



SICHERHEIT IM BETRIEB

BRANDSCHUTZ ORGANISIEREN – ARBEITSSICHERHEIT GARANTIEREN!



TOP-THEMA

WENN ES IM UNTER- NEHMEN BRENZLIG WIRD

Brände sind ein großes, oft unterschätztes Risiko. So erkennen Sie Gefahren und beugen vor.

S. 3

VERBUNDENHEIT IM TEAM EFFEKTIV FÖRDERN

Mit diesen Tipps fördern Sie die Teamkultur und stärken die Bindung an den Arbeitgeber.

S. 6

ZWISCHEN FREIHEIT UND STÄNDIGER VERFÜGBARKEIT

Befähigen Sie Führungskräfte, psychische Belastungen bei hybrider Arbeit zu reduzieren.

S. 8



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Oliver Kienzler

Fachplaner für vorbeugenden Brandschutz, Dozent, Autor und externer Brandschutzbeauftragter



Sven Rost

Selbstständiger Brandschutzbeauftragter in den unterschiedlichsten Branchen und nebenbei Dozent und Ausbilder im Brandschutzbereich

Warum Sicherheit immer wieder neu beginnt

Liebe Leserin, lieber Leser,

obwohl wir Jahr für Jahr mit denselben Menschen zusammenarbeiten, hat man im Alltag oft den Eindruck, dass man immer wieder bei null beginnen muss. Erfahrungen verblasen, Routinen schleifen sich ein, und die reale Gefahr rückt in den Hintergrund. Dass die Auswirkungen von Unfällen oder Bränden verdrängt werden, ist kein Zufall, sondern ein psychologischer Schutzmechanismus. Existenzielle Ängste führen dazu, dass unser Gehirn auf „Alltagsmodus“ schaltet: Verdrängung wird zur Bewältigungsstrategie. Sie hilft, das innere Gleichgewicht zu bewahren, wenn die möglichen Folgen zu bedrohlich erscheinen. Gerade deshalb reicht es nicht aus, Gefahren nur zu benennen. Entscheidend ist, Lösungen aufzuzeigen, konsequent umzusetzen und so Sicherheit durch Klarheit, Struktur und Verantwortung zu schaffen.

Oliver Kienzler

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: www.safetyxperts.de/login



Spezialreports & Facharchiv

Möchten Sie in ein Thema tiefer eintauchen, finden Sie praktische E-Books und Arbeitshilfen.



Fragen an die Xperten

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



Videos & Webinare

Im Onlinebereich finden Sie unter „Videos“ und „Veranstaltungen“ praktische Inhalte für Ihre Brandschutzschulungen und Unterweisungen.





Abschottungen: Wer die Wand aufmacht, muss sie auch wieder verschließen

Abschottungen von Leitungen und Rohren sind essenziell für den baulichen Brandschutz, weil sie verhindern, dass sich Feuer und Rauch ungehindert durch Wände und Decken ausbreiten. Deswegen ist der Einbau geprüfter Abschottungssysteme durch Bauvorschriften wie die Muster-Leitungsanlagenrichtlinie zwingend erforderlich. Das sollte eigentlich jedem Installationsbetrieb und Handwerker bekannt sein.

Bei Verhältnissen wie in unserem Bild der Woche bekommt daher nicht nur der Brandschützer unweigerlich „Schnappatmung“.



Unkontrollierter Wanddurchbruch: im Brandfall eine gefährliche Schwachstelle.

Zwar wurde anfangs eine Kernbohrung für die Kabeldurchführung vorgesehen (links im Bild zu erkennen), jedoch wurde diese Stelle im Gebäude unfachmännisch erweitert, frei nach dem Motto „Wenn schon ein Loch in der Wand ist, kann man es ja auch problemlos vergrößern.“ Doch das ist leider eine eklatante Fehlentscheidung, die umfangreiche Nachbesserungsarbeiten, verbunden mit intensiven Kosten, zur Folge hat.

Neben der fehlenden Brandabschottung wurde in diesem Fall auch das Thema Statik plötzlich relevant. Denn Abschottungen sichern die Feuerwiderstandsfähigkeit der Bauteile trotz notwendiger Durchbrüche für Leitungen und Rohre und leisten somit einen wichtigen Beitrag zum Brandschutz, indem sie Flucht- und Rettungswege länger rauchfrei halten.

Abschottungen sind dabei mit derselben Feuerwiderstandsdauer wie das durchdrungene Bauteil auszuführen und durch eine Kennzeichnung an der Abschottung zu dokumentieren. Bei Verstößen drohen nicht nur dem Gebäudebetreiber, sondern auch dem ausführenden Handwerksbetrieb erhebliche Haftungsrisiken und Regressansprüche. (OK)

Wo es im Betrieb wirklich brennt: Risiken erkennen und Brände verhindern

Brände entstehen meist durch technisches Versagen, menschliches Fehlverhalten oder mangelnde Wartung. In Unternehmen zählt Feuer zu den gravierendsten Risiken. Brandereignisse verursachen nicht nur erhebliche Sachschäden, sondern gefährden oft unmittelbar auch die Existenz des Betriebs. Obwohl viele Unternehmen den organisatorischen Brandschutz fest im Berufsalltag verankert haben, werden konkrete Brandgefahren in der Belegschaft häufig nicht (mehr) bewusst wahrgenommen, unterschätzt oder sind schlicht unbekannt. Welche Brandgefahren im Unternehmen bestehen und wie ihnen im Arbeitsalltag wirksam begegnet werden kann, zeigt dieser Beitrag.

Das sind die häufigsten Brandverursacher

Nach wie vor steht die Ursache jedes dritten Brandes in Zusammenhang mit Elektrizität. Das Institut für Schadensforschung (IFS) der deutschen Versicherungswirtschaft in Kiel wertet jedes Jahr bis zu 1.500 Brandereignisse aus und veröffentlicht im Folgejahr die Brandursachenstatistik. Insbesondere sind es elektrische Defekte, die zu Bränden führen, wie etwa:

- beschädigte Kabel,
- veraltete Anlagen,
- überlastete Steckdosen,
- in die Jahre gekommene und nicht geprüfte Elektrogeräte.

Vielfältige Brandquellen im betrieblichen Alltag

Auch der Einsatz privater elektrischer Geräte wie Heizlüfter, Kaffeemaschinen, Wasserkocher oder Ladegeräte von Mobiltelefonen birgt zusätzliche Gefahren, insbesondere wenn diese beschädigt sind oder überhitzen. Ebenso stellen ein unsachgemäßer Umgang mit offenen Flammen, vergessene Kerzen und Rauchen in nicht vorgesehenen Bereichen ein Risiko dar.

Doch die Liste der typischen Gefahrenquellen ist noch länger. Auch Heißenarbeiten wie Schweißen und Schleifen führen durch Funkenflug häufig zu Bränden, während unbeaufsichtigte Küchengeräte und überhitztes Fett in Kantinen weitere Gefahrenquellen darstellen. Auch Brandstiftung – ob von innen oder außen – darf

Fortsetzung auf Seite 4



nicht unterschätzt werden. Angesammelter Müll, Papier, Kartonaugen sowie unsachgemäß gelagerte brennbare Materialien erhöhen die Brandlast.



Überhitzte Heizgeräte zählen zu den häufig unterschätzten Brandgefahren.

Maschinen, die infolge unzureichender Wartung überhitzen, und der falsche Umgang mit chemischen Stoffen wie Lösungsmitteln oder Reinigungsmitteln ergänzen die Auflistung der Risiken.

Warum werden die Brandgefahren nicht wahrgenommen?

Gängige Brandgefahren in Unternehmen werden oft deshalb nicht wahrgenommen, weil sie im Arbeitsalltag als normal empfunden werden, weil die Wahrscheinlichkeit eines Brandes unterschätzt wird oder weil der Fokus schlicht auf Produktivität liegt. Man kann hier von einem Gewöhnungseffekt und einer gewissen „Betriebsblindheit“ ausgehen. Das bedeutet auch: Gefahrenquellen, wie überlastete Steckdosenleisten, blockierte Fluchtwege oder brennbare Materialien in der Nähe von Hitzequellen, werden lange Zeit toleriert, denn: „Es ist ja nie was passiert.“

Wenn Produktivität Sicherheit verdrängt

Diese gefährliche Fehleinschätzung bestehender Risiken ist oft bis zu den Führungskräften feststellbar. Auch hier denken viele: „Ein Feuer passiert immer nur den anderen.“ Gefährliche Partner dieser Fehleinschätzung sind Zeit- und Arbeitsdruck. Der Zwang, Produktionsziele zu erreichen, führt oft dazu, dass das Thema Sicherheit hintenangestellt wird: „Wir wissen, dass hier etwas im Argen liegt, aber dafür haben wir gerade keine Zeit. Die Produktionsziele gehen vor.“

Warnsignale werden zu oft ignoriert

Das Ignorieren von Warnsignalen ist im betrieblichen Alltag weit verbreitet. Feueralarme oder technische Mängel werden häufig nicht ernst genommen oder als „Fehlalarme“ abgetan. Zudem werden Brandschutzunterweisungen oft nicht regelmäßig durchgeführt oder sensibilisieren die Beschäftigten nicht ausreichend. Dadurch werden Brandgefahren von Beschäftigten häufig nicht erkannt oder unterschätzt.

Diese Maßnahmen müssen regelmäßig umgesetzt werden

So vielfältig die Brandgefahren sind, so vielfältig müssen auch die Maßnahmen zur Prävention definiert werden. Sie umfassen:

- die Einhaltung regelmäßiger Wartungs- und Prüfintervalle für technische Geräte und Maschinen (z. B. elektrische Prüfungen nach DGUV V3),
- die konsequente Umsetzung von Brandschutzvorschriften und
- die sachgerechte Lagerung brennbarer Materialien.

Im Bereich des Brandschutzes sind Rauchverbote und ein sorgfältiger Umgang mit offenem Feuer ebenso bedeutend, wie die Schutzmaßnahmen bei Heißenarbeiten, wie Funkenabschirmungen bis hin zum Einsatz von Brandschutzhelfern als Brandwache.



Schweißenarbeiten erzeugen Funkenflug und hohe Temperaturen. Ohne geeignete Schutzmaßnahmen besteht akute Brandgefahr.



Wichtig

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch regelmäßige Schulungen ist ebenfalls ein entscheidender Faktor zur Vermeidung von Bränden. Nur wer die Gefahren kennt, weiß, wie man damit umgeht. Ordnung und Sauberkeit, insbesondere die Vermeidung von Müllanhäufungen, reduzieren zudem das Ausbreitungsrisiko – innen wie außen.



Nur wer das richtige Verhalten im Brandfall kennt, kann schnell und sicher reagieren.



Fazit

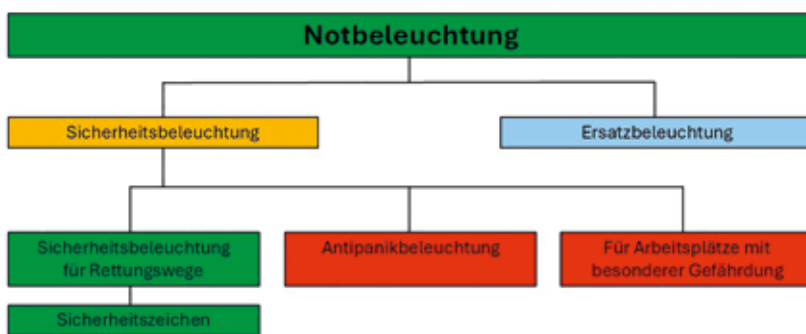
Ein ganzheitliches Brandschutzkonzept, regelmäßige Schulungen und die kontinuierliche Sensibilisierung der Beschäftigten sind die Basis, um Brände im Unternehmen wirksam zu verhindern und die Sicherheit am Arbeitsplatz nachhaltig zu gewährleisten. Nur wenn das Thema Brandschutz vollumfänglich aktiv im Unternehmen gelebt wird, sind Menschenleben, Arbeitsplätze und die Existenz des Unternehmens dauerhaft gesichert. (OK)



Notbeleuchtung: Das Licht am Ende des Fluchtwegs

Wie heißt es denn nun korrekt: Notlicht, Sicherheitsbeleuchtung oder doch Ersatzlicht? Obwohl die DIN EN 1838 eindeutige Vorgaben enthält, werden die einzelnen Begriffe in der Praxis häufig unzutreffend verwendet. Unter dem Oberbegriff „Notbeleuchtung“ werden Lichtquellen bezeichnet, die bei Ausfall der normalen Beleuchtung (z. B. Blackout) einspringen. Die Notbeleuchtung umfasst Sicherheits- und Ersatzbeleuchtung und wird von unabhängigen Stromquellen gespeist.

Die Sicherheitsbeleuchtung ist somit Teil der Notbeleuchtung und wird unabhängig von der allgemeinen Energieversorgung betrieben, etwa durch Batterien oder Notstromaggregate. Sie erfüllt im Notfall drei zentrale Aufgaben: Sie beleuchtet Fluchtwege und Rettungswegzeichen und erleichtert das Auffinden von Sicherheits- und Brandbekämpfungseinrichtungen wie Erste-Hilfe-Räume.



In der DIN EN 1838 sind die wesentlichen Bestandteile einer Notbeleuchtung aufgeführt.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Sicherheitsbeleuchtungsanlagen gemäß den einschlägigen technischen Regeln zu installieren und regelmäßig durch eine befähigte Person prüfen zu lassen. Die Anforderungen ergeben sich aus dem Bau- und Arbeitsschutzrecht sowie aus relevanten Normen wie DIN EN 1838 und DIN EN 60598-2-22. Prüfungen erfolgen vor Inbetriebnahme, nach Änderungen und in regelmäßigen Abständen; Wartungen sind zu dokumentieren. Die Notwendigkeit und Auslegung der Sicherheitsbeleuchtung ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Darauf aufbauend sind geeignete Maßnahmen festzulegen und die Beschäftigten zum Verhalten im Gefahrenfall zu unterweisen. (OK)

Wussten Sie, dass es auch feuerfeste Unterlagen aus Textilien für Elektrogeräte gibt?

Feuerfeste Textilunterlagen aus Carbon-Filz, Glasfaser oder Aramid bieten einen sehr effektiven Schutz, wenn sie für den jeweiligen Einsatzzweck geeignet sind und das Material hochwertig ist. Sie isolieren hohe Temperaturen, fangen Funken ab und verhindern die Ausbreitung von Bränden. Carbon-Filz gilt dabei als besonders hochwertig und ist meist bis etwa 900–1000°C hitzebeständig. Aramidfasern sind nicht brennbar und sehr robust, während Silikon-Glasfaser wasserbeständig ist und häufig als Grill- oder Kaminunterlage Anwendung findet. Typische Einsatzgebiete sind der Schutz von Böden vor Funken und Glut am Kamin oder Grill, als Sicherheitsunterlage für Haushaltsgeräte sowie bei Schweiß- und Lötarbeiten. Wichtig sind regelmäßige Sichtprüfungen, eine sachgerechte Reinigung und eine ausreichende Größe zur Abdeckung des Funkenbereichs. Zertifizierte Produkte bieten dabei zuverlässigen Schutz. (OK)

Brandschutzmaßnahmen für ortsfeste Elektroanlagen

Die DIN VDE 0100, speziell die Reihe 700, stellt besondere Regeln für „Räume besonderer Art“ auf. Dazu zählen z. B. Badezimmer, Schwimmbäder, Baustellen, Ausstellungen und landwirtschaftliche Betriebe. In diesen Bereichen gelten strengere Schutzmaßnahmen als sonst üblich.

Besonders wichtig sind Fehlerlichtbogen-Schutzeinrichtungen (AFDDs): Sie erkennen gefährliche Lichtbögen frühzeitig und helfen so, Brände zu verhindern. In öffentlichen Gebäuden und Ausstellungen sind sie oft Pflicht. Elektrische Geräte müssen so eingebaut werden, dass sie keine Gefahr durch Hitze, Funken oder Lichtbögen verursachen. Außerdem ist dafür zu sorgen, dass die Geräte vor Wasser, Staub oder anderen Fremdkörpern geschützt sind. Leitungen müssen passend ausgewählt werden, und ein Überstrom- sowie Überhitzungsschutz ist nötig.



In „Räumen besonderer Art“ gelten besondere Regeln für die Prüfung von ortsfesten Elektroanlagen.

Fast überall müssen Sie auch Fehlerstrom-Schutzeinrichtungen (RCDs/FI-Schalter) einbauen, um gefährliche Fehlerströme zu verhindern. In besonders feuergefährdeten Bereichen sind zudem schwer entflammbare Geräte und fest verlegte Kabel vorgeschrieben. Die genauen Maßnahmen unterscheiden sich je nach Raumtyp. Darum ist es wichtig, bei den üblichen DGUV-V3-Prüfungen die passenden Teilnormen der Reihe 700 zu beachten, z. B. 701 für Bäder, 711 für Messestände und 742 für feuergefährdete Betriebsstätten. (OK)

Soziale Fitness: So fördern Sie die Verbundenheit unter den Kollegen und mit dem Betrieb

Das Miteinander ist in manchen Betrieben nicht mehr so gut, wie es einmal war. Die Gründe dafür sind vielfältig: schlechte Führung, hoher Druck, Einsparungen, Kurzarbeit oder Planungsunsicherheit. Der ständige Stress führt dazu, dass das Gefühl von Zusammengehörigkeit und Verbundenheit mit dem Betrieb auf der Strecke bleibt. Dabei ist genau dieses Verbundenheitsgefühl oft der Grund, warum Kollegen gern zur Arbeit kommen, motiviert sind und Leistung zeigen. Auch für die Gesundheit ist Verbundenheit am Arbeitsplatz zentral. Erfahren Sie mehr über dieses zutiefst menschliche Thema und darüber, wie Sie die soziale Fitness in Ihrem Betrieb stärken können.

Die Resilienzforschung weiß es schon lange, und auch andere Studien kommen zu diesem Ergebnis: Gute zwischenmenschliche Beziehungen unter Kollegen wirken sich positiv auf Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit aus. Sie selbst haben es sicher auch schon erlebt: Ein starkes Team leistet mehr als ein Team, das ständig Konflikte austrägt, und wenn Sie sich wohlfühlen, können Sie auch mehr leisten. So ist es bei allen Kollegen.

Wodurch kommt die positive Wirkung?

Erleben Menschen Zuspruch, Unterstützung und Wertschätzung, entsteht eine Art Puffer, der Stress reduziert und die psychische Gesundheit fördert. Wir Menschen sind soziale Wesen, und als solche erleben wir uns gern als Teil einer Gemeinschaft. Für diese Gemeinschaft sind wir in der Regel bereit, unsere Kraft und Ideen einzubringen. Durch das Gefühl von Vertrauen und Unterstützung gelingt es uns zudem besser, Probleme zu lösen, zusammenzuarbeiten und unsere Kreativität anzuzapfen.



Beispiel: Sozial fit

Stellen Sie sich einen Betrieb vor, in dem Kollegen regelmäßig kurz innehalten, um sich nach dem Befinden der anderen zu erkundigen, zum Beispiel mit einem kurzen Satz beim Kaffee („Wie läuft dein Projekt / deine Schicht?“) oder einem Austausch über private Sorgen und Erlebnisse. Solche kleinen Mikrointeraktionen, im Fachjargon „High Quality Connections“ genannt, reichen uns oft aus, um Verbundenheit entstehen zu lassen. Die Menschen in diesem Betrieb haben ein Gefühl von „ich werde gesehen“, als Mensch und nicht nur als Funktion. In so einem Umfeld steigen Vertrauen und die Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung. Das Team ist sozial fit.

Diese soziale Fitness wirkt gegen Stress und Überlastung. Sie stärkt nicht nur das Miteinander, sondern auch die Motivation und langfristige Leistungsfähigkeit im Arbeitsalltag.

Die Realität ist oft eine andere

Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, etwa der Gallup-Index, dass die Anzahl der Kollegen, die eine echte emotionale Bindung an ihren Betrieb haben, immer weiter sinkt. Viele machen Dienst nach Vorschrift oder denken darüber nach, das Unternehmen zu verlassen. Wie empfinden Sie das in Ihrem Betrieb? Wie geht es Ihren Kolleginnen und Kollegen?



Beispiel: Sozial unfit

In einem anderen Betrieb laufen Meetings rein sachlich ab, strikt funktional. Private Themen sind unerwünscht, werden nicht gefördert, und Small Talk gilt als Ablenkung. Kolleginnen und Kollegen kommen zur Arbeit und gehen wieder nach Hause, ohne das Zwischenmenschliche im Blick zu haben. Es gibt kaum privaten Austausch, und wenn, dann nur oberflächlich. Ein echtes Wir-Gefühl fehlt. Verbundenheit entsteht dort nicht durch Beziehungen, sondern nur durch den Lohn. Langfristig leiden Motivation, Wohlbefinden und Identifikation mit dem Arbeitgeber.



Keine Zeit für Small Talk? Bei jedem Privatgespräch rollt jemand mit den Augen? Das schlägt auf die Stimmung im Team.

Verbundenheit fördern: Ihr Arbeitgeber kann nur gewinnen!

Zunächst müssen Sie sich für das Thema starkmachen und es in Gesprächen mit dem Arbeitgeber klar ansprechen. Angesichts des Fachkräftemangels und der Herausforderung, Stellen nachzusetzen, ist jeder Kollege, der nicht bis zur Rente bleibt, ein erheblicher Kostenfaktor für den Arbeitgeber.

Zudem zeigt die Forschung, dass soziale Verbundenheit krankheitsbedingte Ausfalltage reduziert und damit die Produktivität im Betrieb stärkt. Auch die Arbeitgeberattraktivität steigt deutlich, wenn Kollegen spüren, dass im Unternehmen ein gutes, unterstützendes Miteinander gepflegt wird.

Suchen Sie das Gespräch zugunsten der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter

Deshalb lohnt es sich für Sie, das Thema ins Gespräch zu bringen und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber über folgende Fragen nachzudenken:



- Wie kann Verbundenheit wieder ein Teil unserer Unternehmenskultur werden?
- Wie schaffen wir Räume für Begegnung, Miteinander und Wertschätzung, ohne dass der Druck, die Kennzahlen und die Effizienz alles überdecken?
- Wie gehen wir wieder besser miteinander um?

Langfristig denken und handeln

Verbundenheit entsteht nicht von heute auf morgen, besonders nicht nach Jahren voller Belastungen und Abwesenheiten durch Corona, wirtschaftlicher Unsicherheiten und globaler Krisen.

Einige Berufseinsteiger kennen bisher nur hybrides Arbeiten statt Arbeiten vor Ort im Betrieb und benötigen länger, um in der Unternehmenskultur anzukommen.

Ein gutes Miteinander benötigt Zeit. Regen Sie daher an, die soziale Fitness der Kollegen und Führungskräfte in den nächsten 2 bis 4 Jahren gezielt durch kleine und große Impulse zu fördern. Denken Sie dabei auch an den Aspekt Homeoffice, Außendienst und daran, an wie vielen Tagen in der Woche der direkte Kontakt fehlt. Die nachfolgende Übersicht gibt Ihnen und Ihrem Arbeitgeber einige einfache und praktische Ideen an die Hand, wie das gelingen kann.

Durch kleine und große Ideen Verbundenheit fördern

Nr.	Beispiel
1.	Teammeetings mal anders beginnen: Regen Sie an, dass Teammeetings künftig anders starten, und gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Anstatt sachlich die Agenda vorzutragen, beginnt die Runde mit einer kleinen positiven Geschichte. Jeder Kollege erzählt kurz, womit er diese Woche zufrieden war. So kann sich das Team zusammen freuen und teilt auch positive Erlebnisse.
2.	Führungskräfte schulen: Geben Sie an Ihren Arbeitgeber den Impuls weiter, dass die Führungskräfte maßgeblich zur sozialen Verbundenheit in ihrem Team beitragen. Vielen Vorgesetzten fällt dies nicht leicht, daher ist auch hier immer wieder eine Schulung oder ein Seminar dazu sinnvoll.
3.	Wertschätzung verschenken: Motivieren Sie auch die Kollegen, sich untereinander mehr wertzuschätzen. Das ist kein einfaches Vorhaben, besonders da viele es nicht gewohnt sind, Anerkennung auszusprechen. Hier hilft ein Abrisszettel mit anerkennenden Worten oder ein kurzes Gespräch.
4.	Ecken zum Austausch schaffen: Verbundenheit entsteht durch ein informelles Gespräch, etwa am Kaffeeautomaten oder in der Kantine. Achten Sie drauf, dass Ihr Arbeitgeber solche kleinen Ecken schafft, wo sich die Kollegen „zufällig“ treffen und sich kurz austauschen können.
5.	Erfolge feiern: Ein Projekt ist abgeschlossen oder ein Auftrag abgearbeitet. Wie gehen Sie in Ihrem Betrieb damit um? Geht es sofort weiter, oder gibt es zumindest ein kurzes Innehalten? Kleine und große Erfolge zu feiern, ist wichtig, denn es stärkt den Stolz und das Gefühl von „wir schaffen das“. Diese kleinen Erfolgsmomente können auch im Intranet oder am Schwarzen Brett geteilt und sichtbar gemacht werden.
6.	Onboarding – neue Kollegen ins Boot holen: Regen Sie an, gleich bei den neuen Kollegen die Verbundenheit mit dem Betrieb und den anderen Kollegen zu stärken und in den ersten Tagen gezielt das Kennenlernen zu forcieren. Hier können erfahrene Kollegen die Neuen unterstützen und sie mit den Kollegen auch außerhalb der Abteilung vertraut machen.
7.	Gesundheitsangebote fördern: Gesundheit ist immer wichtig am Arbeitsplatz. Der Mehrwert von Gesundheitsangeboten – ob die bewegte Pause um die Mittagszeit, ein Achtsamkeitsimpuls oder eine Schrittzählerchallenge – ist nicht nur die Gesundheitsförderung. Solche Angebote bringen Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen zusammen und ermöglichen echte Begegnungen. Ihr Arbeitgeber und Ihre Kollegen profitieren davon.
8.	Rituale etablieren: Rituale geben Struktur und stärken Gemeinschaft. So kann es z. B. einmal im Monat ein Essen mit dem Geschäftsführer geben, an dem alternierend immer 10 Kollegen teilnehmen können, oder es gibt einmal im Monat ein Teammittagessen oder einen kurzen Wochenabschluss.
9.	Mitgestaltung ermöglichen: Geben Sie Kollegen bewusst Raum, eigene Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen, etwa in kleinen Projekten oder Arbeitsgruppen. Wer mitgestalten darf, fühlt sich stärker zugehörig und identifiziert sich mehr mit dem Unternehmen und seinen Zielen.



Keine neue Erkenntnis, aber wichtiger denn je aufgrund regelmäßiger Alleinarbeit im Homeoffice: Das soziale Miteinander fördert das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.



Fazit

Als Berater für den Arbeits- und Gesundheitsschutz können Sie Impulse geben, um die Verbundenheit mit dem Betrieb und den Kollegen zu stärken. Mit diesen Maßnahmen fördern Sie den psychischen Gesundheitsschutz. Gerade dann, wenn eigentlich keine Zeit ist für die soziale Fitness, sind kleine Übungen, Rituale oder veränderte Abläufe wichtig – für ein besseres Miteinander in der Zukunft und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich im Unternehmen für bessere Ergebnisse einsetzen werden. (BG)



Zwischen Freiheit und Dauerverfügbarkeit: Psychische Gesundheit beim hybriden Arbeiten

Wenn Menschen an psychische Belastung denken, stellen sie sich oft überquellende Schreibtische, volle Auftragsbücher und hektisch arbeitende Betriebsangehörige vor. Beim hybriden Arbeiten sitzen Beschäftigte oft allein im Auto oder am Küchentisch und sind teilweise ganz neuen Stressfaktoren ausgesetzt. Am entscheidenden Hebel sitzen aber die Führungskräfte. Befähigen Sie diese in der Unterweisung daher mit konkreten und direkt umsetzbaren Impulsen, um die psychischen Belastungen in hybriden Teams zu reduzieren.

Hybrides Arbeiten ist fester Bestandteil moderner Arbeitswelten. Büro, Homeoffice, Dienstreise, Messehalle, Kundentermin – der Arbeitsort wechselt, manchmal wöchentlich, manchmal täglich. Flexibilität ist das neue Normal. Doch mit der neuen Freiheit entstehen neue Formen der psychischen Belastung:

- Personal im Homeoffice fühlt sich isoliert, der menschliche Austausch fehlt.
- Dienstreisende sind ständig neuen Orten und Anforderungen ausgesetzt und müssen eigenverantwortlich Entscheidungen treffen.
- Laptop und Handy sind bei hybrid arbeitenden Beschäftigten immer griffbereit, die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmt.
- Wer nie im Büro ist, bekommt manche Dinge einfach nicht mit, fühlt sich weniger zugehörig.
- Kommunikation ist ohnehin fehleranfällig. Unklare Vorgaben und fehlendes Feedback von Führungskräften verunsichern.

Führungskräfte prägen Tempo, Kultur und Sicherheit

Für viele Führungskräfte ist hybrides Arbeiten eine echte Herausforderung, denn sie haben auf die Beschäftigten scheinbar keinen Einfluss mehr. Das erfordert ein Umdenken: Vertrauen statt Kontrolle, klare Ziele statt permanenter Statusabfragen und eine offene Feedbackkultur schaffen Orientierung und Zugehörigkeit. Beschäftigten in Außendienst und Homeoffice fehlt der Flurfunk. Kommunikation muss dann gezielt organisiert werden. Bei mobiler Arbeit sind Fürsorge, realistische Terminplanung und klare Reisezeitenregelungen besonders wichtig. Diese Kernbotschaften können Sie in der Unterweisung direkt an Führungskräfte weitergeben:

1. Führen aus der Ferne braucht Ziele statt Kontrolle

Formulieren Sie klare Arbeitsziele und ggf. Meilensteine auf dem Weg dahin, und vertrauen Sie Ihrem Team. Vertrauen stärkt Motivation und verringert Stress. Besprechen Sie mit den Beschäftigten z. B. „Woran machen wir bis Freitag fest, dass Sie gut vorankommen?“ Schauen Sie am Freitag gemeinsam darauf, und bewerten Sie die Leistung. Dies gibt beiden Seiten Sicherheit.

2. Arbeitsbelastung muss realistisch geplant werden

Reisezeiten sind Arbeitszeit. Messeauftritte bedeuten Hochbelastung. Verdeckte Überstunden und enge Taktung erhöhen Erschöpfungsrisiken. Natürlich kann man in Zeiten mit Spitzenbelastung die Arbeit ein wenig enger takten, eine dauerhaft überhöhte Arbeitsbelastung führt aber unweigerlich über kurz oder lang zu Ausfallzeiten. Planen Sie Fahrtzeiten inklusive Zeitpuffern, Vor- und Nachbereitungszeiten sowie Erholungsphasen im Team ver-

bindlich ein. Unterstützen Sie die Beschäftigten in Spitzenzeiten, indem Sie priorisieren: Was ist im Moment am wichtigsten?

3. Beschäftigte brauchen klare Regeln zur Erreichbarkeit

Muss ich eine E-Mail, die nach Feierabend kommt, noch lesen oder einen Anruf noch annehmen? Unklare Erwartungen der Führungskraft oder der Kollegen erzeugen Dauerstress. Vereinbaren Sie mit Ihrem Team daher feste Kontaktzeitfenster, Antwortzeiten und Ruhephasen.



Mein Tipp

Viele Führungskräfte haben eine volle To-do-Liste. Sie verstehen zwar den Punkt der festen Kontaktzeitfenster, aber gleichzeitig stresst es die Führungskraft, wenn sie immer abwarten muss und dieser Punkt dann so lange auf ihrer Liste bleibt. Hier hilft eine klare Ansage in Richtung der Beschäftigten, z. B.: „Es ist für mich leichter, auch außerhalb der üblichen Zeiten zu schreiben. Ich erwarte aber erst im abgesprochenen Erreichbarkeitsfenster eine Bearbeitung.“

4. Austausch erfordert aktives Engagement

Im Homeoffice fehlt der Flurfunk. Fehlende oder mangelhafte Kommunikation verunsichert beide Seiten. Motivieren Sie Führungskräfte dazu, aktiv den Austausch zu suchen. Planbare Formate ersetzen den fehlenden informellen Austausch und verhindern, dass sich Beschäftigte im Homeoffice isoliert fühlen. Beispiele hierfür sind wöchentliche Kurz-Check-ins, Teammeetings mit aktiver Einbindung auch der digital zugeschalteten Teilnehmenden und geplante Präsenzveranstaltungen mit persönlichem Austausch – auch zwischen den Teammitgliedern.



Mein Tipp

Geben Sie Führungskräften einen einfachen Satz mit, der z. B. bei einem Kurz-Check-in viel bewirken kann: „Wie geht es Ihnen – unabhängig von den Aufgaben?“

5. Beschäftigte orientieren sich an der Führung

Beschäftigte orientieren sich am Verhalten ihrer Führungskraft. Wer selbst keine Pausen macht, sendet ein klares Signal – ganz ohne Worte. Vergleichbar ist dieses Verhalten mit dem von Kindern, die auch sehr genau beobachten, wie sich die Eltern verhalten, und diese nachahmen. Bemühen Sie daher, Vorbild zu sein. Dies kann beispielsweise auch durch eine klare Kommunikation erfolgen: „Ich bin heute ab 18 Uhr offline. Antworten folgen morgen im Teams-Chat.“ (SD)



Poster zu Brandgefahren am Arbeitsplatz: Damals wie heute im Fokus

Feuer ist die größte Gefahr für Betriebe, unabhängig von der Branche. Das galt vor 100 Jahren schon genauso wie heute. Entsprechend ist auch das Thema Brandschutz immer noch so aktuell wie eh und je, auch wenn im Laufe der Jahre die Präventionsmöglichkeiten und -maßnahmen immer ausgefeilter geworden sind. Doch ein Blick in die Historie zeigt, dass man sich auch früher schon gezielt Gedanken zum Thema Brandschutz gemacht hat.

Wer in alten Betriebsunterlagen nachforscht und dabei auf Versicherungspolicen aus den 1950er- oder 1960er-Jahren stößt, erkennt schnell, dass schon damals das Brandrisiko als Gefährdung für Gebäude, Einrichtung und Belegschaft oberste Priorität hatte. Auch in den Bauordnungen der 1920er- und 1930er-Jahre waren klare Angaben zu Brandmauern, Abständen und Bekleidungen von Wänden vorgegeben, die explizit auf die Gefahr durch Feuer und dessen Ausbreitung ausgelegt waren.

In den 1950er-Jahren war die DIN 4102 bereits etabliert und klassifizierte Bauteile nach ihrer Feuerwiderstandsfähigkeit (z. B. feuerhemmend, F 30). Brandwände und räumliche Trennungen

waren die primären Mittel, um die Ausbreitung von Bränden in den oft eng bebauten Fabriken zu begrenzen. In Betrieben kamen zunehmend manuelle Feuerlöscher zum Einsatz. Jedoch war ein systematischer „Brandschutzbeauftragter“ nach heutigem Verständnis noch kein Standard. Brandschutz wurde oft als „Gemeinschaftsaufgabe“ der Belegschaft gesehen, wobei die Verantwortung primär beim Unternehmer lag. Heute gibt es zwar Brandschutzbeauftragte, aber auch heute gilt noch: Brandgefahren am Arbeitsplatz zu erkennen, ist Aufgabe aller. Dabei hilft Ihnen dieses Poster, das garantiert auch in Ihrem Betrieb Aufmerksamkeit schafft. (OK)



Wann Hilfsdienste für einen Fremdbetrieb unter Versicherungsschutz stehen

Immer wieder kommt es vor, dass Beschäftigte einem Kollegen aus einem fremden Betrieb – z. B. auf einer gemeinsamen Baustelle – kurz helfen, damit dieser mit der Arbeit weitermachen kann. Wie aber steht es um den Versicherungsschutz, wenn der Helfer bei seiner Gefälligkeit verunglückt? Denn eigentlich gehört sie ja nicht zu seiner versicherten Tätigkeit.

Im folgenden Fall hatte der Helfer Glück im Unglück: Die Berufsgenossenschaft trat für die Unfallfolgen ein. Das war passiert: Für einen Geschäftsumbau waren Lichtelemente angeliefert worden, die im Obergeschoss montiert werden mussten. Der Elektriker Florian war jedoch gerade allein, weil sein Kollege im Baumarkt dringend benötigte Dübel besorgte. Also bat er den ebenfalls auf der Baustelle arbeitenden Maler Ahmed, ihm zu helfen, die sperrigen Teile die Treppe hinaufzutragen, denn die Zeit drängte. Der hilfsbereite Ahmed aus der Malerfirma packte mit an, rutschte aber auf der Treppe aus und brach sich den Knöchel.

„Wie-Beschäftigte“ genießen Versicherungsschutz

In diesem Fall stand der Gefälligkeitsdienst unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung: Ahmed wurde als sogenannter Wie-Beschäftigter eingestuft. Denn er war wie ein Beschäftigter für ein fremdes Unternehmen tätig geworden, ohne tatsächlich bei diesem angestellt zu sein. Zuständig war in diesem Fall daher die Berufsgenossenschaft des Elektrobetriebs.

„Wie-Beschäftigung“ oder nicht?

Allerdings ist nicht jeder Hilfsdienst, den ein Beschäftigter für einen Mitarbeiter eines Fremdenunternehmens leistet, versicherungsrechtlich als „Wie-Beschäftigung“ zu werten.

Diese 4 Kriterien müssen erfüllt sein:

1. Der Gefälligkeitsdienst muss dem ausdrücklichen oder mutmaßlichen Willen des Fremdunternehmers entsprechen. Davon

war auszugehen, weil der Elektrobetrieb daran interessiert sein musste, die Arbeiten pünktlich abzuschließen. Dies muss der Chef nicht extra erklären. Es reicht, wenn ein Mitarbeiter (hier: Florian) das zum Ausdruck bringt. Der mutmaßliche Wille des Unternehmers kann sowohl dem allgemeinen Unternehmenszweck als auch der Interessenlage entnommen werden.

2. Der Helfer muss davon ausgehen können, dass sein Einspringen vom Fremdunternehmer gebilligt wird. Dies konnte Ahmed angesichts seiner einfachen Hilfeleistung. Hätte er jedoch bei elektrischen Installationsarbeiten ausgeholfen und dabei einen Stromschlag erlitten, wäre der Elektrounternehmer wegen der damit verbundenen Gefahren für den elektrisch nicht qualifizierten Maler damit sicherlich nicht einverstanden gewesen.
3. Die Tätigkeit muss ihrer Art nach auch von einem Arbeitnehmer ausgeführt werden können. Das war zweifellos der Fall, denn Ahmed hatte genau das getan, was der abwesende Kollege des Elektrikers auch getan hätte.
4. Und die Hilfeleistung darf – wie bei allen versicherten Tätigkeiten – nicht eigenwirtschaftlich oder privat geprägt sein.



Fazit

Gut zu wissen: Wer einem betriebsfremden Kollegen mal eben zur Hand geht und dabei zu Schaden kommt, wird nicht doppelt bestraft. Also fassen Sie ruhig mal mit an, denn das nächste Mal brauchen Sie vielleicht Hilfe. (dIR)

Frühjahrmüdigkeit oder Schlafapnoe? Darum ist es so wichtig, das frühzeitig zu klären

Wenn Kollegen Ihnen berichten, dass sie trotz genug Schlafs ständig müde sind, sollten Sie ihnen dringend zum Arztbesuch raten. Denn dahinter kann mehr stecken als die harmlose Frühjahrmüdigkeit, nämlich eine Schlafapnoe, also häufige Atemstillstände während des Nachtschlafs.

Die Atemstillstände können 10 bis 50 Sekunden dauern und treten in schweren Fällen bis zu 20-mal in der Stunde auf. Dabei sinkt der Sauerstoffgehalt im Blut, der Blutdruck steigt, das Herz rast. Der für die Erholung notwendige Tiefschlaf wird immer wieder unterbrochen, und man fühlt sich am nächsten Tag wie gerädert. Betroffene, die Kraftfahrzeuge lenken oder Maschinen steuern, gefährden mit dieser Tagesmüdigkeit sich und andere.

Schlafapnoe-Kranke neigen oft zum Sekundenschlaf. Die Gefahr besteht besonders auf langen Autofahrten und bei monotonen Arbeiten, sei es im Büro oder am Leitstand eines Kraftwerks. Doch nicht nur wegen der Unfallgefahren ist eine medizinische Behand-

lung geboten, aus einem unbehandelten Apnoe-Syndrom entwickeln sich auch regelmäßig Bluthochdruck, Herzrhythmusstörungen und die verstärkte Neigung zu Herzinfarkt und Schlaganfall.

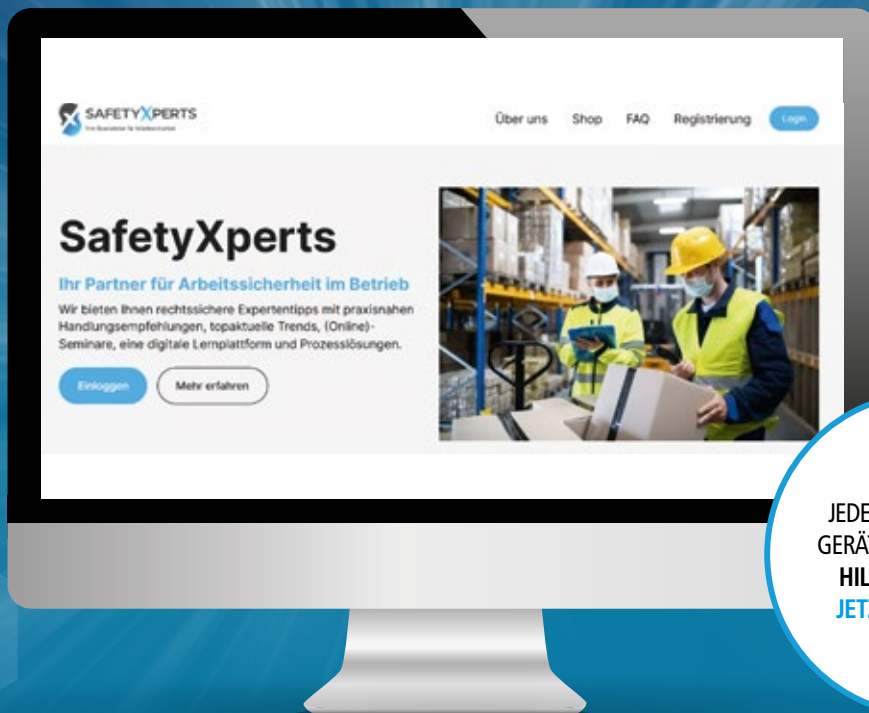


Fazit

Nicht nur für die direkt Betroffenen ist es wichtig, diese Krankheit frühzeitig zu erkennen und effektiv zu behandeln. Denn unter Umständen können sogar die Sicherheit und Gesundheit von Kollegen und Dritten erheblich davon abhängen. (dIR)



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: 0228/95 50 160 • Fax: 0228/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2199-2991 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber und redaktioneller Verantwortlicher: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Milena Eilers, Bonn • Autoren: Oliver Kienzler (OK), Villingen-Schwenningen; Svenja Damasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm; Rafael de la Roza (dIR), Aschaffenburg, Brigitte Ganzmann (BG), München • 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:

071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • Alle Angaben in „Sicherheit im Betrieb“ 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: AdobeStock MexChriss; Seite 3: Oliver Kienzler; Seite 4: AdobeStock New Africa; AdobeStock InfiniteFlow; AdobeStock Marco2811; Seite 5: AdobeStock bildergala; Seite 6: AdobeStock JackF; Seite 7: AdobeStock rh2010; Seite 9: Oliver Kienzler

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.





Stärken Sie die Entscheidungskompetenz Ihrer Beschäftigten

In hybriden und mobilen Arbeitswelten können Sie Gefährdungen nicht unmittelbar beobachten oder steuern. Die Bewertung der Situation findet vor Ort statt – durch die Beschäftigten selbst. Vermitteln Sie deshalb nicht nur Regeln, sondern fördern Sie auch die Fähigkeit, Gefahren eigenständig zu erkennen, Risiken realistisch einzuschätzen und im Zweifel eine Tätigkeit zu unterbrechen.

Machen Sie in Ihren Unterweisungen deutlich: Wer vor Ort arbeitet, trägt die Verantwortung für die konkrete Entscheidung – nicht für wirtschaftliche Folgen oder Termindruck. Schaffen Sie gleichzeitig klare Strukturen für Rücksprachen. Beschäftigte müssen wissen, wen sie kontaktieren können und dass eine Nachfrage ausdrücklich erwünscht ist. Entscheidungskompetenz entsteht dort, wo Handlungsspielraum und Rückhalt zusammenkommen. (WB)



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

**Warum die Musterbauordnung für den
Brandschutz im Unternehmen unerlässlich ist**

**Persönliche Schutzausrüstung – Schutzwirkung,
Grenzen und neue Gefährdungen**

**Ist Ihr Abfall gefährlich? So wenden Sie die neuen
„Technischen Hinweise“ an**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit