragte im betrieblichen Alltag: 3 Aufgabenbeispiele aus der Praxis

Checkliste: Wie viel Sicherheit bieten Ihre Sicherheitskennzeichnungen?



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit