



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

ARBEITSZEIT UND CHRONOTYP

Wie hängen Schlaf, individueller Chronotyp und Leistungsfähigkeit zusammen? **S. 3**

TOP-THEMA

ALTERSSTRUKTUREN IM BETRIEB VERSTEHEN

Diese Checkliste hilft, altersstrukturelle Schieflagen im Betrieb zu erkennen. **S. 6**

RISIKEN BEIM UMFÜLLEN ORGANISCHER STOFFE

Ein Vorfall zeigt, wie rasch Lösemitteldämpfe gefährlich werden können. **S. 5**



“Wann Sie besonders leistungsfähig sind und wann nicht, bestimmt Ihr individueller Chronotyp.”



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.

Sinnvolle Arbeit, zufriedene Mitarbeitende

Liebe Leserin, lieber Leser,

als professionelle Problemlöser haben wir SiBe oft einen eher pessimistischen Blick auf die Erwerbsarbeit, denn es gibt viel zu verbessern. Aber es gibt auch positive Aspekte:

Fast drei Viertel (71%) der Beschäftigten in der Schweiz gehen nach einer Befragung des Schweizer Human-Relations- (HR-)Barometers voll und ganz in ihrer Arbeit auf. Sie empfinden ihre Tätigkeit als sinnvoll und wichtig und bringen sich gern mit viel Energie persönlich ein.

Was ich damit sagen will: Sprechen Sie die Geschäftsleitung und die Kader doch einmal darauf an, welchen Schatz sie mit den Schaffenden haben. Ein deutliches Lob hin und wieder erhöht die Zufriedenheit noch und unterstützt genau die Produktivität, die wir doch alle wollen, 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 Börkircher
(MB)

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



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Wie hängen Schlaf, individueller Chronotyp und Leistungsfähigkeit zusammen?

Schlechter Schlaf beeinträchtigt nicht nur die Lebensqualität, sondern auch die Sicherheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Die Suva berichtet, dass bei jedem fünften Berufsunfall Schlafprobleme eine Rolle spielen, weil Aufmerksamkeit, Reaktionsfähigkeit und Konzentration zuallererst darunter leiden. Neuere Forschung belegt, dass es auch auf die Passung zwischen Arbeitszeit und individuellem Chronotyp ankommt – und das sollten SiBe und Arbeitgebende wissen. (SK)

Rund ein Drittel der Erwachsenen in Europa leidet unter Einschlaf- und Durchschlafstörungen. Herkömmliche Präventionskonzepte weisen den Betroffenen selbst den grössten Teil der Verantwortung für Schlafmangel und schlechte Schlafqualität zu: Wer eine gesunde Schlafroutine einhält und abends nicht zu lange aufbleibt, so die Annahme, wacht am Morgen ausgeruht auf. Heute dagegen weiss man, dass auch die individuelle Veranlagung darüber mitentscheidet, wie leistungsfähig die Mitarbeitenden bei Arbeitsbeginn sind.

Chronotypen mit unterschiedlichen Bedürfnissen

In der Arbeits- und Schlafforschung unterscheidet man sogenannte Chronotypen. Damit wird beschrieben, ab welcher Tageszeit eine Person voll leistungsfähig ist:

- **Frühtypen** („Lerchen“) sind bereits am frühen Morgen wach und sind meist am Morgen am leistungsfähigsten.
- **Spättypen** („Eulen“) wachen normalerweise später auf und erzielen ihre individuelle Höchstleistung meist später am Tag.

Neuere Modelle der chronobiologischen Forschung unterscheiden sogar 4 bzw. bis zu 7 Chronotypen. Sie richten sich u. a. nach Tagesmüdigkeit bzw. Höchstleistung im Tagesverlauf und nach der bevorzugten Zu-Bett-Geh- und Aufstehzeit.

Daneben wird ein Neutraltyp benannt, der zwischen den beiden Extremen Lerche und Eule liegt und wahrscheinlich besonders häufig zu finden ist. Generell gilt, dass etwa 40 % der erwachsenen Bevölkerung einer der beiden Extremgruppen („Lerche“ oder „Eule“) zugeordnet sind, während 60 % Normal- oder Neutraltypen sind.

Der zirkadiane Rhythmus entscheidet

Viele Prozesse im menschlichen Körper laufen rhythmisch ab, z. B. der Schlaf-Wach-Zyklus. Der wichtigste Taktgeber dieser „inneren Uhr“ ist der Tag-Nacht-Wechsel: Das Tageslicht aktiviert viele Körperfunktionen und lässt uns erwachen. Der Einbruch der Nacht war in der Frühzeit der Menschheit das Signal, sich schlafen zu legen. Heute werden solche natürlichen Taktgeber von zahlreichen menschengemachten Signalen wie etwa künstlicher Beleuchtung überlagert.

Was bleibt, ist die unterschiedliche Taktung der inneren, biologisch determinierten Uhr, die in der Forschung als „Chronotyp“ bezeichnet wird. Dieser Chronotyp ist teilweise genetisch bedingt, wird aber oft durch Gewöhnung überdeckt. Er beschreibt, dass sich der Schlaf-Wach-Rhythmus und der Ablauf anderer Körperfunktionen wie Wachheit und Müdigkeit oder das Ansteigen und Abfallen der Körpertemperatur im Tagesverlauf bei Menschen

individuell unterscheidet. Dies führt zu unterschiedlichen Bedürfnissen bei der Zeiteinteilung.

Am Arbeitsplatz bzw. beim Schaffen kann es zu Problemen kommen, wenn die Arbeitszeit dem individuellen Chronotyp nicht entspricht. Eine „Eule“, also ein Spättyp, wird am frühen Morgen nie die Leistung erbringen können, die z. B. ein Schichtplan vorsieht. Eher wird das zu frühe Aufstehen zu schlechtem Schlaf, Dauermüdigkeit und einem erhöhten Risiko für Fehler und Unfälle führen. Umgekehrt wird eine „Lerche“ höchstwahrscheinlich nicht gerne nach 18 Uhr arbeiten, weil sie sich dann bereits im Abendmodus befindet.

Frühaufsteher sind nicht besser als Langschläfer

Von „Der frühe Vogel fängt den Wurm“ bis „Morgenstund hat Gold im Mund“ gibt es zahlreiche Mythen, die den frühen Chronotyp als Ideal feiern und dem Spättyp mehr oder weniger direkt Faulheit unterstellen. In der Arbeitspsychologie gilt es als gesichert, dass solche Vorurteile bis heute – oft unbemerkt – sogar die Arbeitszeitgestaltung prägen.

Davon sollte sich Ihr Unternehmen rasch befreien. Denn wer die Arbeitszeit so gut wie möglich an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpasst, wird mit motivierterem und leistungsfähigerem Personal belohnt. Voraussetzung ist natürlich, dass Sie die Chronotypen der Beschäftigten kennen.



Mein Tipp

Wer sich nicht sicher über den eigenen Chronotyp ist, kann sich auf einer Studierendenseite der Technischen Universität München (TUM) unter www.tum4health.de/chronotypen selbst testen.

Der Chronotyp als Faktor für die betriebliche Risikoermittlung

Aus der Sicht von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist es also sinnvoll, den Chronotyp bei der Arbeitszeitplanung, der Schichtgestaltung und bei Präventionsmassnahmen zu berücksichtigen. Ansatzpunkte für Sie als SiBe sind u. a.:

■ Betrieblicher Gesundheitsschutz

Vielen vor allem jüngeren Menschen ist nicht bewusst, wie entscheidend guter und ausreichender Schlaf für Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Sicherheit ist. Instruieren Sie die Mitarbeitenden über mögliche Risiken und geben Sie Tipps für eine gesunde Schlafroutine in Übereinstimmung mit dem individuellen Chronotyp:

Fortsetzung auf Seite 4

1. Ein gleichmässiger Tagesrhythmus begünstigt die Balance zwischen Aktivität und Erholung
2. Alkohol verschlechtert die Schlafqualität.
3. Koffein oder Nikotin am Abend erschweren das Einschlafen
4. Entspannungsrituale fördern das Einschlafen.

Langfristig begünstigt Schlafmangel viele chronische Erkrankungen wie erhöhten Blutdruck und Herz-Kreislauf-Belastungen, Stoffwechselstörungen wie Diabetes und Gewichtszunahme. Das Immunsystem wird geschwächt, sodass oft die Anfälligkeit für Infekte steigt. Auch psychische Fehlbelastungen treten häufiger auf.

■ Sicherheit und Unfallprävention

Schlafmangel beeinträchtigt kurzfristig vor allem Aufmerksamkeit, Reaktionsfähigkeit und Konzentration. Schon nach einer durchwachten Nacht kann es zum gefürchteten Sekundenschlaf kommen, der zu Arbeits- und Verkehrsunfällen führen kann. Auch die Fähigkeit, Maschinen sicher zu bedienen oder Gefahren rechtzeitig zu erkennen, sinkt. Nachgewiesen ist ausserdem, dass Müdigkeit Fehlentscheide und nicht sicherheitsgerechtes Verhalten begünstigt.

■ Arbeitszeitgestaltung

Sehr frühe Arbeitszeiten, Schichtarbeit und Nacharbeit stören häufig den zirkadianen Rhythmus und führen zu Müdigkeit und Schlafmangel.

Flexible Arbeitszeitmodelle sollten Frühaufsteher ebenso berücksichtigen wie Langschläfer. Legen Sie die Kern- oder Pflichtanwesenheitszeiten möglichst so, dass alle Chronotypen davon profitieren.

Auch Schichtpläne sollten möglichst chronotypgerecht gestaltet werden. Das bedeutet u. a., Frühschichten nicht unnötig früh anzusetzen und „Eulen“ bei späteren Schichten zu bevorzugen.

Es lohnt sich, allen Mitarbeitenden die Gelegenheit zu Power naps (Kurzschlaf) in ihren Pausen zu geben.

Zusätzliche kleine Pausen erhöhen die Leistungsfähigkeit.

Ein gezieltes Lichtmanagement über den Tagesverlauf kann die Leistungsfähigkeit erhöhen. Dabei sollte eine individuelle Regulierung für Früh- und Spättypen greifen.

■ Tipps zur Verbesserung des Schlafs bei Frühschicht geben

1. Am Vorabend Nachtessen, soziale Kontakte und Mediennutzung früher einplanen
2. Am Morgen mit hellem bzw. bläulichem Licht das Aufwachen unterstützen
3. Gymnastik, Wechselduschen oder einen kurzen Spaziergang einplanen, um in Schwung zu kommen
4. Koffein nur als Unterstützung, nicht als Schlafersatz

Zusätzlich gilt:

1. Kader für das Thema sensibilisieren
2. Erreichbarkeit in der Freizeit klar regeln und Überstunden begrenzen
3. Regelmässig Schulungen zu Stressbewältigung und Schlafhygiene anbieten

Mehr Ausfalltage und mehr chronische Erkrankungen bei Schlafmangel

Mitarbeitende, die weniger als 6 h pro Nacht schlafen, sind weniger leistungsfähig als ihre ausgeschlafenen Teammitglieder. Das zeigt sich auch bei den Krankmeldungen: Wer zu wenig schläft, ist im Schnitt rund 7 Arbeitstage mehr pro Jahr absent als diejenigen, die genügend Schlaf bekommen. Hat sich ein Schlafproblem oder eine Schlafstörung erst einmal eingeschlichen und etabliert, bleibt es oft langfristig bestehen.

Schlafmangel wirkt so stark wie Alkoholkonsum: Er beeinträchtigt die Wahrnehmung und die Reaktionszeit, setzt motorische Fähigkeiten herab und begünstigt Risikoverhalten. Nur 17 h ohne Schlaf wirken sich wie 0.5 Promille Alkohol im Blut aus, bei 24 h steigt der Vergleichswert auf 1.0 Promille.

Wir alle wissen, dass Schlafentzug in Extremsituationen als Folter eingesetzt wird. Chronischer Schlafmangel erhöht ausserdem das Risiko für zahlreiche physische wie psychische Erkrankungen. Last, but not least verkürzen chronische Schlafprobleme auch die Lebenserwartung.

Sind die Kader in Ihrem Unternehmen dennoch nicht überzeugt, dass Präventionsmassnahmen für besseren Schlaf sinnvoll sind, überzeugen sie allfällig die wirtschaftlichen Folgen. Fachleute gehen davon aus, dass chronische Schlafstörungen in Europa jährlich Kosten in Milliardenhöhe verursachen.



Schlechter Schlaf sorgt für Probleme beim Schaffen.



Fazit

Es ist kein Zufall, dass man aktive, leistungsbereite Zeitgenossen gern als „ausgeschlafen“ oder „aufgeweckt“ charakterisiert. Gesunder Schlaf ist einer der zentralen Faktoren für ein erfülltes Leben, für Erfolg, Lebenslust und Gesundheit. Unternehmen tun auch im eigenen Interesse gut daran, die Mitarbeitenden aktiv dabei zu unterstützen, die jeweils richtige Balance zwischen Aktivität und Erholung zu finden – natürlich abgestimmt auf die Bedürfnisse, die der jeweilige Chronotyp bedingt.



Lessons Learned: Lösemittlexposition beim Umfüllen organischer Flüssigkeiten

Der Umgang mit Gefahrstoffen verlangt besondere Aufmerksamkeit, speziell dann, wenn flüchtige organische Lösungsmittel eingesetzt werden. Tätigkeiten wie Mischen, Ab- oder Umfüllen bergen immer das Risiko, dass Dämpfe freigesetzt werden und Beschäftigte diesen ausgesetzt sind. In einem Unternehmen kam es bei routinemässigen Abfüllarbeiten zu einem Vorfall, bei dem mehrere Mitarbeitende Beschwerden durch Lösemitteldämpfe entwickelten. Im Folgenden erläutere ich Ihnen den Ablauf, wie er festgestellt wurde und welche sicherheitsrelevanten Erkenntnisse sich daraus ergeben. (MB)

Tätigkeit an einer offenen Abfüllstation

In der Produktionshalle wurden organische Flüssigkeiten aus einem 200 l-Gebinde in 20 l-Kanister umgefüllt. Die Arbeiten fanden an einer offenen Abfüllstation statt, die zwar über eine Raumlüftung verfügte, jedoch keine funktionierende lokale Absaugung an der Emissionsquelle hatte. Die vorhandene Erfassungseinrichtung war defekt. Zudem wurden in diesem Bereich weitere Gebinde gelagert, was die Bewegungsfreiheit deutlich einschränkte. Die eingesetzte Flüssigkeit war hochflüchtig und stark geruchsintensiv. Trotz dieser bekannten Stoffeigenschaften lief die Tätigkeit im normalen Produktionsmodus ab ohne zusätzliche technische oder organisatorische Schutzmassnahmen.

Für Sie als SiBe ist hier bereits erkennbar, dass die technische Schutzmassnahme „Absaugung“ fehlte und es weder Ersatzlösungen noch organisatorische Einschränkungen gab.

Entwicklung des Ereignisses

Schon beim Öffnen des Grossgebundes verdunstete die Flüssigkeit merklich. Während des Umfüllens nahm der Lösemittelgeruch im unmittelbaren Umfeld stetig zu. Da sich die Beschäftigten über den Behälter beugen mussten und die Raumlüftung die entstehenden Dämpfe nicht lokal erfassen konnte, bauten sich nach und nach erhöhte Konzentrationen im Atembereich auf.

Wie Sie als SiBe wissen, treten Symptome einer Lösemittlexposition häufig zeitversetzt auf. So war es auch hier: Nach mehreren Minuten berichteten die Beschäftigten über zunehmenden Druck im Kopf; nach etwa 10 min traten bei 2 Personen deutliche Kopfschmerzen, Schwindel und Benommenheit auf. Dies ist ein Verlauf, der für flüchtige organische Verbindungen fachlich plausibel ist.



Eine Risikoermittlung ist bei Arbeiten mit Gefahrstoffen obligatorisch!

Erste Hilfe und medizinische Abklärung

Die betroffenen Personen wurden in einen gut belüfteten Pausenraum gebracht. Da sich die Symptome teilweise rasch besserten, erfolgte eine vorsorgliche Untersuchung durch den Arbeitsarzt bzw. die Arbeitsärztin. Beide bestätigten eine akute, aber vorübergehende Lösemittlexposition. Eine Spitaleinweisung war glücklicherweise nicht notwendig.

Unfallanalyse – relevante Ursachen

Die interne Untersuchung des Vorfalles offenbarte gleich mehrere sicherheitsrelevante Defizite:

- Die lokale Absaugung war defekt und wurde über einen längeren Zeitraum nicht instand gestellt, obwohl der Ausfall bereits zuvor aufgefallen war.
- Ersatzmassnahmen wie mobile Absaugeinrichtungen oder Absaugarme wurden nicht eingesetzt.
- Die Risikoermittlung war nicht mehr aktuell, da sie nicht fortgeschrieben wurde.
- Der Grundsatz TOP – technische Massnahmen haben Vorrang vor organisatorischen und diese vor persönlichen – wurde nicht eingehalten.
- Der Ausfall der Absaugung wurde nicht kommuniziert, die Beschäftigten gingen daher vom Normalbetrieb aus.

Für Sie zeigt sich hier ein klassisches Zusammenspiel, nämlich technischer Ausfall, fehlende Ersatzmassnahmen, unklare Information und eine Risikoermittlung, die die realen Risiken nicht ausreichend abbildete.

Eingeleitete Präventionsmassnahmen

Im Anschluss wurden Schutzmassnahmen umgesetzt, darunter:

- Reparatur und Funktionsprüfung der ortsfesten Absaugung und Aufnahme in die regelmässige Wartung,
- Sperrung der Abfüllstation bei Ausfall technischer Schutzmassnahmen,
- Fortschreibung der Risikoermittlung,
- regelmässige Expositionsabschätzungen,
- Schulungen zum sicheren Abfüllen,
- Bereitstellung mobiler Absaugsysteme inkl. einer Instruktion zur richtigen Anwendung im Störfall sowie
- die Überarbeitung der internen Kommunikations- und Wartungsprozesse.



Fazit

Der Vorfall zeigt, wie schnell es beim Umgang mit flüchtigen organischen Flüssigkeiten zu gesundheitlichen Beschwerden kommen kann, selbst bei Tätigkeiten, die im betrieblichen Alltag als Routine wahrgenommen werden. Eine Risikoermittlung, eine klare Kommunikation über technische Ausfälle und eine konsequente Wartung sind wesentliche Elemente, um ähnliche Ereignisse zuverlässig zu verhindern.

Mit diesen 37 Fragen decken Sie altersstrukturelle Schieflagen in Ihrem Unternehmen auf

Der wachsende Anteil Älterer wirkt sich auch auf Ihr Unternehmen aus – und damit auch unmittelbar auf Ihre Aufgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Nutzen Sie die nachfolgende Checkliste, um sich einen Überblick über Ihre altersstrukturelle Ausgangssituation zu verschaffen. Die Checkliste hat einen doppelten Nutzen für Sie: 1. Sie führt Sie strukturiert an das Thema heran. 2. Sie erkennen damit alterskritische Arbeitsplätze (z. B. körperlich belastende Tätigkeiten) und altersstrukturelle Risiken und können gemeinsam mit Führungskräften, Personalabteilung und Arbeitsmedizin frühzeitig geeignete Massnahmen ableiten. (MB)

Kreuzen Sie Ihre Antwort zur jeweiligen Frage an. Am Ende der Checkliste erfahren Sie, welche Bedeutung Ihre Antwort auf einem grau bzw. schraffiert markierten Antwortfeld für Ihre betriebliche Praxis hat.

Prüffragen zur demografischen Situation im Unternehmen



		Ja	Nein
Wie stellen Sie neue Mitarbeitende ein?			
1.	Beobachten Sie im Unternehmen, auch im Bereich schutz- und sicherheitsrelevanter Funktionen, einen Rückgang geeigneter Nachwuchskräfte?	☐	☐
2.	Gehen Sie davon aus, dass der demografische Wandel auf Ihrem regionalen Arbeitsmarkt künftig zu Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung führen wird?	☐	☐
3.	Berücksichtigen Sie bei der Einstellung von Personal für sicherheitsrelevante Tätigkeiten besondere Anforderungen, etwa hinsichtlich Qualifikation, Erfahrung oder gesundheitlicher Eignung?	☐	☐
4.	Stellen Sie auch ältere Personen für schutz- und sicherheitsrelevante oder körperlich beanspruchende Tätigkeiten ein?	☐	☐
5.	Formulieren Sie Stellenausschreibungen stets so, dass Sie damit auch ältere Fachkräfte ansprechen können?	☐	☐
Wie qualifizieren Sie Ihre Mitarbeitenden?			
6.	Sie bieten Ihren Mitarbeitenden Weiterbildungsmaßnahmen an, damit sie ihre Qualifikation weiterentwickeln können.	☐	☐
7.	Sie überprüfen regelmässig, ob Ihre älteren Mitarbeitenden genauso häufig wie Ihre jüngeren an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	☐	☐
8.	Sie setzen sich aktiv dafür ein, dass gerade auch Ihre älteren Mitarbeitenden an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	☐	☐
9.	Bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen setzen Sie altersgerechte Lernmethoden ein und wissen z. B. um die Bedeutung von Wiederholungen oder Lern- und Strukturierungstechniken.	☐	☐
10.	Ihre Mitarbeitenden mittleren und höheren Alters beherrschen neue Techniken, Technologien o. Ä. genauso kompetent wie Ihre jüngeren Beschäftigten.	☐	☐
11.	Ist das Einsatzspektrum Ihrer älteren Mitarbeitenden genauso gross wie das Ihrer jüngeren Mitarbeitenden?	☐	☐
12.	Achten Sie darauf und fördern Sie es nachhaltig, dass Ihre älteren Mitarbeitenden genauso häufig wie Ihre jüngeren an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, an denen neue Verfahren und Entwicklungen eine Rolle spielen?	☐	☐
13.	Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeitenden im Verlauf ihres Berufslebens immer wieder ihre Arbeitsaufgaben oder -felder bzw. den Arbeitsplatz wechseln, um damit ihre Lernfähigkeit zu trainieren und sich dadurch beruflich weiterzuentwickeln (Stichwort: Jobrotation)?	☐	☐
14.	Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden an, gemeinsam in Teams an Projekten zu arbeiten?	☐	☐
15.	Verfügen Sie über ausreichende Informationen über zukünftige Qualifikationsanforderungen in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Abteilung und mögliche Qualifizierungsbedarfe Ihrer Mitarbeitenden?	☐	☐
Wie unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bei deren persönlicher Entwicklung?			
16.	Führen Sie regelmässig Mitarbeiter- bzw. Beurteilungsgespräche mit allen Beschäftigten, um Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln und Fragen ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu besprechen?	☐	☐
17.	Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden aktiv darin, ihre berufliche Weiterentwicklung zu planen?	☐	☐
18.	Führen Sie Personalentwicklungsmassnahmen für Ihre Mitarbeitenden durch, die zu der Arbeitsgeneration „50+“ gehören?	☐	☐
19.	Sorgen Sie für eine flexible Arbeitsorganisation, sodass Ihre Mitarbeitenden in ihrer Arbeit beständig dazulernen?	☐	☐
20.	Haben Sie eine bestimmte Altersgrenze bei Ihren innerbetrieblichen Stellenbesetzungen, auch im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz?	☐	☐



Wie fördern Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden?

21.	Sind Sie sich dessen bewusst, dass bestimmte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsbereiche in Ihrem Unternehmen alterskritisch sind (z. B. körperlich anstrengende Arbeiten, Tätigkeiten unter hohen Arbeitsumgebungsbelastungen)?	☐	☐
22.	Ergreifen Sie in Zusammenarbeit zwischen SiBe, Führungskräften und Betriebsmedizin konkrete Massnahmen (z. B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, gesundheitsschonende Schichtarbeit oder Durchführung von Gesundheits-Workshops), um Arbeitsbelastungen abzubauen und damit den Gesunderhalt Ihrer Mitarbeitenden vorbeugend zu unterstützen?	☐	☐
23.	Ist es Ihren älteren Mitarbeitenden möglich, sich ihre Arbeit selbst einzuteilen und damit ihren Arbeitsrhythmus weitgehend selbst zu bestimmen?	☐	☐
24.	Haben Sie in Ihrem Unternehmen altersgerechte Arbeitsplätze definiert, um diese gezielt für den Einsatz älterer Mitarbeitender zu nutzen?	☐	☐
25.	Verfügen Sie bzw. Ihre Betriebsmedizin über ausreichende Informationen über den arbeitsbezogenen Gesundheitszustand Ihrer Mitarbeitenden und sind diesbezüglich mögliche Ansatzpunkte zur Gesundheitsförderung bekannt?	☐	☐

Wie garantieren Sie den Know-how-Transfer von der älteren zur jüngeren Generation?

26.	Besprechen Sie (unterstützt durch Ihre Personalabteilung) frühzeitig mit Ihren Mitarbeitenden in den rentennahen Jahrgängen, wann und in welcher Form diese aus Ihrem Unternehmen ausscheiden möchten?	☐	☐
27.	Bieten Sie Ihren älteren Mitarbeitenden – je nach individuellem und betrieblichem Interesse – unterschiedliche Modelle des Berufsaustritts an (z. B. Arbeit bis zur Regelaltersgrenze, Teilzeit, Weiterbeschäftigung als externe Beratung etc.)?	☐	☐
28.	Verfügen Ihre älteren Mitarbeitenden über spezifisches Erfahrungswissen, das für die Aufrechterhaltung Ihrer betrieblichen Arbeitsprozesse unabdingbar ist und deshalb auf die nachfolgende Generation übertragen werden muss?	☐	☐
29.	Pflegen Sie spezielle Systeme oder Modelle der Wissensweitergabe zwischen den Generationen in Ihrem Unternehmen? Bilden Sie z. B. gezielt altersgemischte Teams, um den Wissensaustausch zwischen den Generationen zu fördern, oder werden jüngere Mitarbeitende durch ältere im Rahmen eines Götti- oder Mentorenprogramms unterstützt/gecoacht?	☐	☐

Wie gestalten Sie Ihre Arbeitszeiten?

30.	Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an – je nach Lebensphase z. B. für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung, berufliche Auszeit o. Ä.?	☐	☐
31.	Haben Ihre Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeiten flexibel zu gestalten?	☐	☐
32.	Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden Langzeit- Arbeitszeitkonten an?	☐	☐

Wie leben Sie Ihre Unternehmenskultur?

33.	Verfügen Sie über Strategien, um Ressentiments über eine generell geringere Leistungsfähigkeit Ihrer älteren Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen entgegenzuwirken?	☐	☐
34.	Achten Sie bewusst darauf, dass Ihre älteren Mitarbeitenden die gleiche Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit erfahren wie die jüngeren?	☐	☐
35.	Fördert Ihr Unternehmen einen kooperativen Führungsstil, der auch schutz- und sicherheitsrelevante Themen offen anspricht und Beschäftigte aktiv einbezieht?	☐	☐
36.	Beteiligen Sie Ihre Mitarbeitenden, speziell bei Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, aktiv an Entscheiden, die ihre Arbeit betreffen?	☐	☐
37.	Setzen Sie sich bereits intensiv mit dem Thema „Alter und alternde Belegschaft“ in Ihrem Unternehmen auseinander?	☐	☐

So werten Sie die Checkliste aus

Ihr Kreuz auf einem blau markierten Antwortfeld bedeutet, dass ...	... mögliche Risiken in Ihrem Unternehmen schlummern. Risiken sind zugleich eine Chance für Sie, gemeinsam mit den für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Verantwortlichen geeignete Ansätze zu entwickeln, um einen altersstrukturellen Wandel erfolgreich zu gestalten. Setzen Sie sich vertiefend mit der Frage auseinander, ob es sinnvoll und machbar ist, die oben genannten Massnahmen und Strategien zukünftig zu verfolgen.
Ihr Kreuz auf einem weiss markierten Antwortfeld bedeutet, dass ...	... Sie in Ihrem Unternehmen bereits wichtige Ansatzpunkte verfolgen, um altersstrukturelle Risiken zu entschärfen. Achten Sie darauf, diese Strategien dauerhaft zu verankern und, wo sinnvoll, weiter auszubauen.



Mein Tipp

Nutzen Sie die Checkliste im Rahmen eines betrieblichen Workshops, z. B. gemeinsam mit Ihrer Arbeitsmedizin, der Personalabteilung und den Führungskräften, um eine Stärken-Schwächen-Analyse für sämtliche Unternehmensbereiche zu erstellen.

Prüfender Blick nach dem Unwetter: Unsichere Zustände erkennen und sicher handeln

Nach Sturm und Starkregen wirkt vieles auf den ersten Blick wieder normal. Genau darin liegt aber das Risiko: Schäden sind oft nicht sofort sichtbar, Gefährdungen entstehen im Detail. Vermitteln Sie in Ihrer Instruktion, dass sich Arbeitsbereiche nach einem Unwetter grundsätzlich in einem unsicheren Zustand befinden können und dass erst eine strukturierte Prüfung die sichere Wiederaufnahme ermöglicht. (SD)

Extremwetterereignisse können den Betrieb auf unterschiedliche Arten lahmlegen und beeinträchtigen: Wasser dringt in elektrische Anlagen ein, unterspült Fundamente und Gerüste und verschmutzt Verkehrswege. Wind lockert Verbindungen und verschiebt Bauteile. Vermitteln Sie typische Warnzeichen, z. B. Feuchtigkeit an elektrischen Einrichtungen, instabile Bauteile, unklare Lagerzustände, verschmutzte oder veränderte Verkehrswege sowie hygienische Auffälligkeiten. Das Ziel ist, dass Beschäftigte Unsicherheiten erkennen und nicht „auf Sicht weiterarbeiten“.

Die goldene Regel: Weiterarbeiten erst nach Prüfung und Freigabe

Verankern Sie in der Instruktion eine klare Grundhaltung: Es wird erst geschafft, wenn der Zustand von Einrichtungen, Arbeitsmitteln und Gefahrstofflagerung geprüft und als sicher bewertet wurde. Sobald Zweifel an Elektrik, Statik oder dem Zustand von Gefahrstoffgebinden bestehen, heisst es, die Arbeiten zu stoppen. Der Bereich ist zu sichern und durch eine befähigte Person oder sachverständige Stelle zu prüfen, bevor weitergeschafft werden darf. Machen Sie deutlich, dass eine eigenständige Improvisation hier ein Risiko darstellt. Im Zweifel gilt immer, sich mit der Führungskraft abzustimmen.

Befähigen Sie zum Selbstcheck

Um ein grosses Unternehmen oder eine Baustelle nach einem Unwetter zu überprüfen, ist die Mitwirkung aller Beschäftigten erforderlich. Nutzen Sie die folgende Checkliste als Werkzeug, um für typische Risiken zu sensibilisieren. Passen Sie die Prüfpunkte an Ihre betriebliche Situation an. Vermitteln Sie, dass jeder Checkpunkt aktiv zu bewerten ist: „Ja“ bedeutet sicher – „Nein“ bedeutet Handlungsbedarf.

Machen Sie klar: Wird ein Punkt mit „Nein“ bewertet, sind geeignete Massnahmen einzuleiten, orientiert z. B. an den hinterlegten Massnahmenvorschlägen. Ist die Situation unklar oder kritisch, erfolgt keine eigenständige Lösung, sondern die Abstimmung mit der Führungskraft. Ziel ist ein einheitliches Vorgehen: erkennen, bewerten, handeln oder melden.



Fazit

Nach einem Unwetter ist der Normalzustand nicht selbstverständlich. Vermitteln Sie in Ihrer Instruktion, dass systematisches Prüfen die Grundlage jeder sicheren Wiederaufnahme ist.

Checkliste: Kann nach dem Unwetter sicher gearbeitet werden?

	Checkpunkt	Ja	Nein	Mögliche Massnahmen
1.	Sind Maschinen trocken und funktionsfähig?	☐	☐	Maschinen außer Betrieb lassen, Trocknung veranlassen, vor Wiederinbetriebnahme durch befähigte Personen prüfen lassen (elektrisch, mechanisch), allfällig Reparatur veranlassen
2.	Sind elektrische Einrichtungen trocken und unbeschädigt?	☐	☐	Anlage spannungsfrei schalten, Reparatur bzw. Prüfung durch Elektrofachkraft veranlassen
3.	Sind Tragwerke und Gerüste noch standsicher?	☐	☐	Bereich sperren, Tragwerk/Gerüst vor der Weiterbenutzung durch eine befähigte Person auf ordnungsgemässen Zustand prüfen lassen
4.	Sind Gefahrstoffe noch sicher gelagert und erkennbar gekennzeichnet?	☐	☐	Gefahrenbereiche sichern, Leckagen eindämmen, unklare Gebinde sperren, verwaschene oder abgelöste Kennzeichnungen ersetzen
5.	Sind die Verkehrswege wieder frei und sicher begehbar?	☐	☐	Reinigung der Verkehrswege durchführen, Gefahrenstellen markieren oder absperren
6.	Sind die Bedingungen hygienisch einwandfrei?	☐	☐	Reinigung/Desinfektion durchführen, Bereiche allfällig sperren
7.	Sind Dokumentationen und Meldungen erfolgt?	☐	☐	Schäden dokumentiert, Information an die erforderlichen Stellen erfolgt (externe Stellen nicht vergessen), Situation ausgewertet und Massnahmen abgeleitet
8.	Wurde die Notfallausrüstung ersetzt und aufgefüllt?	☐	☐	Beschädigte oder kontaminierte Ausrüstung (z. B. Persönliche Schutzausrüstung (PSA), Bindemittel, Ölsperren etc.) ersetzt





„Was tun gegen schmerzende Beine und Gelenke?“

Frage: „Unsere Mitarbeitenden in der Produktion, gerade an den Spritzgussmaschinen, beklagen sich immer wieder über Schmerzen in den Füßen, geschwollene Beine oder Rückenbeschwerden. Eigentlich ist das Thema seit Jahren präsent, aber niemand hat einen guten Ansatzpunkt, was wir hier verbessern könnten. Welche Ideen haben Sie, die wir vielleicht unserem Arbeitgeber vorschlagen können?“

Brigitte Ganzmann: Vielen Dank für Ihre Frage. Tatsächlich sind dies die typischen Belastungserscheinungen von Steharbeitsplätzen. Wenn solche Arbeitsplätze wegen der Art der Tätigkeit nicht

in Sitz- oder Steh-Sitz-Arbeitsplätze umgestaltet werden können, können Sie vorschlagen, dass Ihr Arbeitgeber spezielle trittelastische Bodenmatten nutzt, um so den Beschwerden der Beschäftigten in der Produktion wirkungsvoll vorzubeugen. Solche weichen Bodenmatten können die Ermüdungserscheinungen der Schaffenden über den Tagesverlauf wirksam verringern.

Ausserdem bewirken sie durch die nun notwendigen Ausgleichsbewegungen mehr Bewegung am Steharbeitsplatz. Denn auf den nachgiebigen ca. 7–14 mm dicken Unterlagen sind Füße und Beine automatisch gezwungen, immer wieder nach neuem Halt zu suchen. So bleiben sie ständig in wohltuender Bewegung.

Wie gesundes und sicheres Arbeiten die Attraktivität von Unternehmen stärkt

Der neueste Report der deutschen Initiative Gesundheit & Arbeit (iga), der iga.Report 49 mit dem Titel „Gesunde, sichere Arbeit – ein Schlüssel für die Arbeitgeberattraktivität?“ beleuchtet die Bedeutung von Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF). Dabei wird analysiert, inwiefern diese Aspekte die Attraktivität von Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten beeinflussen. Der Report zeigt auf, dass gesundes Schaffen und ein sicherer Arbeitsplatz für die Bindung und Motivation der Mitarbeitenden die zentrale Rolle spielen – und nicht das Gehalt oder Karrierechancen. (MB)

Die für den Report Verantwortlichen stellen heraus, dass Arbeitgeberattraktivität im Wesentlichen aus drei Bereichen entsteht:

1. Arbeitsbedingungen oder Sicherheit, also Aspekte, die unmittelbar das Arbeitsumfeld betreffen,
2. Führungskultur und kollegiales Miteinander sowie
3. unternehmerische Werte oder gesellschaftliche Verantwortung.

Besonders stark wirken dabei jene Bereiche, die Beschäftigte im Alltag unmittelbar erleben, nämlich das persönliche Miteinander und die Qualität ihres Arbeitsumfelds. Genau diese Bereiche werden durch BGF die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Sicherheitmassnahmen massgeblich beeinflusst.

Entscheidender Faktor: die systematische BGF

Der Report zeigt deutlich, dass einzelne Gesundheitsangebote nicht ausreichen. Entscheidend ist ein systematisches Vorgehen, bei dem Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen sinnvoll verknüpft, organisatorisch verankert und von Führungskräften unterstützt werden. Nur dann entfalten sie ihre volle Wirkung. Die Experten betonen, dass konsequent gelebter Gesundheitsschutz als Ausdruck echter Wertschätzung wahrgenommen wird. Mitarbeitende erleben dadurch, dass ihre Sicherheit und ihr Wohlbefinden ernst genommen werden. Dies wirkt sich unmittelbar auf Motivation, Identifikation und Bindung aus.

Erkenntnisse aus der Beschäftigtenbefragung

Besonders aufschlussreich sind die Ergebnisse der empirischen Beschäftigtenbefragung, die im Report vorgestellt werden. Unternehmen, die systematisch in Gesundheitsförderung und Arbeits-

sicherheit investieren, werden von ihren Beschäftigten deutlich attraktiver bewertet und erzeugen eine stärkere emotionale Bindung. Gleichzeitig sinkt die Wechselbereitschaft spürbar.

Die Rolle der Sicherheitsbeauftragten

Die Broschüre zeigt eindrucksvoll, wie bedeutsam Ihre Arbeit als SiBe in diesem Zusammenhang ist. Sie tragen unmittelbar dazu bei, arbeitsbezogene Belastungen zu reduzieren, Arbeitsplätze sicher zu gestalten und Prävention sichtbar im Unternehmen zu verankern. Gleichzeitig wirken Sie indirekt auf zentrale Attraktivitätsfaktoren ein, z. B. auf eine wertschätzende Unternehmenskultur.



Fazit

Gesunde und sichere Arbeit ist mehr als eine gesetzliche Pflicht, sie ist ein strategischer Erfolgsfaktor im Wettbewerb um Fachkräfte.



Download-Tipp

Die Broschüre finden Sie zum Herunterladen unter: tinyurl.com/whnus8em



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

Extremwetter: Risiken erkennen, rechtzeitig entscheiden und richtig handeln

Starkregen, Sturm, Hitze und plötzliche Wetterwechsel werden immer häufiger und intensiver. Für viele Beschäftigte bleiben die Gefahren dennoch abstrakt. Machen Sie typische Situationen greifbar und fördern Sie die konkrete Handlungssicherheit. Extremwetter wird oft unterschätzt, weil es meist entweder unvorhergesehen oder als Dauerzustand auftritt. (WB)

Speziell Wind und Starkregen zeigen ihre Wirkung sofort, während Hitze oder Auskühlung schleichend wirken. Genau diese unterschiedlichen Gefährdungsdynamiken sollten Sie in der Instruktion sichtbar machen.

1. Einstieg: „Was wäre wenn?“ – Typische Szenarien

Arbeiten Sie mit 2–3 kurzen Szenarien aus unterschiedlichen Bereichen:

- Innerhalb von 30 min steht der Hof unter Wasser.
- Bei Montagearbeiten im Freien setzt plötzlich starker Wind ein.
- Nach einem Wetterumschwung arbeiten Sie bei Nässe und kühlem Wind weiter.

Lassen Sie die Teilnehmenden spontan reagieren:

- Was tust du zuerst?
- Welche Gefahren entstehen unmittelbar?
- Wer trifft Entscheide?

Gleichen Sie anschliessend die Aussagen mit bestehenden Regelungen im Unternehmen ab.

2. Gefährdungen erkennen: der gezielte Risikoblick

Führen Sie eine Begehung oder Bildanalyse mit dieser Aufgabenstellung durch: Welche Gefährdungen entstehen bei unterschiedlichen Wetterlagen? Typische Punkte dabei können sein:

- **Starkregen:** Überflutung von Zugängen, Kellern, Schächten; rutschige Verkehrswege
- **Sturm/Wind:** grosse Windangriffsflächen (z. B. Bauteile, Platten, Solarmodule), ungesicherte Materialien, Arbeiten auf Leitern, Gerüsten oder Hubbühnen, Staub oder Partikel (Sichtbehinderung)
- **Kälte, Wind und Nässe:** schnelle Auskühlung, eingeschränkte Beweglichkeit und Reaktion
- **Hitze:** nachlassende Konzentration, steigende Fehlerquote, Dehydration

Ziel der Übung: Die Teilnehmenden erkennen, wie vielseitig sich die Gefährdungen je nach Wetterlage entwickeln können.

3. Massnahmen ableiten: klar statt allgemein

Überführen Sie die erkannten Gefährdungen nach dem (S)TOP-Prinzip in konkrete Massnahmen:

- T – technisch: z. B. Sicherungen, Entwässerung, Beschattung
- O – organisatorisch: z. B. Wetterbeobachtung, Anpassung von Arbeitszeiten
- P – personenbezogen: z. B. Verhalten bei Wetterumschwung

Wichtig ist die Konkretisierung. Vermeiden Sie Aussagen wie „vorsichtig schaffen“. Fordern Sie stattdessen das Einhalten klarer Festlegungen und ermutigen Sie dazu, Entscheidungen rechtzeitig zu treffen oder bei Unsicherheiten Rücksprache zu halten.



Schon an kleineren flächigen Bauteilen können bei Wind enorme Kräfte wirken.

4. Schwerpunkt: Arbeiten bei Wind und Sturm

Vertiefen Sie gezielt den Wind-Aspekt, da hier häufig Fehleinschätzungen auftreten. Diskutieren Sie konkret: Wann wird die Arbeit abgebrochen? Wer entscheidet das? Wie werden grosse Bauteile gesichert oder gehandhabt? Machen Sie deutlich: Wind wirkt oft in Böen und erzeugt plötzlich hohe Kräfte. Besonders gefährlich sind Tätigkeiten mit grossen Angriffsflächen und/oder auf erhöhten Arbeitsplätzen.

5. Unterschätzte Effekte: Sicht und Auskühlung

Greifen Sie gezielt zwei oft vernachlässigte Punkte auf:

- **Sichtbeeinträchtigung:** Staub oder Partikel können bei Wind kurzfristig die Sicht stark einschränken und zu Kontrollverlust führen.
- **Auskühlung:** Wind und Nässe führen auch bei moderaten Temperaturen schnell zu Wärmeverlust.

Mögliche Folgen können eine eingeschränkte Beweglichkeit und eine damit verbundene sinkende Reaktionsfähigkeit sein. Die Effekte ergeben sich schleichend. Wichtig ist hier, im richtigen Zeitpunkt präventiv zu entscheiden.

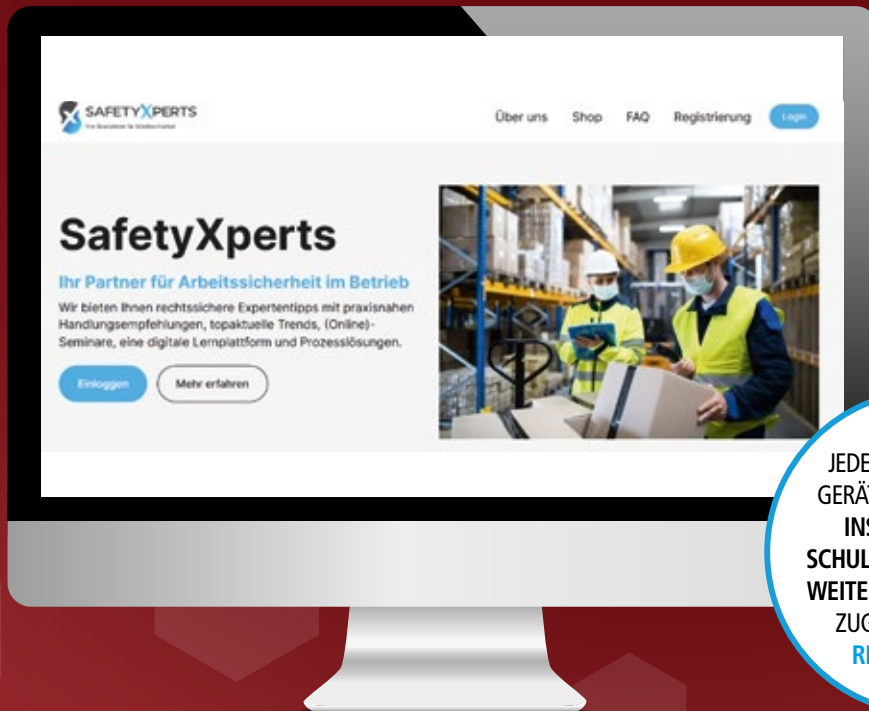


Mein Tipp

Nutzen Sie reale Ereignisse aus dem Betrieb oder der Region. Unterschiedliche Wetterlagen (Sturm, Starkregen, Kälteeinbruch) erhöhen die Aufmerksamkeit und zeigen, dass es keine „Standardlösung“ gibt.



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: Chanaya Schönborn, Bonn • Chefredaktorin: Sabine Kurz (SK), München • AutorInnen: Dr. Mikko Börkircher (MB), Neukirchen-Vluyn; Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm; Brigitte Ganzmann (BG), München • Schlussredaktion: Dr. Bernd Knappmann, Rielasingen-Worblingen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice VNR.CH • 9024 St.

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

© 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Bildnachweise: Titelseite: AdobeStock_Robert Kneschke; S. 4: AdobeStock_bmf-foto.de; S. 5: AdobeStock_industrieblick; S. 10: AdobeStock_Dara





Gewalt hat viele Gesichter – und Sie können etwas dagegen tun

Beleidigungen, Bedrohungen oder körperliche Übergriffe gehören leider zu den Risiken, denen Beschäftigte in vielen Branchen ausgesetzt sind. Solche Vorfälle betreffen nicht nur die Gesundheit der Schaffenden, sondern wirken sich auch spürbar auf Motivation, Zusammenarbeit und Betriebsklima aus.

Wenn Sie wissen möchten, wie Sie Gewalt früh erkennen, Vorfälle vermeiden und Ihre Beschäftigten schützen können, lohnt sich ein Blick in ein kurzes Video der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Es vermittelt Ihnen in wenigen Minuten, worauf es bei der Prävention wirklich ankommt.

 **Hier geht es direkt zum Video:**
tinyurl.com/fsf66c9m

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

**Risikofaktor Schaffen auf dem Dach:
„Nur mal rasch hoch“ kann tödlich enden**

**Gebäudemanagement:
Wo Schnittstellen zu Risiken werden**

**Wenn alle fehlen, wird's stressig: Sicher und
entspannt schaffen trotz Personalmangel**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit