



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

BERUFSKRANKHEITEN WANDELN SICH

Neue Gesundheitsrisiken verändern die Berufskrankheiten.

S. 3

TOP-THEMA

„NUDGING“ AM ARBEITSPLATZ

Warum Gesundheit und Sicherheit immer wieder „Stupser“ brauchen.

S. 6

MULTIKULTURELLER ARBEITSSCHUTZ IM CHECK

Verstehen ist die Grundlage für Sicherheit am Arbeitsplatz. Gehen Sie diese Fragen mit verschiedenen Kollegen durch.

S. 8



“ Nudging ist kein Allheilmittel, aber ein extrem wirkungsvoller Baustein in einem modernen Arbeitsschutzsystem. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Brigitte Ganzmann
(BG)

Seit über 20 Jahren ist Brigitte Ganzmann im Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz aktiv. Als Expertin hat sie viele Jahre in der pharmazeutischen Industrie die Themen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mitverantwortet.

Mit ihrer Agentur „BGM-Lotsen“ unterstützt sie Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeitet sie als Coach und ist anerkannte Prozessberaterin sowie ausgebildete CDMP.

Fragen Sie mit Ihrer Erfahrung kritisch nach

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Sommer neigt sich dem Ende, und mit dem September kehrt der Alltag mit voller Kraft zurück. Ein guter Moment, um einmal innezuhalten und bewusst hinzuschauen: Was ist vielleicht liegengeblieben? Welche Themen verdienen jetzt mehr Aufmerksamkeit? Denn vieles im Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt sich leise: Stress, der sich über Monate aufbaut. Belastungen, die sich erst viel später zeigen. Oder das stille Vertrauen in Technik, die vermeintlich alles im Griff hat – und doch versagen kann. Genau hier braucht es Ihren Blick, Ihre Erfahrung und Ihre kritische Nachfrage.

Diese Ausgabe bietet dazu praxisnahe Impulse, hilfreiche Muster und rechtliche Einblicke für Ihren Berufsalltag. Ich freue mich, wenn Sie die ein oder andere Anregung für sich mitnehmen können. Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen Ihre

Brigitte Ganzmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

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



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 die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko Borkircher
(MB)

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



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Neue Gesundheitsrisiken verändern die Berufskrankheiten

Berufskrankheiten sind immer ein Ergebnis von Arbeitsbedingungen. So traten früher viel häufiger vor allem Erkrankungen durch chemische Stoffe auf. Doch Berufskrankheiten wandeln sich. Heute kommen insbesondere Hautkrebs, Langzeitfolgen von Infektionen oder psychische Belastungen zum Vorschein. Dieser Wandel zeigt sich auch in der Anpassung der Liste der Berufskrankheiten. Für Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit bedeutet dies, die Arbeitsbedingungen der Kollegen nicht nur heute oder in den nächsten 12 Monaten im Blick zu haben, sondern auch an die Langzeitfolgen zu denken und Prävention stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

Wussten Sie, dass es vor etwas mehr als 100 Jahren ursprünglich nur 11 anerkannte Berufskrankheiten gab? Diese waren im Berufskrankheitenrecht festgelegt. Heute führt die Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) in der Anlage 1 auf der Liste der Berufskrankheiten derzeit 85 Krankheiten auf.

Die aktuelle Liste finden Sie hier:  kurzlinks.de/05wj

Was wohl in den nächsten 20 oder 30 Jahren an Erkrankungen dazukommen wird, hängt wesentlich von den heutigen Arbeitsbedingungen ab.

Viele Kollegen brauchen ein Update

Fragen Sie als Sicherheitsfachkraft doch bei nächster Gelegenheit Ihre Kollegen, welche Berufskrankheiten in Ihrer Branche typisch sind und welche sie kennen.

Häufig werden Berufskrankheiten noch immer mit Asbest, Staublunge oder Vergiftungen in Verbindung gebracht. Diese gehören natürlich auch immer noch dazu, doch durch die neuen Risiken entstehen auch neue Berufskrankheiten, die Ihre Kollegen vielleicht nicht direkt im Blick haben.

Welche Berufskrankheiten spielen heute eine Rolle?

Hier eine Auflistung mit beispielhaften Erkrankungen, die zu einer anerkannten Berufskrankheit führen können:

- **Muskel- und Skeletterkrankungen:** Bandscheibenvorfall, Karpaltunnelsyndrom, Schulter-Impingement-Syndrom
- **Psychische Belastungen:** Posttraumatische Belastungsstörung, Depressionen bei bestimmten Berufsgruppen
- **Hauterkrankungen:** Berufsekzem, Kontaktdermatitis, allergische Hautreaktionen
- **UV-bedingter Hautkrebs:** besonders der weiße Hautkrebs
- **Infektionskrankheiten:** Hepatitis B, COVID-19, Tuberkulose
- **Chronische Belastungsschäden:** Sehnenscheidenentzündung, Lärmschwerhörigkeit, Weißfingerkrankheit

Kollegen dürfen trotz Erkrankung weiterarbeiten

Früher mussten die Kollegen bei einer Berufskrankheit automatisch die Tätigkeit aufgeben, egal, ob die Krankheit schwerwiegend war oder nicht.

2021 wurde dieser Unterlassungszwang abgeschafft. Das betrifft z. B. Hauterkrankungen oder Erkrankungen des Bewegungsapparats. Auch mit weißem Hautkrebs können die Kollegen ihrer Arbeit bei entsprechendem Schutz noch nachgehen.

Der Wandel bei den Berufskrankheiten zeigt sich auch hier. Heute sollen die Beschäftigten möglichst lange im Beruf bleiben, und Ihr Arbeitgeber und die Unfallversicherung müssen individuelle Schutzmaßnahmen entwickeln.

Wie bleiben nun Ihre Kollegen langfristig gesund?

Wer über Berufskrankheiten spricht, muss langfristig und präventiv denken. Genau das sollten Sie als Sicherheitsfachkraft von Ihrem Arbeitgeber fordern. Folgende 4 Aspekte sind dabei besonders wichtig:

1. **Gut angepasste und moderne Arbeitsplätze**, insbesondere was Ergonomie und Schutzkleidung betrifft, die sich an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren.
2. **Gezielte Gesundheits- und Präventionsangebote für die jeweiligen Zielgruppen.** Dazu gehören beispielsweise Hautschutzprogramme, Handschuhversorgungen und Schulungen. Gerade im Friseurhandwerk konnten dadurch beispielsweise typische Berufskrankheiten der Haut deutlich reduziert werden.
3. **Arbeitsmedizinische Vorsorgeangebote**, auch über die Pflichtvorgaben hinaus. Ihre Kollegen sollten sich präventiv durch den Betriebsarzt beraten lassen können und nicht nur bei der Einstellung oder bei einer Pflichtuntersuchung.
4. **Umsetzung des Arbeitsschutzes, gerade auch im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.** Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, gesundheitliche Belastungen systematisch zu erfassen und Schutzmaßnahmen abzuleiten. Hier hat z. B. der Betriebsrat ein klares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Sprechen Sie ihn gegebenenfalls darauf an und fordern Sie aktiv die Umsetzung.



Fazit

Die heutigen Arbeitsbedingungen ändern die Berufskrankheit in 10 oder 20 Jahren

Berufskrankheiten sind heute deutlich vielfältiger als noch vor wenigen Jahrzehnten. Neben klassischen Gefährdungen rücken psychische Belastungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen und chronische Langzeitfolgen moderner Arbeitsbedingungen immer stärker in den Mittelpunkt. Nutzen Sie Ihren Einfluss als Sicherheitsfachkraft aktiv, um den Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb zu stärken und voranzubringen. Machen Sie Ihrem Arbeitgeber immer wieder deutlich, wie wichtig Prävention, Gesundheitsangebote und Schutzmaßnahmen sind, um die Kolleginnen und Kollegen langfristig zu schützen.

Stress am Arbeitsplatz: Wie Sie als Sifa frühzeitig handeln und Ihre Kollegen schützen

Stress ist für die meisten Kollegen ein beständiger Alltagsbegleiter geworden. Doch ab wann wird aus einer normalen Belastung oder einer kurzzeitigen Drucksituation ein Problem, das Sie als Sicherheitsfachkraft und Ihr Arbeitgeber nicht ignorieren dürfen? Dieser Beitrag zeigt Ihnen, wie Sie frühzeitig erkennen, wann Stress für Ihre Kollegen zur Gesundheitsgefahr wird, und wie Sie gezielt gegensteuern können.

Bei Stress gilt wie bei so vielem im Leben: Die Dosis macht das Gift. Ein Leben ohne Stress ist fade, und zu viel davon ist eine Belastung. Kurzfristige Stresssituationen geben uns Menschen viel Energie, doch dauern diese Situationen viele Wochen und Monate an, wird der Dauerstress zur Belastung für Körper und Geist. Ob Stress positiv oder negativ besetzt ist, hängt davon ab, ob die handelnden Personen die erforderlichen persönlichen, zeitlichen und ggf. finanziellen Ressourcen und Fähigkeiten haben, um ihre Herausforderungen erfolgreich zu lösen. Fühlen sie sich der Situation nicht gewachsen oder überfordert, kann dies negative Folgen für die Gesundheit haben, vor allem, wenn die persönlichen Grenzen über einen längeren Zeitraum überschritten sind.

Wann wird Stress zum Risiko?

Als Sifa sind Sie gefordert, hier genau hinzuschauen. Typische Warnsignale sind häufige Krankmeldungen, sinkende Motivation oder vermehrte Konflikte im Team. Doch oft beginnt es schon früher: häufige Überstunden, zusätzliche Schichten am Wochenende oder sogar eine Belastungsanzeige.

Fordern Sie die Zahlen ein!

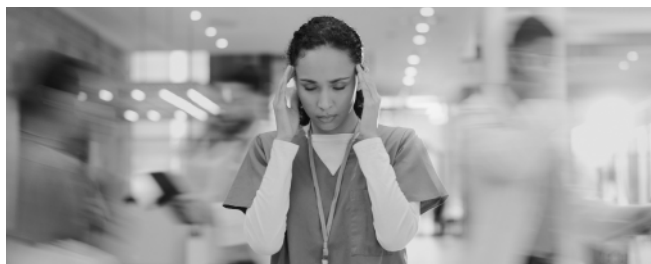
Fordern Sie als Sicherheitsfachkraft von Ihrem Arbeitgeber eine monatliche Auflistung von Krankmeldungen und geleisteten Überstunden an, ebenso von nicht genommenem Urlaub. Sprechen Sie dann mit Kollegen aus den belasteten Abteilungen – so wissen Sie, wann der Stress zum Risiko wird.

Entlastung der Kollegen beginnt im Kopf

Dauerstress belastet alle Vorgänge, die im Kopf stattfinden. Daher brauchen Ihre Kollegen Freiräume, um abschalten zu können. Dazu gehören

- klare Arbeitszeiten und keine permanenten Überstunden,
- wertvolle Pausen, die echte Erholung ermöglichen und nicht durch Anrufe immer wieder unterbrochen werden,
- Urlaube ohne E-Mails oder Anrufe.

Sprechen Sie auch mit Ihrem Betriebsrat, denn dieser kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber darauf hinwirken, dass solche Freiräume geschaffen und eingehalten werden.



Dauerstress macht krank.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Neben den Vorgaben des Arbeitsschutzrechts besteht eine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht. Arbeitgeber müssen Gesundheit und Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten schützen. Wer erkennbare Überlastungssituationen dauerhaft ignoriert, riskiert rechtliche Konsequenzen.

Ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten

Gegen Dauerstress am Arbeitsplatz müssen Sie konsequent vorgehen. Auch der Gesetzgeber hat dies 2013 so entschieden und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB-Psych) in § 5 ArbSchG verankert. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist ein zentraler Bestandteil des modernen Arbeitsschutzes und eine klare gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber. Psychische Gesundheit darf dabei nicht erst dann Thema werden, wenn Beschäftigte bereits erkrankt sind.

Übersicht: Dauerstress stoppen

Mit diesen 5 Schritten bremsen Sie den Dauerstress

Nr.	Vorgehen
1.	Kennzahlen als Warnsignale nutzen: Analysieren Sie regelmäßig Krankmeldungen, Überstunden und den Urlaubsstand.
2.	Fragen Sie die Kollegen aus den betroffenen Abteilungen, ob und wodurch sie sich belastet fühlen.
3.	GB-Psych aktualisieren: Fordern Sie als Sicherheitsfachkraft Ihren Arbeitgeber auf, die GB-Psych zu aktualisieren und die Kollegen dabei konkret an der Lösungssuche zu beteiligen.
4.	Maßnahmen gegen Stress: Setzen Sie sich für die Umsetzung von Maßnahmen konsequent ein!
5.	Gesundheitskompetenz stärken: Kollegen leiden unterschiedlich unter Dauerstress – daher ist es wichtig, dass Ihr Arbeitgeber auch individuelle Angebote macht, wie z. B. für Entspannung.



Fazit

Belastung aktiv reduzieren

Stress am Arbeitsplatz ist ein bekanntes Thema. Nutzen Sie Ihre Rolle als Sifa, um die Gesundheit Ihrer Kollegen zu schützen und damit auch die Produktivität Ihres Unternehmens zu sichern.



Wann der Arbeitgeber Schmerzensgeld zahlen muss – und wann Ihre Kollegen leer ausgehen

Wann muss der Arbeitgeber nach einem Arbeitsunfall Schmerzensgeld zahlen? Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz liefert dazu spannende und wichtige Einblicke, gerade wenn es um unvorhersehbare Ereignisse geht (16.12.2025, Az. 4 SLa 243/24).

Was war passiert? Feuer im Linienbus

Ein Busfahrer ist auf seiner planmäßigen Tour unterwegs. In seinem Bus sind, wie während der Corona-Pandemie üblich, Desinfektionsmittelspender angebracht. Plötzlich kommt es zu einem schockierenden Vorfall: Mehrere Jugendliche sammeln das Desinfektionsmittel, zünden es an und verursachen einen Brand im Fahrzeug. Ein couragierter Passant kann das Feuer glücklicherweise mit einem Pulverlöscher ersticken.

Der Busfahrer gab an, durch den Vorfall Rauch und Löschpulver eingeatmet und dadurch einen dauerhaften Stimmverlust erlitten zu haben. Die BG erkannte das Ereignis zwar als Arbeitsunfall an, doch der Fahrer wollte mehr. Er verklagte seine Arbeitgeberin auf ein Schmerzensgeld von mindestens 50.000 €.

Seine Argumentation: Die Arbeitgeberin habe durch das Anbringen der leicht entzündlichen Desinfektionsmittelspender eine Gefahr geschaffen und die Möglichkeit zum Vandalismus und damit seine Verletzung billigend in Kauf genommen. Das LAG wies – wie schon die Vorinstanz – die Klage des Busfahrers ab. Die Begründung ist für Ihre Arbeit von großer Bedeutung und stützt sich auf mehrere Säulen.

Haftungsprivileg schützt Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Zunächst erinnerte das Gericht an einen Grundsatz im deutschen Arbeitsrecht: Nach einem Arbeitsunfall springt in der Regel die gesetzliche Unfallversicherung, also die BG, ein. Sie übernimmt die Kosten für Behandlung und Rehabilitation und zahlt unter Umständen eine Verletztenrente. Im Gegenzug ist der Arbeitgeber von einer persönlichen Haftung für Personenschäden und damit auch von Schmerzensgeldforderungen weitgehend befreit.

Diese Regelung (§ 104 SGB VII) soll den Betriebsfrieden schützen und eine schnelle, unbürokratische Versorgung des Verletzten sicherstellen. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Und genau hier liegt die Hürde extrem hoch.

Die Suche nach dem Vorsatz – eine fast unmögliche Mission

Das Gericht stellte klar, dass für eine Haftung des Arbeitgebers ein „doppelter Vorsatz“ vorliegen muss. Der Arbeitgeber muss also nicht nur eine Pflichtverletzung (z. B. gegen Arbeitsschutzvorschriften) vorsätzlich begangen haben. Er muss darüber hinaus auch den konkreten Verletzungserfolg, also die Gesundheitsschädigung des Mitarbeiters, gewollt oder zumindest billigend in Kauf genommen haben. Beides konnte das Gericht hier nicht einmal im Ansatz erkennen. Dafür sprachen im Wesentlichen 3 Gründe:

1. Das Anbringen der Desinfektionsmittelspender im Bus war eine vorgegebene arbeitsschutzrechtliche Pflicht, die sich aus den

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln ergab. Die Arbeitgeberin hat also nicht pflichtwidrig, sondern pflichtgemäß gehandelt.

2. Außerdem machte das Gericht deutlich, dass man das kriminelle Verhalten der Jugendlichen nicht der Arbeitgeberin anlasten kann. Kein Arbeitgeber muss damit rechnen, dass bereitgestellte Schutzmaßnahmen missbraucht und zur Brandstiftung genutzt werden. Das war eine unglückliche Verkettung von Zufällen, kein in Kauf genommenes Risiko.

3. Selbst wenn man theoretisch eine Haftung der Arbeitgeberin angenommen hätte, wäre der Kläger laut Gericht wohl leer ausgegangen. Die Videoaufzeichnungen aus dem Bus zeigten, dass der Busfahrer keine Atemschutzmaske trug. Die Arbeitgeberin hatte jedoch Masken zur Verfügung gestellt.

Das Gericht argumentierte, dass das Tragen einer Maske in dieser Situation aus 2 Gründen naheliegend gewesen wäre: erstens zum Schutz vor Infektionen beim Kontakt mit anderen Personen und zweitens als Schutz vor dem Einatmen von Rauch und Löschpulver.

Indem der Fahrer die bereitgestellte Schutzausrüstung nicht nutzte, setzte er sich selbst erheblich der Gefahr aus. Dieses Mitverschulden hätte einen eventuellen Anspruch deutlich gemindert, wenn nicht sogar komplett ausgeschlossen.

Was können Sie als Sifa tun?

Aus diesem Urteil können Sie mehrere Schlüsse für Ihre Arbeit ziehen:

■ **Machen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen immer wieder klar:** Nach einem Arbeitsunfall ist die BG der erste und in den allermeisten Fällen auch der einzige Ansprechpartner für finanzielle Leistungen. Die Zahlung von Schmerzensgeld durch den Arbeitgeber erfordert den Nachweis von Vorsatz – eine extrem hohe Hürde. Dieser Hinweis steuert die Erwartungen und vermeidet Enttäuschungen.

■ **Begleiten Sie Gefährdungsbeurteilungen realistisch:** Das hier vorgestellte Urteil zeigt, dass nicht jedes denkbare Risiko in einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden muss. Konzentrieren Sie sich auf die realistischen und arbeitsplatzspezifischen Gefahren. Die kriminelle Energie Dritter gehört in der Regel nicht dazu, es sei denn, es gibt konkrete Anhaltspunkte für eine solche Gefährdung.

■ **Appellieren Sie an die Belegschaft,** die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu nutzen. Kommunizieren Sie klar: Wer Schutzmaßnahmen verweigert, gefährdet nicht nur seine Gesundheit, sondern auch seine Ansprüche im Schadensfall.

■ **Stellen Sie als Sifa sicher,** dass Beschäftigte regelmäßig über die Notwendigkeit und die korrekte Anwendung von PSA unterwiesen werden.

„Nudging“ am Arbeitsplatz: Warum Gesundheit und Sicherheit auch „Stupser“ brauchen

In den meisten Betrieben ist sicheres und gesundes Arbeiten ein wichtiges Thema: Alle Kollegen sind geschult und unterwiesen, es gibt Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – und trotzdem werden manchmal Sicherheitsregeln übersehen, Pausen ausgelassen oder Gesundheitsangebote immer nur von den gleichen Beschäftigten genutzt. Genau hier setzt ein Ansatz an, der in den letzten Jahren auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz immer stärker diskutiert wird: Nudging. Gemeint sind kleine „Stupser“, die die Kollegen unterstützen sollen, sich im Alltag leichter für gesundes und sicheres Verhalten zu entscheiden. Für Sie als Arbeitsschützer und Ihren Arbeitgeber kann das ein guter Ansatz für mehr Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sein.

Stellen Sie sich vor, es ist Mittagspause. In der Kantine riecht es verführerisch nach Currywurst und Pommes. An der Theke gibt es zudem einen knackigen Salatteller. Obwohl wir alle wissen, dass der Salat die gesündere Wahl wäre, entscheiden sich viele für die fettige Wurst. Warum ist das so?

Und warum nutzen die besten Sicherheitsschulungen nichts, wenn der Gehörschutz dann doch „aus Versehen“ am Haken hängen bleibt?

Wissen allein reicht oft nicht aus

Grundsätzlich wissen die meisten Kollegen, was gut für ihre Gesundheit und Sicherheit ist, beispielsweise mehr Bewegung, weniger Zucker und Fett oder das konsequente Tragen des Gehörschutzes. Dennoch fällt die gezielte Umsetzung im Alltag oft schwer.

Das liegt meist nicht am fehlenden Wissen, sondern daran, dass wir Menschen viele Entscheidungen im Laufe des Tages aus Gewohnheit, Bequemlichkeit oder unter dem Einfluss unserer Umgebung treffen. So wählen wir mit erstaunlicher Regelmäßigkeit in der Kantine die Currywurst statt des Salats oder übersehen Warnhinweise und Sicherheitsregeln, was oft auch unbewusst geschehen kann.

Nudging hilft, Handlungen zu überdenken

Der Begriff „Nudge“ stammt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Anstoß“ oder „Schubs“. Ein Nudge ist kein Verbot und kein Befehl. Es handelt sich vielmehr um eine sanfte Gestaltung der Entscheidungsumgebung, die es den Kollegen leichter macht, sich „richtig“ zu verhalten, ohne sie einzuschränken und Kritik zu üben. Es geht also um Unterstützung und um kleine Impulse, die das Bewusstsein im Alltag schärfen.



Infobox: iga-Report

Report „Nudging im Unternehmen“

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat sich intensiv mit dem Thema Nudging auseinandergesetzt und einen informativen Report veröffentlicht. Darin wird ausführlich beschrieben, wie kleine Impulse das Verhalten der Kollegen positiv beeinflussen können. Zudem finden Sie in dem Report Tipps, Checklisten und Fallbeispiele:

 kurzlinks.de/eynn



www.iga-info.de



Beispiel

Wie kann ein Nudge aussehen?

Viele Kollegen sitzen lange oder bewegen sich im Arbeitsalltag zu wenig. Doch anstatt die Treppe zu nutzen und nicht mit dem Aufzug eine Etage höher zu fahren, wählen wir aus Bequemlichkeit häufig doch den Aufzug.

Ein einfacher Gesundheitsnudge kann hier ein Schild am Aufzug sein: „Es sind nur 22 Treppenstufen bis zum nächsten Stockwerk – willst du wirklich den Aufzug benutzen?“ Dieser kleine Hinweis bringt viele Kollegen zumindest kurz zum Nachdenken und motiviert einige von ihnen, doch den Weg über das Treppenhaus zu wählen. Weitere Beispiele finden Sie in der Übersicht rechts.

Warum Ihr Arbeitgeber Nudging gezielt einsetzen sollte

Schulungen, Gesundheitskurse oder Seminare sind nicht nur kostspielig und zeitintensiv, sondern leider auch nicht immer nachhaltig. Durch kleine Erinnerungen im Arbeitsalltag kann das Gelernte besser verankert werden.



Beispiele

- Ein Impuls am Bildschirm nach 90 Minuten: „Schon 2 Minuten Bewegung können deinem Rücken guttun – geh doch kurz zum Kollegen, statt zu schreiben.“
- Ein humorvoller Sicherheitshinweis wie: „Wer Hirn hat, sollte es schützen – trag deine PSA.“

Klar ist: Ein Nudge kann niemals eine Sicherheitsunterweisung ersetzen. Er kann jedoch eine nachhaltige Unterstützung sein, damit Beschäftigte das Gelernte auch im Alltag regelmäßig anwenden. Regen Sie an, Nudges im Betrieb einzusetzen. Dadurch lassen sich langfristig mehrere positive Effekte erzielen:

- Fehlzeiten können sinken, denn wenn gesunde Entscheidungen zur Gewohnheit werden, verbessert sich auch der Gesundheitszustand der Kollegen.
- Die Qualität kann steigen, denn regelmäßige Pausen oder ausreichendes Trinken fördern die Konzentration und Leistungsfähigkeit. Fehler passieren seltener.
- Die Zahl der Unfälle kann sinken, weil regelmäßige Sicherheitsimpulse das Sicherheitsbewusstsein im Alltag stärken.



Weitere Vorteile von Nudges

Mit kleinen und oft sehr einfachen Impulsen erreicht Ihr Arbeitgeber auch die Kollegen, die sonst selten oder gar nicht an Gesundheitsmaßnahmen teilnehmen. Ein kurzer und wiederkehrender Bewegungsimpuls kann beispielsweise dazu führen, dass ein sonst eher passiver Kollege doch einmal aufsteht und sich ein Glas Wasser holt. Genau darin liegt die Stärke von Nudging: Die Impulse wirken unaufdringlich und erreichen viele Kollegen gleichzeitig. Jeder kann sich angesprochen fühlen, ganz ohne Druck.



Fazit

Ein tolles Instrument

Nudging ist kein Allheilmittel, aber ein extrem wirkungsvoller Baustein in einem modernen Arbeitsschutzsystem und im Rahmen des BGM. Regen Sie als Sicherheitsfachkraft an, Sicherheit und Gesundheit auch durch Nudges anzuregen und solche kleinen Impulse immer mitzudenken.

Übersicht: Beispiele für Gesundheits- und Sicherheitsnudges

Hier finden Sie weitere Beispiele für Nudges, die Sie in Ihrem Betrieb einsetzen können

Beispiele	Erklärung
Treppenaufkleber: „Gut fürs Herz“	Fördern die Motivation, die Treppe zu nutzen, und machen klar, dass mit Bewegung das Herz-Kreislauf-System aktiviert wird.
Fußspurenaufkleber zum Treppenhaus	Anstatt eines Plakats am Aufzug helfen auch Fußspuren, die zum Treppenhaus führen.
Wasserspender und Wasserkannen	Sind Wasserflaschen und ein Wasserspender einfach zugänglich, trinken die Kollegen eher Wasser, als sich am Getränkeautomaten ein Süßgetränk auszusuchen.
Aushang: „Wussten Sie, dass 85 % die jährliche Vorsorgeuntersuchung nutzen?“ oder „Wussten Sie, dass 8 von 10 Kollegen ihre PSA regelmäßig tragen?“	Anonymisierte Aushänge zu Gesundheits- oder Sicherheitsdaten motivieren die Kollegen, die erwähnten Handlungen auszuführen. Wir Menschen orientieren uns gerne an Mehrheiten.
Werkzeug- und Materialmarkierungen	Aufbewahrungsorte für Werkzeuge werden mit farbigen Markierungen oder festen Umrissen an Werkbänken gekennzeichnet. Fehlt ein Werkzeug, fällt dies sofort auf. Gleichzeitig wird Ordnung gefördert, was Stolper- und Unfallrisiken reduziert.
Erinnerungen alle 90 Min. (z. B. digital oder als Signalton)	Digitale Hinweise oder akustische Signale erinnern Kollegen daran, kurze Pausen einzulegen. Gerade bei konzentrierten Tätigkeiten können solche Impulse helfen, Übermüdung und Fehlhandlungen zu vermeiden.
Einfache Hinweise	Gut platzierte Hinweisschilder oder Bodenmarkierungen am Eingang zu Produktionsbereichen erinnern Beschäftigte daran, ihre persönliche Schutzausrüstung anzulegen. Ein einfacher Hinweis wie „Helm auf? Sicherheit zuerst!“ kann bereits ausreichen, um die Aufmerksamkeit zu erhöhen.
Obstkörbe	Auch ein Obstkorb kann ein Nudge sein. Stellt Ihr Arbeitgeber einen Obstkorb zur Verfügung, so wählt ein Kollege eher den Apfel als einen Schokoriegel.
Humorvolle Essenshinweise: „Currywurst: 90 km Radtour, Salat: 10 km Radtour – welche Tour spricht dich heute an?“	Solche Informationen in der Kantine, beispielsweise zum Kalorienumfang und -verbrauch, helfen den Kollegen, sich bewusst zu entscheiden und nicht nur aus Gewohnheit ein Essen zu wählen.



© CK Studio

Kleine Impulse, große Wirkung



Alle Downloads finden Sie unter www.safetyxperts.de/login

Multikultureller Arbeitsschutz – berücksichtigt Ihr Arbeitgeber die Vielfalt in Ihrem Betrieb?

Verstehen ist die Grundlage für Sicherheit am Arbeitsplatz. Gehen Sie die Fragen gern auch mit verschiedenen Kollegen durch.

Checkliste: Multikultureller Arbeitsschutz



Nr.	Frage	Ja	Nein
1.	Werden Unterweisungen in Ihrem Betrieb in verständlicher, einfacher Sprache durchgeführt?	☐	☐
2.	Gibt es sicherheitsrelevante Unterlagen in mehreren Sprachen, wie z. B. Erste Hilfe, Umgang mit Gefahrstoffen oder Verhalten im Brandfall?	☐	☐
3.	Werden visuelle Hilfsmittel (Bilder, Videos, z. B. Napo) bei Schulungen systematisch eingesetzt, um das Verständnis zu fördern?	☐	☐
4.	Gibt es in Ihrem Betrieb definierte Ansprechpartner oder Sprachmentoren für verschiedene Sprachen, die bei Unklarheiten weiterhelfen können?	☐	☐
5.	Werden kulturelle Unterschiede im Sicherheitsverhalten, wie die Nutzung von Schutzausrüstung oder das Lesen von rechts nach links im arabischen Raum, aktiv thematisiert (z. B. in Schulungen)?	☐	☐
6.	Gibt es grundlegende interkulturelle Trainings für Führungskräfte und Kollegen, um das Verständnis füreinander zu fördern?	☐	☐
7.	Gibt es Regelungen für besondere Phasen, z. B. Ramadan, hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und bzgl. Pausenregelungen?	☐	☐
8.	Werden grundlegende religiöse Feiertage bei der Arbeitsplanung der Kollegen berücksichtigt?	☐	☐
9.	Gibt es spezielle Schulungskonzepte für Kollegen mit geringen Deutschkenntnissen?	☐	☐
10.	Gibt es eine Verständnisprüfung nach Unterweisungen, um zu erkennen, wie viel von den Inhalten bei den Kollegen angekommen ist, z. B. durch Rückfragen?	☐	☐
11.	Erhebt Ihr Arbeitgeber Daten zur Zusammensetzung der Belegschaft hinsichtlich Nationalitäten und Sprache?	☐	☐
12.	Liegen Ihnen und dem Betriebsrat diese Daten auch regelmäßig vor?	☐	☐
13.	Gibt es eine Auswertung über das Sprachniveau der Kollegen (A1 bis C2), um die Sprachkenntnisse systematisch zu erfassen?	☐	☐
14.	Hat Ihr Arbeitsschutzausschuss das Thema multikulturelle Belegschaft und die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb auf der Agenda stehen?	☐	☐
15.	Gibt es Sicherheitsbeauftragte – gerade in Bereichen, wo viele Kollegen unterschiedlicher Nationalitäten zusammenarbeiten –, die verschiedene Sprachen sprechen und somit Unklarheiten im Alltag schnell auflösen können?	☐	☐
16.	Gibt es Deutschkurse, um die Sprachkenntnisse der Kollegen zu verbessern?	☐	☐
17.	Werden Gefährdungsbeurteilungen gezielt unter Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Unterschiede durchgeführt (z. B. bei der Bewertung von Fehlbedienungsrisiken)?	☐	☐
18.	Werden Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle gezielt daraufhin ausgewertet, ob sprachliche oder kulturelle Faktoren eine Rolle gespielt haben?	☐	☐
19.	Gibt es systematische Feedbackmöglichkeiten für Kollegen mit Migrationshintergrund, um Probleme im Arbeitsschutz anonym oder niedrigschwellig zu melden, z. B. wenn ein Beinaheunfall geschehen oder ein nicht meldepflichtiger Unfall vorgefallen ist?	☐	☐



Download-Tipp

Ein Poster der Bedeutung der Gefahrstoffkennzeichnung in 10 Sprachen finden Sie unter: kurzlinks.de/d6un





„Wie können wir einem Kollegen mit seelischen Problemen nach einem Arbeitsunfall helfen?“

Frage: „Bei uns gab es im letzten Jahr einen schlimmen Arbeitsunfall. Zwei Kollegen sind dabei gestorben. Ein Kollege hat den schweren Unfall miterlebt und wirkt seitdem sehr angespannt. Er kam nun zu uns und hat in einem vertraulichen Gespräch berichtet, dass er nachts sehr schlecht schläft und immer wieder die Szene durchlebt. Was können wir als Betriebsrat tun, um sicherzustellen, dass er die nötige Unterstützung erhält?“

Antwort: Wichtig ist zunächst für Sie als Betriebsrat zu wissen, dass auch seelische Verletzungen über die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt sind und dass Ihnen klar ist, dass es diese gibt. Sensibilisieren Sie Ihren Arbeitgeber und die Führungskräfte dafür. Seelische Verletzungen sollten nicht stigmatisiert werden.

Wichtig: Vorfälle immer melden!

Voraussetzung dafür ist natürlich, dass das Ereignis der Unfallversicherung (UV) gemeldet wird. Oft unterschätzen Betroffene die psychischen Folgen oder scheuen sich, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Als Betriebsrat sollten Sie daher präventiv handeln und darauf achten, dass jeder Vorfall, der meldepflichtig ist, auch gemeldet wird. Sprechen Sie unbedingt im Arbeitsschutzausschuss darüber und greifen Sie Unfälle, Gewaltvorfälle und belastende Situationen

wie Erste-Hilfe-Einsätze auf. Überprüfen Sie auch, wie zuverlässig Ihr Arbeitgeber diese Meldungen abgibt.

Nutzen Sie das Netzwerk der DGUV

Die DGUV bietet ein spezialisiertes Psychotherapeuten-Netzwerk mit rund 900 Therapeuten, die Betroffene meist innerhalb einer Woche behandeln können. 2024 wurden so über 9.550 psychotherapeutische Behandlungen abgeschlossen; bei jedem zweiten Betroffenen reichten bereits bis zu 5 Sitzungen.

Es ist eine schnelle und unkomplizierte Hilfe und weit weg von einer langandauernden Therapie. Das können Sie dem ein oder anderen Kollegen auch als Hinweis geben. Mehr Informationen zum Psychotherapeuten-Verfahren finden Sie auf der Homepage der DGUV: kurzlinks.de/h9rd

Praktischer Tipp: Wer notiert, erhält Hilfe

Übrigens: Wenn Betroffene zunächst betonen, es sei „nicht so schlimm“, sollte doch zumindest ein Eintrag ins Verbandsbuch erfolgen, wie etwa „War als Ersthelfer am Unfallort“. So ist das Ereignis dokumentiert, und der Zugang zu Versicherungsleistungen bleibt später möglich. Regen Sie an, sich von Ihrer Berufsgenossenschaft hinsichtlich eines digitalen Verbandsbuchs beraten zu lassen; das dann auch als Dokumentationsgrundlage anerkannt wird.



„Desksharing: Ist das wirklich eine gute Lösung?“

Frage: „Unsere Geschäftsleitung plant, Desksharing einzuführen. Als Betriebsrat kenne ich viele Kollegen, denen der drohende Verlust des persönlichen Schreibtischs schon jetzt psychisch zusetzt. Andere befürchten Großraumbüros mit viel Lärm und wenig Rückzugsmöglichkeiten zum konzentrierten Arbeiten. Wie kann der Einführungsprozess gestaltet werden, ohne die Kollegen zu verunsichern? Gibt es Aspekte, die wir als Betriebsrat besonders beachten müssen?“

Antwort: In unserer sich schnell wandelnden Arbeitswelt stellt der persönliche Arbeitsplatz oft die einzige Kontinuität dar: Das Familienbild, die Pflanze oder eine Postkarte – all das sind wichtige Stabilisatoren, die nicht zu unterschätzen sind! Dennoch – geteilte Arbeitsplätze bedeuten einfach mehr Platz und weniger Miete.

Wünsche und Ideen der Belegschaft sammeln

Ihr Arbeitgeber muss Sie als Betriebsrat frühzeitig über sein Vorhaben informieren (§ 90 BetrVG). Fordern Sie als Betriebsrat, die Kollegen schon bei der Planung einzubeziehen und sie nach ihren Wünschen und Ideen zu fragen. Vermutlich sind die Bedarfe von Abteilung zu Abteilung oder von Team zu Team unterschiedlich. Ihre Kollegen wissen am besten, wie ihr Arbeitsplatz und ihre Arbeitsumgebung gestaltet sein müssen, damit sie gut und pro-

duktiv arbeiten können. Das könnten Räume zum ungestörten Arbeiten sein, Telefonboxen für Videokonferenzen, gemeinschaftliche Zonen für Teamsitzungen oder Kreativräume für gemeinsame Konzeptarbeit.

Betriebsversammlung oder Workshops einsetzen

Nutzen Sie z. B. die Möglichkeit, auf einer Betriebsversammlung Ideen zu sammeln, die Kollegen online zu befragen oder abteilungsweise Workshops durchzuführen. Starten Sie mit einer Pilot-Abteilung, ggf. auch mit einer Probephase. Die Erfahrungen sollten ausgewertet und weitere Maßnahmen angepasst werden.

Informationsrecht und Mitbestimmung nutzen

Ändert Ihr Arbeitgeber etwas im betrieblichen Ablauf, haben Sie als Betriebsrat einen Informationsanspruch nach § 90 BetrVG. Ein Mitbestimmungsrecht haben Sie nur eingeschränkt. Ihr Mitbestimmungsrecht bei dem Thema Desksharing wurde durch die Gerichte insbesondere im Hinblick auf mögliche Hygieneanforderungen (gemeinsame Nutzung von Tastatur usw.) gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG angenommen.

Wird ein elektronisches Buchungstool genutzt, um sich einen Arbeitsplatz zu sichern, kommt darüber hinaus § 87 Abs. 1 Nr. 6 infrage.



Was halten Sie von einem neuen Blockbuster zum Arbeitsschutz?

Stellen Sie sich vor, Ihre nächste Betriebsversammlung beginnt nicht mit einer trockenen PowerPoint-Präsentation, sondern mit einem Film, der Ihre Kollegen so fesselt wie ein Kinohit. Mit den richtigen Filmen werden Gesundheit und Sicherheit nicht nur zum Erlebnis, sondern auch zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags.

Erinnern Sie sich an Ihren letzten Kinofilm? Filme haben die besondere Fähigkeit, Emotionen zu wecken und Themen anschaulich zu vermitteln. Auf der Plattform  mediainprevention.org/de/mediathek.html finden Sie eine Auswahl an Filmen, die speziell für die Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz entwickelt wurden. Diese Filme können Sie beispielsweise zu Beginn einer ASA-Sitzung, bei Gremiumssitzungen oder zur Anregung von Diskussionen einsetzen. Sie helfen, das Bewusstsein für wichtige Themen bei Ihrem Arbeitgeber sowie bei anderen Fachleuten und Verantwortlichen zu schärfen.

Mehrwert im Alltag

Machen Sie auch die fachkundigen Personen, die in Ihrem Betrieb Unterweisungen durchführen, auf die Seite  mediainprevention.org/de/mediathek.html aufmerksam. Vielleicht regt dies die Kollegen auch dazu an, die Filme in Schulungen oder Unterweisungen einzusetzen und gemeinsam mit den Teilnehmenden darüber zu diskutieren, ob sie ähnliche Situationen bereits im Arbeitsalltag erlebt haben. Schauen Sie auf der Homepage bezüglich spezifischer Themen unter:  mediainprevention.org/de/mediathek.html nach.

Warum moderne Sicherheitssysteme die menschliche Skepsis nicht ersetzen können

Moderne technische Sicherheitssysteme vermitteln schnell den Eindruck, dass kritische Prozesse umfassend abgesichert sind. Automatische Überwachungen, Sensorik, digitale Assistenzsysteme oder intelligente Steuerungen erhöhen tatsächlich in vielen Bereichen die Sicherheit erheblich. Gleichzeitig entsteht jedoch ein gefährlicher Denkfehler: Je komplexer und automatisierter die Systeme werden, desto stärker verlassen sich die Menschen auf deren fehlerfreie Funktion. (WB)

Warum sich niemand auf fehlerfreie Funktionen verlassen sollte

Wie problematisch das werden kann, zeigte unter anderem die Boeing 737 MAX Grounding. Nach zwei schweren Flugzeugabstürzen zwischen 2018 und 2019 wurde die Flugzeugreihe weltweit stillgelegt. Eine wichtige Rolle spielte dabei ein automatisches Assistenzsystem, das unter bestimmten Bedingungen massiv in die Flugsteuerung eingriff. Die anschließenden Untersuchungen führten international zu intensiven Diskussionen über technische Abhängigkeiten und die Mensch-Maschine-Interaktion in hochautomatisierten Systemen.

Gerade die Luftfahrt gilt als Bereich mit außergewöhnlich hohen Sicherheitsstandards und umfangreichen Schutzmechanismen. Umso deutlicher zeigte dieser Fall: Auch hochentwickelte Systeme funktionieren nicht automatisch fehlerfrei.

Moderne technische Systeme bestehen heute häufig aus einer Vielzahl miteinander verknüpfter Komponenten wie:

- Sensoren
- Software
- automatischen Entscheidungsprozessen
- digitalen Schnittstellen
- automatisierten Sicherheitsfunktionen

Fehler entstehen oft durch Wechselwirkungen

Fehler entstehen dabei oft nicht aufgrund einer einzigen Ursache, sondern durch unerwartete Wechselwirkungen innerhalb komple-

xer Systeme. Hinzu kommt, dass Beschäftigte automatischen Systemen häufig umso stärker vertrauen, je „intelligenter“ diese wirken. Systementscheidungen werden dann kaum noch hinterfragt.

Technische Schutzsysteme kontrollieren

Begegnen Sie technischen Schutzsystemen weder mit blindem Misstrauen noch mit blindem Vertrauen. Moderne Sicherheitstechnik ist wichtig und häufig unverzichtbar. Gleichzeitig sollten Unternehmen sich bewusst machen: Auch technische Systeme werden von Menschen entwickelt, programmiert und gewartet – und Menschen machen Fehler.



© Industrieblick - stock.adobe.com

Niemand sollte sich unkontrolliert auf die Technik verlassen.

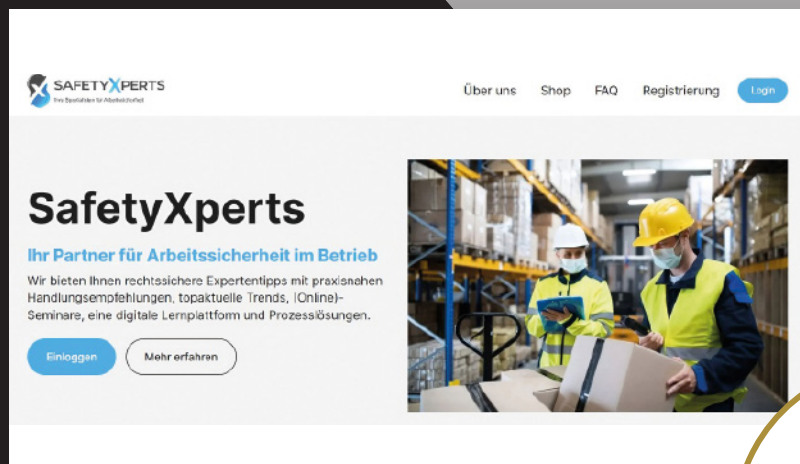


Fazit

Genau deshalb sollten Sie Gefährdungsbeurteilungen nicht nur als vorhandene Schutzsysteme betrachten, sondern auch die Frage stellen: „Was passiert, wenn das System falsch reagiert?“



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



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



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

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



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn • ISSN 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Chanaya Schönborn, Bonn • Autoren: Brigitte Ganzmann, München; Werner Böcker (WB), Hamm • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • 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 • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ 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
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.



Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz in Deutschland

Das Unternehmen YER Talents, München, veröffentlicht jedes Jahr einen Arbeitsplatz-Zufriedenheits-Index. Was meinen Sie: Nimmt die Zufriedenheit mit dem Job in Deutschland 2026 im Vergleich zum Vorjahr zu oder ab?

- Sie steigt auf 75 %.
- Sie bleibt gleich bei 75 %.
- Sie sinkt auf 75 %.

Richtige Antwort: Sie nimmt auf 75 % ab –
der schlechteste Wert seit 2023.

Quelle:  [www.yer.de/de/magazin/
arbeitszufriedenheits-studie-2026](https://www.yer.de/de/magazin/arbeitszufriedenheits-studie-2026)

Senden Sie uns gerne
Ihre Anregungen und
Themenwünsche per E-Mail an:

✉ premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit