



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

ZU VIEL SCHAFFEN RAUBT DIE ERHOLUNG

Warum übermässige Arbeitsbereitschaft nicht immer positiv zu bewerten ist. **S. 3**

TOP-THEMA

SCHUTZ UND SICHERHEIT GEHT NUR MITEINAND

Das Umfeld beeinflusst das sichere Schaffen. Aber wissen das alle? **S. 6**

CHECKLISTE: GESUNDES KANTINENESSEN

Fördert das Angebot Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden? **S. 8**



“ Ihr Auftrag:
Schutz und
Sicherheit im
Unternehmen.
Ist SiBe Beruf oder
Berufung? ”



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.

SiBe als Spürnasen für neue Gefährdungen

Liebe Leserin, lieber Leser,

es hat schon seinen Grund, dass Mitarbeitende aus der Mitte der Schaffenden die Aufgabe des oder der Sicherheitsbeauftragten übernehmen. Weil sie Tag für Tag präsent sind und dabei auch Teams aus anderen Abteilungen besser kennen als die meisten im Unternehmen, erkennen sie mögliche Probleme oft als Erste. Etwa, wenn ein jemand nach einer längeren Auszeit in den Job zurückkehrt. Wurden am Arbeitsplatz neue Technologien eingeführt oder Abläufe angepasst, ist es gut, wenn jemand unterstützt und über die neuen Entwicklungen informiert. Mit ihrem Gespür tragen SiBe viel dazu bei, dass Unternehmen als Arbeitgebende attraktiv bleiben. Sie erkennen Veränderungen frühzeitig und sprechen Risiken an, bevor daraus echte Gefährdungen entstehen. So leisten sie einen entscheidenden Beitrag zu einer gelebten betrieblichen Sicherheitskultur, 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

Warum übermässige Arbeitsbereitschaft nicht immer positiv zu bewerten ist

Noch vor wenigen Jahren wurden Schaffende von den Linienvorgesetzten besonders positiv bewertet, wenn sie sich häufig über die eigentliche Arbeitszeit hinaus und auch am Wochenende beruflich engagiert haben. Heute sieht man diese Mitarbeitenden differenzierter und berücksichtigt auch, ob sie tatsächlich sehr einsatzfreudig sind oder ob ihre Motivation bedenkliche Züge von Workaholismus (Arbeitssucht) zeigt. Neuere Studien weisen nämlich darauf hin, dass zu viel Arbeit auf Dauer zulasten der Erholung geht und deshalb oft die tatsächliche Leistung mindert. (SK)

Wer im Beruf vorankommen will, muss etwas leisten, das ist den meisten Mitarbeitenden heute klar. In häufig von Konkurrenzdruck geprägten Arbeitsumgebungen ist deshalb die Bereitschaft stark ausgeprägt, sich mit grossem Einsatz und besonderem Engagement als „Leistungsträger“ zu positionieren. Aber nicht nur im Wettbewerb um den Aufstieg kommt es zu übermässiger Arbeit. Auch Beschäftigte im Homeoffice arbeiten häufig über ihr eigentliches Pensum hinaus, weil sie signalisieren wollen, dass ihre Leistung unter dem Sonderstatus nicht leidet.

Arbeit als Gesundheitsfaktor

Arbeit ist – wenigstens im Idealfall – ein wichtiger sinnstiftender Faktor im Leben. Leistungsbereitschaft und Engagement können die Zufriedenheit erhöhen, die Gesundheit stärken und die Arbeitsmotivation auf lange Frist erhalten. Führt der hohe Einsatz allerdings zum Workaholismus, also zu einer einseitigen Konzentration auf die eigene Arbeitsleistung und zur Vernachlässigung von sozialen Kontakten, Hobbys und Erholung, droht auf Dauer der Burn-out: Die Leistung sinkt, Unzufriedenheit und Stresslevel steigen und die Gesundheit leidet.

Noch leistungsbereit oder schon überlastet?

Einer der wichtigsten Faktoren zur Unterscheidung zwischen positiver hoher Leistungsbereitschaft und Workaholismus ist das Schlafverhalten, das hat eine aktuelle Studie aus Italien aufgezeigt. Sobald die Erholung unter der Arbeitslast zu kurz kommt, verschlechtert sich in der Regel auch die Schlafqualität. In der Folge sinkt die Arbeitsleistung so stark ab, dass Betroffene noch mehr Energie aufwenden müssen, um den eigenen Ehrgeiz zu stillen. Um diesen schädlichen Kreislauf zu durchbrechen, benötigen Mitarbeitende häufig Unterstützung.

Workaholismus vorbeugen mit einer positiven Arbeitskultur

In jedem Unternehmen kann es dazu kommen, dass Mitarbeitende sich zu stark engagieren – mit negativen Auswirkungen auf Leistungsvermögen und Gesundheit. Als SiBe sollten Sie Geschäftsleitung, Kader und Linienvorgesetzte darauf ansprechen, dass ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Freizeit, die Work-Life-Balance, die beste Voraussetzung für eine gesunde Leistungskultur im Unternehmen ist. Weitere wichtige Faktoren sind transparente betriebliche Entscheide, angemessene Wertschätzung für jede und jeden der Schaffenden sowie die Förderung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre.

Am besten stellen Sie gemeinsam mit den Führungskräften Grundregeln für die Arbeitskultur in Ihrem Unternehmen auf und unterstützen die Mitarbeitenden dabei, diese umzusetzen.

Massnahmen für eine positive Arbeitskultur

■ Führungskräfte als Vorbilder punkto „self care“

Führungskräfte sollten den Mitarbeitenden aktiv vorleben, dass man auch bei hohem Arbeitsaufkommen auf die eigene Gesundheit und das eigene Wohlbefinden achten kann.

■ „We work smart instead of hard“ – „Wir arbeiten schlau statt schwer“

Führungskräfte sollten klar an die Mitarbeitenden kommunizieren, dass für das Unternehmen die Effizienz beim Schaffen im Fokus steht. Dabei kommt es nicht vorrangig auf abgeleistete Stunden an, sondern auf die Qualität der Arbeit. Natürlich müssen dabei die vorgegebenen Aufgaben erledigt werden.

■ Intensiv arbeiten, gut leben

Speziell diejenigen, die viel leisten, brauchen regelmässig die angemessene Erholung. Ermuntern Sie die Mitarbeitenden, nicht zu viele Überstunden zu machen und nach Feierabend gezielt abzuschalten. Gelegentliche Ausnahmen von dieser Grundregel bei eiligen Projekten sind dann kein Problem.

■ Mitarbeiterförderung in den Bereichen Arbeitstechniken, Zeitmanagement, Erholung und Schlafhygiene

Es lohnt sich, den Schaffenden mit betrieblichen Angeboten zu helfen, die gewünschte Work-Life-Balance zu erreichen. Kurse oder Onlineprogramme zu Zeitmanagement und Arbeitstechniken, aber auch gemeinsame Meditationspausen oder Angebote zu Entspannungsübungen brauchen wenig Aufwand, geben den Mitarbeitenden aber das Gefühl, wichtig zu sein. Auch Informationen, wie man die Erholung verbessern kann und warum regelmässiger Schlaf so wichtig ist, tragen zur Prävention von Überarbeitung oder Burn-out bei.

Systematische BGF implementieren

Falls Sie es noch nicht getan haben, sollten Sie im Unternehmen ein Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung etablieren. Bei der Suva oder bei Gesundheitsförderung Schweiz finden Sie leicht anzuwendende Arbeitshilfen für die Planung.



Fazit

Nicht alle Mitarbeitenden, die sich zeitweise so stark auf die Arbeit konzentrieren, dass die private Erholung leidet, ist gleich von einem Burn-out und einem späteren Leistungsab- oder gar -ausfall bedroht. Eine Kultur des Miteinanders, des aufeinander Achtens beim Schaffen, kann temporäre Be- und allfällig Überlastungen abfedern. Sie trägt so dazu bei, dass zwar intensiv gearbeitet wird, die Gesundheit aber dabei nicht auf der Strecke bleibt.

SiBe werden: Soll ich oder soll ich nicht?

Der CEO als Vertreter der Geschäftsleitung bittet Sie zum Gespräch in sein Büro. Was er Ihnen vorschlägt, überrascht Sie zwar, schmeichelt Ihnen aber auch: Sie sollen SiBe werden. Sie zweifeln? Vor Ihrer Entscheidung sollten Sie einige Punkte bedenken und sich darüber informieren, was Sie für diese verantwortungsvolle Aufgabe wissen müssen. (SK)

Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in einem Unternehmen ist nach Schweizer Recht der Arbeitgeber verantwortlich. Meist unterstützen qualifizierte Personen den CEO oder die Geschäftsleitung. Früher haben meist Kontaktpersonen ASGS (KOPAS), Bereichssicherheitsbeauftragte (BESIBE) oder Sicherheitsbeauftragte (SiBe) mit unterschiedlicher Ausbildung diese Aufgabe übernommen. Heute gibt es auch Personen, die den eidgenössischen Fachausweis „Spezialistin / Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS)“ erworben haben.



SiBe kann eine sehr erfüllende Aufgabe sein.

SiBe sein – das sollten Sie wissen

Als SiBe unterstützen Sie die Geschäftsleitung u. a. beim Aufbau eines Sicherheitssystems. Vieles legen Sie gemeinsam fest, oft aber handeln Sie eigenverantwortlich. Können Sie die folgenden Fragen mit „ja“ beantworten, sind Sie auf einem guten Weg.

■ Sind Sie bereits ausreichend qualifiziert bzw. ist die Geschäftsleitung bereit, Sie ausbilden zu lassen?

Gar nicht so selten beauftragt die Unternehmensleitung Mitarbeitende, die sie für geeignet hält, die aber noch keine entsprechende Ausbildung absolviert haben. Dann sollten Sie allfällig rasch geeignete Kurse belegen und sicherstellen, dass der Arbeitgeber die Kosten übernimmt. Auch die obligatorische regelmässige Fortbildung muss gewährleistet sein.

■ Kennen Sie die typischen Aufgaben eines SiBe?

Dazu gehört u. a. die Mitarbeit an den folgenden Punkten:

1. Sicherheitsleitbild

Es lohnt sich, nicht nur konkrete Ziele punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu definieren, sondern diese auch schriftlich zu fixieren. Als SiBe geben Sie die Inhalte an alle Mitarbeitenden, Linienvorgesetzten und Kader weiter.

2. Sicherheitsorganisation

Zum betrieblichen Sicherheitskonzept gehören u. a. die Erstellung des Sicherheitshandbuchs und die Planung des Beizugs von Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit

(ASA): Die Suva nennt hier Arbeitsärzte, Arbeitshygieniker, Sicherheitsfachleute und Sicherheitsingenieure.

3. Ausbildung, Instruktion, Information der Mitarbeitenden

Hier berät und unterstützt der SiBe die Linienvorgesetzten und dokumentiert alle Vorgänge.

4. Risikobewertung und Gefahrenermittlung

Die Ermittlung von Gefährdungen und besonderen Risiken bei der Arbeit sind das Herzstück der betrieblichen Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Als SiBe unterstützen Sie die Geschäftsleitung dabei in allen Belangen.

5. Planung von Schutzmassnahmen und Einrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Auch bei der Ausgestaltung aller Massnahmen wirken Sie als SiBe federführend mit.

6. Einführung einer Notfallorganisation

Kein Unternehmen darf auf eine Notfallorganisation verzichten. Als SiBe arbeiten Sie an dieser mit und instruieren alle Betriebsangehörigen über das richtige Verhalten im Notfall.

7. Kontrolle der Wirksamkeit betrieblicher Massnahmen

Anhand der Unfall- und Absenzenstatistik lassen sich Rückschlüsse ziehen, ob das Massnahmenkonzept verbessert werden muss.

■ Werden Sie von der Geschäftsleitung bei Ihren Aufgaben unterstützt?

Ohne den Rückhalt des CEO bzw. der Geschäftsleitung und der Kader ist es unmöglich, als SiBe sinnvoll und erfolgreich zu arbeiten.

SiBe sein: Beruf oder Berufung?

Was macht eine oder einen guten SiBe aus? Wer über die erforderlichen Kenntnisse punkto Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz verfügt und bereit ist, sich zu engagieren, obwohl er mit Widerständen zu rechnen hat, erfüllt eine wichtige Voraussetzung. Wer dann noch gern mit Menschen kommuniziert und sich mit Entschlossenheit und Charme durchzusetzen weiss, kann darauf hoffen, als SiBe erfolgreich zu sein.

Viel Wissen und die nötige Erfahrung wird man allfällig erst im Lauf der Jahre erwerben können. So wird die Aufgabe als SiBe noch erfüllender. Regelmässige Weiterbildung ist obligatorisch, macht Freude und hält Sie stets auf dem Stand der Technik.



Fazit

Die Wertschätzung für die Arbeit von Sicherheitsbeauftragten hat in den letzten Jahren zugenommen. Wer seine Chancen nutzt, sich gut ausbildet und die eigenen Kenntnisse regelmässig erweitert, findet hier ein Betätigungsfeld, das den ganzen Menschen fordert und gerade deshalb so befriedigend ist.



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

In einem Logistikunternehmen mit Umschlaglager für Haushaltsgrossgeräte, Möbel und Küchen kam es in einer Halle 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. Dabei hätte der Unfall leicht verhindert werden können. (RK)

Im Lagerbereich für Kleinteile und Zubehör waren grosse Gitterboxpalette, sogenannte Corlette, in Reihen aufgestellt. Darin befanden sich angelieferte bzw. auszuliefernde Teile, die zu Sortimenten zusammengestellt werden. Ein Mitarbeiter des Logistikunternehmens war damit beschäftigt, die Corlette mithilfe eines Mitgänger-Hubwagens zu verschieben. Er besass einen Staplerschein und war im Umgang mit dem Gerät instruiert.

Zeitgleich fuhr ein weiterer Beschäftigter als Angestellter eines Subunternehmens mit einem Mitgänger-Hubwagen und einer beladenen Corlette in denselben Transportgang, um „rasch 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 die Fremdperson den Lagerbereich nicht kannte, war dessen Orientierung zusätzlich erschwert. Infolge der Sichtbehinderung kam es zur Kollision mit dem ersten Schaffenden, der dabei schwer verletzt wurde.

Die Unfallursachen

- **Fehlende betriebliche Regelungen** für den Einsatz von Flurförderzeugen in diesem Lagerbereich
- **Sichtbehinderung** durch hohe Ladung in der Corlette
- **Unzureichende Kommunikation** zwischen den Beschäftigten
- **Unkenntnis des Lagerbereichs** seitens der Fremdperson
- **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 Mitarbeitende
- **Schulung und Instruktion** für Beschäftigte und Fremdpersonal
- **Lagerorganisation** optimieren, um Sichtbehinderungen durch hohe Ladungen zu vermeiden
- **Kommunikationsregeln** für gleichzeitiges Arbeiten in engen Gängen festlegen



Gefährliche Lücke bei Schutz und Sicherheit: Ohne klare Regeln im Lager sind Kollisionen mit Flurförderzeugen programmiert.

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

Ein Strassenbauer war im Firmenbus, in dem auch Arbeitsmaterialien transportiert wurden, unterwegs zur Baustelle, als es zu einem schweren Verkehrsunfall kam. Der Handwerker war danach mehr als 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 Arbeitsgericht sah das anders. (RK)

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 Arbeitsgericht stellte klar: Der Unfall sei als Arbeitsunfall im Sinne des Tarifvertrags zu werten, dem Handwerker stehe damit also das 13. Monatseinkommen zu. Entscheidend sei, dass der Unfall „bei der Tätigkeit“ passierte, da der Weg betrieblich veranlasst und Teil der Arbeitspflicht war. Bei Bauarbeitern, die auf wechselnden Baustellen eingesetzt werden, gehören Fahrten dorthin zur Arbeit. Dies gilt speziell dann, wenn der Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung stellt und darin Arbeitsmittel transportiert werden.

Diese 5 Praxisbeispiele zeigen auf, warum bei Schutz und Sicherheit das Miteinander wichtig ist

Eine starke Sicherheitskultur im Unternehmen entsteht nur, wenn alle Bereiche punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zusammenwirken. Produktion, Einkauf, Entwicklung, Finanzen, aber auch die Personal- und weitere Abteilungen beeinflussen durch ihre Entscheidungen maßgeblich die Sicherheit beim Schaffen. Verschiedene Szenarien zeigen auf, wo Probleme bestehen und wie Sie ein umfassendes, abteilungsübergreifendes Sicherheitsbewusstsein schaffen. (RK)

Beispiel 1: Planungsfehler

Ihrem Arbeitgeber geht es wirtschaftlich gut, die Auftragslage des Unternehmens ist stabil und die Produktion läuft. Aufgrund fragiler Lieferketten wird jedoch vorsorglich mehr Material eingekauft, um Engpässe zu vermeiden, und vorproduziert, obwohl ein Zulieferteil fehlt. So muss die Kundschaft später nicht warten, denn 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 Problem 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 Schutz- und Sicherheitsanforderungen 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: Bei der Entwicklung werden ergonomische Aspekte nicht berücksichtigt

In Ihrem Unternehmen wurde ein neues Gerät entwickelt, welches 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 Arbeitsablauf dennoch aufrechtzuerhalten, versuchen die Lagermitarbeiter,

das schwere Bauteil improvisiert und unter riskanten Bedingungen zu zweit zu handhaben.

Lösung:

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



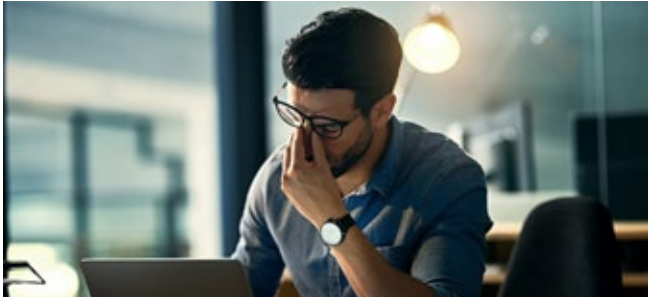
Die Produktentwicklung trägt Mitverantwortung: Ergonomie und sichere Handhabung gehören von Anfang an dazu.

Beispiel 3: Personalabbau

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

- Reicht die Anzahl der Mitarbeitenden im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz noch aus, um alle wichtigen Aufgaben zuverlässig zu erfüllen? Wie viele Führungskräfte betreuen wie viele Beschäftigte in der Produktion? Ist eine angemessene Betreuung so 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 aufgrund von Zeit- und Erfolgsdruck gestresst sind, geht die Beteiligung verloren.
- Werden Abteilungen so gross, dass kaum persönlicher Kontakt zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden möglich ist, leidet die Sicherheitskultur: Wichtige Signale erreichen die Verantwortlichen nicht mehr, Massnahmen werden nicht umgesetzt und der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verlieren an Wirksamkeit.

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



Weniger Personal darf nicht weniger Sicherheit bedeuten – ein schwieriger Spagat für Schutz- und Sicherheitsverantwortliche.

Beispiel 4: Der Preis entscheidet beim Kauf

Die Einkaufsabteilung beschafft Maschinen, Werkzeuge, Materialien, Gefahrstoffe und Dienstleistungen. Dabei trägt sie hohe Verantwortung für Sicherheit und Qualität im Unternehmen. Der Preis darf nicht das einzige Entscheidungskriterium sein. Wird z. B. darauf geachtet, ob die Elektrikfachkraft für ihren Auftrag eine geeignete Hebebühne eingeplant hat – oder wird unbewusst das Risiko in Kauf genommen, dass sie unsicher auf einer Leiter arbeitet? Und sind die Mitarbeitenden der Fremdfirma ausreichend geschult, um sicher schaffen 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 gehören die Entscheide,

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

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

Sicherheitsstandards verbessern und nachhaltige Massnahmen umsetzen. Mängel bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz führen auf lange Frist zu höheren Kosten (Unfälle, Absenzen, 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 Schutz und Sicherheit

Die hier genannten Abteilungen verfolgen naturgemäss andere Schwerpunkte als Schutz- und Sicherheitsthemen, die in deren Arbeitsalltag oft nicht präsent sind. Um dennoch einen wirksamen Beitrag zu ermöglichen, brauchen alle Bereiche klare Orientierung: **Bei welchen Entscheiden sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz obligatorisch zu berücksichtigen?**

Hilfreich sind z. B.:

- klar definierte Checklisten;
- verbindliche Prozessfreigaben;
- regelmässige Abstimmungstermine zwischen betroffenen Abteilungen als Jour Fixe;
- interne Updates zu Neuerungen punkto Schutz und Sicherheit
- kurze Impulse in Meetings zu relevanten Themen.



Mein Tipp

Fragen wie „Sind Schutz und Sicherheit 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 Schutz und Sicherheit. Für eine gute Sicherheitskultur braucht es aber die aktive Mitarbeit des gesamten Unternehmens. Es lohnt sich deshalb, bis anhin wenig eingebundene Abteilungen gezielt beizuziehen und für das Themenfeld zu sensibilisieren. Jeder Bereich kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz funktionieren. Machen Sie bewusst, wie Sie miteinander 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. Frische und gesunde Kost sorgt für klare Köpfe und verhindert das Tief nach dem Zmittag. (RK)

Wer sich nach der Pause gut fühlt, schafft besser, konzentrierter und sicherer. Auf lange Frist ist das ein wichtiger Beitrag für die Gesundheit des Personals. Prüfen Sie mit dieser Checkliste, ob Ihr Kantinenangebot das Potenzial von gesundem Essen ausschöpft.

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?	☐	☐	
2.	Steht ein angemessenes Budget zur Verfügung, um gesundes Kantinenessen anbieten zu können?	☐	☐	
3.	Wurden klare Verpflegungsziele definiert, z. B. mehr Obst und Gemüse, regionale Produkte, weniger Fleisch?	☐	☐	
Zusammenarbeit mit Ernährungsfachleuten und Kantinenleitung				
4.	Wurde die Unterstützung von Ernährungsprofis eingeholt, u. a. punkto aktueller Ernährungstrends?	☐	☐	
5.	Wurden Qualitätsstandards gemäss den Empfehlungen der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung (SGE) festgelegt?	☐	☐	
6.	Wurden die Anforderungen und Möglichkeiten punkto gesunder Verpflegung mit der Kantinenleitung besprochen?	☐	☐	
7.	Werden regionale und nachhaltige Bezugsquellen bevorzugt?	☐	☐	
Menügestaltung				
8.	Werden ausgewogene Speisepläne erstellt (mit Gemüse, Vollkorn etc.)?	☐	☐	
9.	Wird Sonderkost in Form von veganen, gluten- oder laktosefreien Optionen angeboten?	☐	☐	
10.	Gibt es ein Kennzeichnungssystem, welches den Beschäftigten hilft, gesunde Essensentscheidungen zu treffen (z. B. Ampel oder Nutri-Score)?	☐	☐	
Kommunikation und Motivation				
11.	Werden die Vorteile gesunder Ernährung kommuniziert, z. B. im Intranet oder auf Infotafeln?	☐	☐	
12.	Wird regelmässig Feedback eingeholt, z. B. per Wunschbox oder digitaler Umfrage?	☐	☐	
13.	Gibt es Aktionen, wie z. B. Verkostungstage bzw. Degustationen, Koch-Events oder saisonale Themenwochen, um das Interesse an gesunden Alternativen zu wecken?	☐	☐	
Umsetzung und Kontrolle				
14.	Werden vor der Einführung neuer Gerichte Testläufe durchgeführt?	☐	☐	
15.	Wird das Kantinenpersonal regelmässig darin geschult, gesunde Verpflegungskonzepte in die Praxis umzusetzen?	☐	☐	
16.	Findet eine regelmässige Evaluation statt, um die Akzeptanz und die Zufriedenheit mit dem Kantinenangebot zu prüfen?	☐	☐	
17.	Wird das Speisenangebot, basierend auf dem Feedback, kontinuierlich angepasst und verbessert?	☐	☐	



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

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

Dr. Robert Kaufmann: Lastenvelos zählen rechtlich zu Arbeitsmitteln – daher greift die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäss Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG). Vor Einführung der Lastenvelos müssen Sie mittels **Risikoermittlung** 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 Lastenvelos genutzt werden sollen. Dann fällt die Auswahl des passenden Modells leichter.



Mein Tipp

In der Schweiz wird die Anschaffung von E-Lastenvelos speziell in der Romandie gefördert. Der Kauf eines Cargo-bikes wird z. B. teils mit bis zu 20 %, max. CHF 1'500.-, subventioniert. Zu beantragen ist die Beihilfe vor dem Kauf. Die Höhe der Subventionen kann je nach Kanton und Gemeinde variieren.

Für den sicheren und reibungslosen Einsatz der Lastenvelos 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 **Instruktion der Mitarbeitenden** zu allen relevanten Schutzmassnahmen, rechtlichen Aspekten und betrieblichen Regelungen obligatorisch. Empfehlenswert sind kurze Eignungstests, Fahrsicherheitstrainings und Übungsrunden auf abgesperrtem Gelände, um sie optimal auf den Umgang mit dem (ungewohnten) Lastenvelo vorzubereiten.

Zudem sind **bestehende betriebliche Prozesse anzupassen**. Dazu gehören eine optimierte Tourenplanung, realistische Zeitpuffer und die Frage, wie die Lastenvelos sinnvoll mit anderen öffentlichen und privaten bzw. betrieblichen Verkehrsmitteln kombiniert werden können.



Download-Tipp

Praktische Handlungshilfen finden Sie in der Information 208-055 „Sicher unterwegs mit dem Transport- und Lastenvelo“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV): kurzlinks.de/xgqj



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

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

Dr. Robert Kaufmann: 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. Massnahmen sind u. a.:

- **persönliche und rasche Information der Mitarbeitenden.**
- **Sicherstellung des weiteren Arbeitsablaufs:** Wer übernimmt Aufgaben der verstorbenen Person? Wer informiert Kunden?
- **Anteilnahme für Hinterbliebene:** Persönlicher Besuch, Beileidskarte, Traueranzeige und -rede, Blumen für die Beisetzung.

Um Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und Absenzen bei Teammitgliedern zu vermeiden, eignen sich diese Massnahmen:

- **Einzelgespräche** anbieten;
- **flexible Arbeitszeit**, Aufgaben reduzieren, Verschnaufpausen;
- **regelmässige Nachfrage nach dem Befinden** – ohne Druck;
- **professionelle Trauerbegleitung** anbieten.



Download-Tipp

„Umgang mit Tod und Trauer im Unternehmen“ – Orientierungshilfe der deutschen Berufsgenossenschaft (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 Teammitglieder Aufgaben, die in keinem Projektplan und auf keiner Agenda stehen: Sie behalten Geburtstage im Blick, begleiten neue Mitarbeitende, vermitteln bei Konflikten oder teilen Wissen. Das alles gilt als selbstverständlich und wird quasi nebenbei erledigt – summiert sich aber allfällig zu einer oft übersehenen mentalen Zusatzbelastung. Machen Sie diese unsichtbare Arbeit sichtbar und sorgen Sie für eine faire Verteilung. (RK)

Auf den ersten Blick läuft alles rund im Team: Projekte und Meetings werden erledigt, Deadlines eingehalten. Doch hinter den Kulissen tragen einige Teammitglieder 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 **Hansruedi**. 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 – Hansruedi investiert Energie, die selten jemand sieht.
- **Nicole** 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.
- **Urs** behält Geburtstage im Kopf, besondere Kundenwünsche, kleine Rituale, die das Miteinander harmonisch machen. Wenn er einmal nicht daran denkt, merken es alle sofort.
- Dann ist da **Sophia**, die immer als Erste mitbekommt, wenn jemand Neues ins Team kommt, und als Letzte vergisst, jemanden einzubinden. Sie organisiert das gemeinsame Zmittag, stellt einander vor, baut Brücken. Dank ihr entsteht Vertrauen fast wie von selbst.
- **Davide** ist derjenige, der immer mehrere 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 die betroffene Person 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 dieselben Personen zusätzlich belastet werden.
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

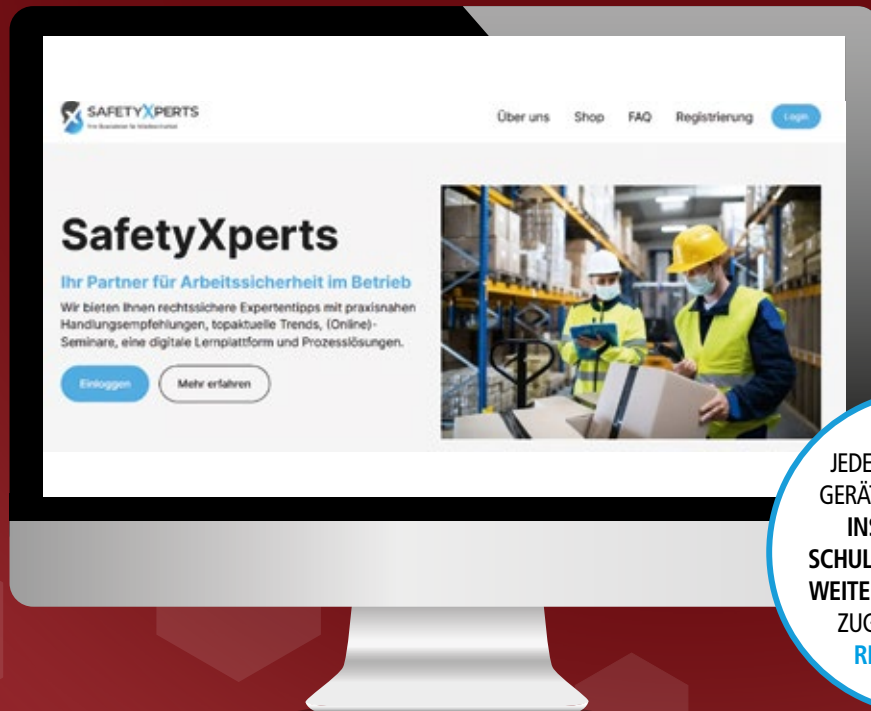
Dass die Rückkehr ins Berufsleben nach einem Arbeitsunfall selbst bei schwersten Verletzungsfolgen gelingen kann, beweisen die deutschen Betriebe Getränke Essmann und Johannes Koenen Transporte auf eindrucksvolle Weise. Technische Hilfsmittel und eine wertschätzende Unternehmenskultur bieten neue Perspektiven. Dafür verlieh ihnen die deutsche Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) den Teilhabepreis „Die Goldene Hand 2025“. (RK)

„Wir stehen das zusammen durch“, versprach Thorsten Hammerich, Leiter des Getränke-Essmann-Standorts 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. „Jeder Mensch hat eine Chance verdient“, lautet das Motto von Johannes Koenen, der ihn als Camion-Chauffeur eingestellt hat. Als Arbeitserleichterung wurde ein ferngesteuertes Verdeck am Lastwagen installiert, damit Rissing nicht mehr auf die Pritsche 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 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

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: 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 • Autoren: Dr. Robert Kaufmann (RK), Bad Neuenahr-Ahrweiler; Werner Böcker (WB), Hamm • 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: Titelbild: alphaspirt; S. 4: Mediaparts; S. 5: mmphotographie.de; S. 6: sunfreez, vectorizer88; S. 7: Jadon Bester_peopleimages.com, nordroden, thanksforbuying – alle AdobeStock





PSA: Billig gekauft – teuer bezahlt?

Der Kauf einer persönlichen Schutzausrüstung (PSA) wird häufig über den Preis entschieden. Doch Billig-PSA verschleisst schneller, sitzt oft schlechter und wird weniger wertgeschätzt. Beschädigte oder minderwertige Ausrüstung erhöht das Risiko – speziell dann, wenn sie trotz erkennbarer Mängel weiterverwendet wird. Hinzu kommen Folgekosten: häufiger Ersatz, höhere Entsorgungskosten und zusätzlicher Organisationsaufwand.

Entscheidend ist jedoch ein anderer Punkt: Jeder noch so kleine Unfall – selbst wenn „nur“ eine Wunde versorgt werden muss – verursacht Ausfallzeiten, Unterbrüche und Folgekosten. Diese übersteigen den Preisunterschied zwischen billigen und hochwertigen Produkten in der Regel deutlich. Qualität bei PSA ist kein Luxus, sondern wirtschaftlich vernünftig. (WB)

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

**E-Bikes und Pedelecs:
Die Tücken der Akkus**

**Gesunde Büroarbeit: Ganzheitlicher Ansatz
statt Rosinenpickerei**

**Checkliste: Wie viel Sicherheit bieten
Ihre Sicherheitskennzeichnungen?**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit