



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

SCHUTZMASSNAHMEN GEGEN GEFAHRSTOFFE

Biomonitoring hilft, die Belastung durch
Gefahrstoffe wirksam zu reduzieren. **S. 3**

TOP-THEMA

PRAXISTIPPS FÜR SIBE

Vermitteln Sie Ihren Lernenden
Schutz- und Sicherheitsthemen
verständlich und umsetzbar. **S. 6**

IST IHR KRISENSTAB HANDLUNGSFÄHIG?

Prüfen Sie per Checkliste die Vorausset-
zungen für die Krisenbewältigung. **S. 8**



“ Bio-
monitoring
verbessert die
Prävention vor
chemischen Gefähr-
dungen deutlich. ”



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.

Kennen Sie das Sicherheitsparadoxon?

Liebe Leserin, lieber Leser

Viele Forschende im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beschäftigt ein überraschendes Phänomen – das Sicherheits- oder auch Präventionsparadoxon. Es beschreibt, dass ausgerechnet erfolgreiche Sicherheitskonzepte dazu führen, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende die Notwendigkeit von Schutzmassnahmen „vergessen“.

Damit gefährliche Regelbrüche in Ihrem Unternehmen nicht zum Normalfall werden, können Sie gegensteuern. So ist das Jahresende ideal für einen „Tag der Sicherheitsverstösse“. Der provokante Titel weckt Interesse. Organisieren Sie einen kurzen (!) Vortrag über das Sicherheitsparadoxon und lassen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen darüber diskutieren. Im anschliessenden Fazit sollte noch einmal vertieft werden, dass sicherheitsgerechtes Verhalten im ureigensten Interesse aller Unternehmensangehörigen liegt. Das weiss Ihre

Sabine Kurz

Sabine Kurz

Weitere FachredaktorInnen des SafetyXperts-Teams



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit anderen Fachleuten zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



Rafael de la Roza
(dlR)

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



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

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



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Wie Sie mit Biomonitoring die Belastung durch Gefahrstoffe wirksam reduzieren

Dass viele Chemikalien die menschliche Gesundheit, Fauna und Flora sowie die Umwelt schädigen, ist lange bekannt. Am Arbeitsplatz haben sich Schutzmassnahmen bislang an Grenzwerten für die Menge der in der Raumluft enthaltenen Substanzen orientiert. Mit der Methode des Biomonitorings können Forschende messen, welche Mengen an Gefahrstoffen bei einer bestimmten Exposition vom menschlichen Körper tatsächlich aufgenommen werden sowie wann und wie sie krank machen. So wird es möglich, wesentlich präzisere Grenzwerte abzuleiten und den Gesundheitsschutz zu verbessern. (SK)

Die Human-Biomonitoring- (HBM-)Forschung misst das Vorhandensein von Gefahrstoffen oder von deren Stoffwechselprodukten im menschlichen Körper. Danach werden die gesundheitlichen Auswirkungen mit unterschiedlichem Fokus untersucht. Forschende unterscheiden drei Gruppen von Biomarkern:

- **Biomarker für die Exposition:** Anhand einer Probe von Blut oder Urin wird untersucht, ob eine bestimmte Chemikalie, eines ihrer Stoffwechselprodukte oder ein Produkt der Wechselwirkung der Chemikalie und des menschlichen Körpers nachweisbar ist. So wird z. B. der Spiegel von Gefahrstoffen wie Bisphenol A ermittelt.
- **Biomarker für die Empfindlichkeit:** Manche Organismen reagieren besonders stark auf die Exposition gegenüber einer Chemikalie. Dieser Biomarker ermöglicht den Vergleich.
- **Biomarker für die Wirkung (Effektbiomarker):** Sie zeigen auf, mit welchen biochemischen, physiologischen oder Verhaltensänderungen der menschliche Körper auf die Exposition gegenüber einer bestimmten Chemikalie reagiert. So kann eine Gesundheitsbeeinträchtigung oder eine ernste Erkrankung infolge der Exposition nachgewiesen werden.

Wo Human-Biomonitoring eingesetzt wird

Mit Human-Biomonitoring (HBM) lässt sich bestimmen, wie und in welchen Mengen der menschliche Körper Gefahrstoffe aufnimmt. Zunächst misst man die Konzentration an Gefahrstoffen bzw. an Stoffwechselprodukten (Metaboliten) der Gefahrstoffe in Blut oder Urin, um die Gesamtdosis zu bestimmen. Dann wird untersucht, wann dies zu Belastungen oder Erkrankungen führt. Gefahrstoffe können am Arbeitsplatz auftreten, in der Umwelt vorhanden sein (Radon, Aluminium) oder durch Extremereignisse entstehen (Brände, Explosionen, Chemieunfälle etc.).

Ergebnisse der HBM-Forschung sind wichtig

Die Bedeutung der HBM-Forschung und ihrer Ergebnisse lässt sich u. a. an den folgenden Themenfeldern aufzeigen.

- **Früherkennung:** Durch das Monitoring können biologische Schäden früh erkannt werden, bevor Symptome auftreten.
- **Risikobewertung:** Sie erleichtern die Bewertung der Auswirkungen von auch komplexen Chemikaliengemischen auf die menschliche Gesundheit. Aufgrund von Vergleichswerten aus Studien mit vielen Teilnehmenden bzw. ganzen Bevölkerungsgruppen kann man die Einzelbelastung quantifizieren. Vorliegende Forschungsergebnisse zu gesundheitlichen Auswirkungen erleichtern die Einschätzung des Gesundheitsrisikos für die getestete Person.

Gefährdungen durch Arbeitsstoffe, die schon in sehr geringen Mengen gesundheitsschädigend wirken – etwa krebserzeugende oder hormonell wirkende Stoffe – lassen sich anhand von Vergleichsdaten zuverlässig nachweisen.

- **Ursachenbestimmung:** Erst anhand von Vergleichsdaten wird es möglich, berufliche Belastungen von privaten und individuellen Faktoren wie Rauchen, Ernährungsgewohnheiten oder umweltbedingten Hintergrundexpositionen (z. B. Radonbelastung) abzugrenzen.
 - **Prävention:** Anhand gesundheitlicher Risiken von Chemikalien und Gefahrstoffkonzentrationen im menschlichen Körper wird klar, wo Schutzmassnahmen ansetzen müssen.
- Wurden bereits Gesundheitsschutzmassnahmen getroffen, dient die Messung dem Nachweis der Wirksamkeit. Dies könnte allfällig die deutliche Reduzierung der Konzentration einer Chemikalie im Blut oder im Urin sein.
- **Rechtssicherheit:** Man braucht Schwellenwerte, um Gesundheitsrisiken durch Schadstoffe am Arbeitsplatz zu bewerten.

Human-Biomonitoring in der Arbeitsmedizin

In der Arbeitsmedizin wird Biomonitoring längst systematisch eingesetzt. Wenn Mitarbeitende am Arbeitsplatz mit Gefahrstoffen in Kontakt kommen, können diese über die Atmung, die Haut oder über die orale Aufnahme (Hand zu Mund, etwa beim Essen oder beim Schminken) in den Körper gelangen. Anhand von Blut-, Urin- oder seltener auch Haarproben kann für jede Person individuell nachgewiesen werden, wie hoch die Konzentration der jeweiligen Chemikalien ist.

Aus dem Ergebnis lässt sich anhand des Vergleichs mit vorliegenden Grenzwerten die jeweilige Belastung ermitteln. Eine gesundheitliche Gefährdung kann in der Regel ausgeschlossen werden, wenn die individuelle Konzentration unterhalb des biologischen Arbeitsstofftoleranzwerts (BAT-Wert) liegt. Wird der BAT-Wert überschritten, sollte die betroffene Person allfällig die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben (Nichteignung).

Die Suva führt Untersuchungsprogramme für diese Arbeitsstoffe durch:

- **Metalle:** Aluminium, Arsen, Beryllium, Blei, Cadmium, Chrom (VI)-Verbindungen, Cobalt, anorganische Fluorverbindungen, Nickel, Quecksilber, Selen, Vanadium
- **Organische Lösungsmittel:** Aceton, Benzol, Dichlormethan, Dimethylformamid, Ethylbenzol, Methyl ethylketon, Nitrobenzol, Propanol, Styrol, Toluol, Trichlorethen, Tetrachlorethen, Xylol

Fortsetzung auf Seite 4

- **Aromaten und Organophosphate:** Polychlorierte Biphenyle (PCB), Polycyclische Aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK; 1-OH-Pyren), Parathion

Am häufigsten werden in der Praxis Messungen bei einer Exposition gegenüber Metallen wie Chrom (VI)-Verbindungen und Blei angefragt.

Dosis und biologische Wirkung – was ist was?

- **Interne Dosis:** Menge der vom Körper absorbierten Chemikalie (gemessen in einer biologischen Probe wie Blut/Urin)
- **Biologisch effektive Dosis:** Menge der Chemikalie, die eine biologische Änderung im Organismus hervorruft
- **Frühe biologische Wirkung:** erste biologische Veränderung nach einer Exposition gegenüber der Chemikalie.
- **Späte biologische Wirkung:** Veränderung von Strukturen oder Funktionen des Organismus, die nachteilige gesundheitliche Wirkungen oder klinische Erkrankungen auslöst.

Der Ablauf der Biomarker-Untersuchung ist derselbe wie bei der Bestimmung anderer Blutwerte. Die Probe wird in der Arztpraxis abgenommen, an das Labor geschickt und ausgewertet. Dann erhält die untersuchte Person das Ergebnis und eine Erklärung.



Mein Tipp

Instruieren Sie die Mitarbeitenden anhand des Suva-Factsheets „Biologisches Monitoring und biologische Arbeitstoleranzwerte“ zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.



Fazit

Schwere Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz lassen sich immer sicherer verhindern. Biomonitoring lässt sich leicht einsetzen und bringt enormen Nutzen.

Gute Führung hält Mitarbeitende gesund

Geahnt haben wir es und eine aktuelle Studie bestätigt den Zusammenhang einmal mehr: Führungskräfte, die Beschäftigte unterstützen und loben, sind eine wichtige Ressource für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und das Betriebsklima. (SK)

Die deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 herausgegeben. Das Ergebnis: Unterstützung und Anerkennung durch Führungskräfte kann die wahrgenommene Belastung durch psychische Arbeitsanforderungen (z. B. Termin- oder Leistungsdruck, Störungen oder Unterbrüche) senken. So gaben 61 % der Beschäftigten, die häufig durch Vorgesetzte unterstützt werden, an, durch Termin- oder Leistungsdruck belastet zu sein. In der Gruppe ohne diese Unterstützung waren es 77 %.



Lob und Wertschätzung erhöhen das Wohlbefinden.

Auf Dauer hat das positive Verhalten der Führungskräfte weitere gesundheitliche Vorteile: Mitarbeitende, die häufig oder regelmäßig Anerkennung oder Unterstützung erfahren, berichten deutlich seltener über psychosomatische Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Reizbarkeit oder Schlafstörungen.

Führungskultur im Unternehmen fördern

Die Suva hat Leitsätze zur Stärkung der Präventionskultur entwickelt, die auch in Ihrem Unternehmen als Richtschnur für das Handeln der Führungskräfte dienen können. Eine Auswahl:

- Wir kommunizieren wertschätzend und haben eine positive, unterstützende Einstellung gegenüber den Mitarbeitenden.
- Wir interessieren uns dafür, dass die Arbeit sicher erledigt wird und alle auf ihre Gesundheit achten.
- Wir sind präsent, unterstützen die Mitarbeitenden und beziehen ihre Erfahrungen aktiv mit ein.
- Wir geben regelmässig und von uns aus Rückmeldung zu sicherheitsrelevantem Verhalten.

Entscheidend ist zudem, dass Beschäftigte ohne Angst vor Nachteilen Verbesserungsvorschläge machen oder auch Kritik äussern können. Sie kennen ihren Arbeitsplatz und ihre Aufgaben am besten und sollten als wichtige Hinweisgeber ernst genommen und geschätzt werden.



Fazit

Vom CEO bis zur Hilfskraft sollten alle wissen, dass gegenseitige Wertschätzung der wichtigste Schlüssel zu Produktivität, Wohlbefinden und Gesundheit ist. Und jeder kann zum Gelingen beitragen!



Download-Tipp

Im Faktenblatt „Unterstützung und Anerkennung durch die Führungskraft sind wichtige Ressourcen – aber viele Beschäftigte erleben sie nur eingeschränkt“ werden alle Zusammenhänge erläutert. Sie finden es zum kostenlosen Download unter: t1p.de/31nr



Zurück ins Büro? Was Sie über die Folgen von Return-to-Office-Initiativen wissen sollten

Return-to-Office- (RTO-)Initiativen reichen von moderaten Anpassungen hybrider Modelle bis hin zu weitgehenden Rückkehrpflichten mit festen Präsenztagen im Unternehmen. Arbeitgeber begründen diesen Schritt häufig mit Vorteilen für Zusammenarbeit und Effizienz. Aber wie zufrieden sind Beschäftigte mit RTO-Initiativen und welche Auswirkungen haben die Initiativen auf ihr Wohlbefinden? Antworten darauf liefert eine Analyse der deutschen Hans-Böckler-Stiftung. (RK)

Grundlage der Analyse ist eine repräsentative Online-Befragung unter Erwerbstätigen Ende 2025 durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Wahrgenommene Gründe für RTO-Initiativen

Etwa die Hälfte der Beschäftigten berichtet, dass RTO-Massnahmen offiziell begründet wurden. Führungskräfte erhalten dabei häufiger entsprechende Informationen als Mitarbeitende ohne Leitungsfunktion.

Offizielle Begründungen

- Förderung des kollegialen Austauschs (87 %)
- Erleichterung der Teamarbeit (76 %)
- Verbesserung der Produktivität/Arbeitsergebnisse (49 %)
- Vereinfachung von Arbeitsabläufen (36 %)
- Bessere Auslastung von Büro oder Betriebsstätte (35 %)

Vermutete Motive seitens der Beschäftigten

- Stärkere Kontrolle durch den Arbeitgeber (62 %)
- Fehlendes Vertrauen seitens der Vorgesetzten (55 %)
- Unmut der Präsenz-Mitarbeitenden (38 %)
- Erleichterung der Mitarbeiterführung (33 %)
- Umstrukturierungen bzw. Stellenabbau (28 %)

Diese Wahrnehmungen verstärken sich noch, wenn von Arbeitgebern keine transparente Begründung kommuniziert wird.

Zufriedenheit der Befragten mit RTO-Initiativen

Die Zufriedenheit mit RTO-Initiativen ist insgesamt gering: Auf einer Skala von 0 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) liegt sie im Durchschnitt knapp über 4.

1. Einfluss von Kommunikation

Die Zufriedenheit fällt signifikant höher aus, wenn die Initiative begründet wurde (4,6 vs. 3,7).

2. Unterschiede nach Hierarchie und Lebenssituation

Führungskräfte bewerten RTO-Initiativen tendenziell positiver als Beschäftigte ohne Leitungsfunktion (4,9 vs. 3,9).

3. Unterschiede nach Geschlecht und familiärer Verpflichtung

Die Zufriedenheit mit RTO-Initiativen ist bei Vätern am höchsten (4,8), gefolgt von kinderlosen Männern (4,3) und kinderlosen Frauen (4,1). Der Wert von Müttern liegt bei 3,6. Diese Unterschiede führen die Forschenden auf die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zurück.

Darauf deuten auch Zusammenhänge punkto Kinderbetreuung hin. Speziell Beschäftigte, welche mehrheitlich die Kinderbetreuung übernehmen, sind mit der verstärkten Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz deutlich unzufriedener (3,4). Höhere Zufriedenheitswerte zeigen sich hingegen bei Beschäftigten,

deren Partner den Grossteil der Kinderbetreuung übernimmt oder bei denen die Betreuung gleichmässig aufgeteilt ist (4,8 bzw. 4,7).

Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit

Beschäftigte, bei denen es keine RTO-Initiative gibt, melden die höchste Zufriedenheit mit ihrer Arbeit (6,9); gibt es eine solche, sinkt der Wert auf 6,5. Am niedrigsten ist die Zufriedenheit bei denjenigen, die ihre Präsenz im Unternehmen erhöhen mussten (6,4). Beschäftigte, die bereits zuvor überwiegend im Unternehmen tätig waren oder ihre Arbeitsweise nicht verändern mussten, sind dagegen zufriedener (6,8).

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Freiwilligkeit bei der Präsenzarbeit zu höherer Arbeitszufriedenheit führt. Eigenständige Entscheide über den Arbeitsort ermöglichen offenbar eine bessere Anpassung an individuelle Bedürfnisse und Alltagsanforderungen.

Zusammenhang zwischen RTO-Initiativen und Belastungserleben

In Unternehmen ohne RTO-Initiative berichten 40 % der Beschäftigten von erhöhter Belastung; in solchen mit RTO-Initiative steigt dieser Anteil auf 50 %.

Besonders ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei Beschäftigten ohne Leitungsfunktion: Ohne RTO-Initiative berichten 37 % von hoher Belastung; mit einer solchen sind es 49 %.

Für Führungskräfte zeigt sich hingegen kein signifikanter Unterschied, was wahrscheinlich an deren flexiblerer Zeiteinteilung liegt. Zudem erhalten sie häufiger offizielle Begründungen, was sich positiv auf die Akzeptanz auswirkt.

Meine 5 Handlungsempfehlungen für SiBe

1. Wirken Sie bei der Geschäftsleitung darauf hin, dass **organisatorische Veränderungen plausibel begründet** werden.
2. RTO-Massnahmen sollten systematisch in die **Risikoermittlung psychischer Belastungen** einbezogen werden.
3. **Massnahmen sind zielgruppenspezifisch zu gestalten**. Speziell Beschäftigte ohne Leitungsfunktion und solche mit hohen Care-Verpflichtungen sind stärker belastet.
4. **Beschäftigte sollten in Entscheidungsprozesse eingebunden werden**, die sie bzw. ihren Tätigkeitsbereich betreffen.
5. **Erhalten Sie hybride, flexible Modelle und Wahlmöglichkeiten** für Beschäftigte.



Download-Tipp

Den Policy Brief WSI, Nr. 96, können Sie hier kostenfrei herunterladen: kurzlinks.de/a3it

Besonderheiten im Umgang mit neuen Lernenden – Praxistipps für SiBe

Als Sicherheitsbeauftragter (SiBe) stehen Sie täglich vor der Herausforderung, sicherheitsrelevante Themen verständlich und überzeugend zu vermitteln. Technische Massnahmen und Vorschriften allein reichen nicht aus – erst durch wirksame Kommunikation entsteht echte Sicherheitskultur im Unternehmen. Nutzen Sie den Start des neuen Ausbildungsjahrgangs, um von Anfang an ein sicheres Verhalten zu prägen und Unfallrisiken nachhaltig zu reduzieren. (RK)

Lernende stehen am Anfang ihres Berufslebens. Sie sind häufig

- unerfahren im Umgang mit Risiken,
- zurückhaltend beim Fragen und Nachfragen,
- stark von Vorbildern abhängig und
- motiviert, alles richtig zu machen.

Ihre Herausforderung als SiBe: Sie müssen Schutz- und Sicherheitsthemen verständlich, praxisnah und angstfrei vermitteln.

Vertrauen schaffen

Vertrauen ist die Grundlage jeder Kommunikation. Es entsteht im täglichen Miteinander – durch Verhalten, nicht durch Vorgaben.

Praxistipps, wie Sie Vertrauen aufbauen:

1. Stellen Sie sich aktiv als **Ansprechperson** vor und seien Sie regelmässig an den Arbeitsplätzen der Lernenden präsent.
2. Signalisieren Sie: **Fragen sind jederzeit willkommen.**
3. **Reagieren Sie geduldig** auf Unsicherheiten.
4. **Vermeiden Sie Blossstellung** vor anderen.
5. **Bleiben Sie glaubwürdig:** Übertreiben Sie nicht und führen Sie keine unrealistischen Beispiele etwa für Unfallfolgen an.
6. Seien Sie **verlässlich** und halten Sie Zusagen ein.



Vertrauen wirkt wie ein Sicherheitsverstärker – es fördert Offenheit und verbessert die Kommunikation.

Verständlich und altersgerecht kommunizieren

Neue Lernende verfügen meist noch nicht über Fachkenntnisse. Komplexe Begriffe oder abstrakte Erklärungen führen schnell zu Missverständnissen.

Praxistipps, wie Ihre Botschaften richtig ankommen:

1. Verwenden Sie eine **einfache, klare Sprache**.
2. **Vermeiden Sie Fachbegriffe** oder erklären Sie diese sofort.
3. Bringen Sie **Beispiele aus dem Arbeitsalltag**: „Was würdest du tun, wenn ...?“
4. **Führen Sie sichere Arbeitsweisen vor.**
5. **Stellen Sie sicher, dass Ihre Botschaft verstanden wurde:** „Kannst du es mir mit deinen Worten erklären?“

Positive Kommunikation statt Abschreckung

Drohungen oder Verbote wirken eher kontraproduktiv – das Lernen wird durch Anerkennung nachhaltiger als durch Kritik.

Praxistipps, wie Sie positiv kommunizieren:

1. **Loben Sie korrektes Verhalten:** Gezieltes und ehrliches Lob stärkt das Sicherheitsbewusstsein und die Motivation der Lernenden. Wenn korrektes Verhalten – etwa das konsequente Tragen von Schutzausrüstung oder das Einhalten von Sicherheitsregeln – direkt anerkannt wird, verstehen sie, dass ihr Handeln wahrgenommen und geschätzt wird. Dies fördert nicht nur die Wiederholung des richtigen Verhaltens, sondern auch das Vertrauen in die eigene Kompetenz.
2. **Sorgen Sie für kleine Erfolgserlebnisse:** Regelmässige, erreichbare Erfolgserlebnisse motivieren nachhaltig und steigern die Lernbereitschaft. Werden Fortschritte sichtbar gemacht – z. B. durch das selbstständige und sichere Ausführen einer Aufgabe –, entwickeln Lernende mehr Selbstvertrauen. Diese positiven Erfahrungen festigen sich und tragen dazu bei, dass sicherheitsgerechtes Verhalten zur festen Gewohnheit wird.
3. **Geben Sie motivierende Rückmeldungen:** Positives Feedback geht über reines Lob hinaus und verbindet Anerkennung mit konstruktiver Unterstützung. Sie zeigen Lernenden nicht nur, dass sie etwas richtig gemacht haben, sondern auch, warum ihr Verhalten wichtig ist. Eine gute Rückmeldung ist konkret, zeitnah und nachvollziehbar:
„Gut, dass du die Schutzbrille getragen hast – so hast du deine Augen effektiv geschützt.“
 Dabei können Verbesserungshinweise wertschätzend eingebunden werden, ohne zu demotivieren. So entsteht eine positive Lernatmosphäre, in der sich die Lernenden ernst genommen fühlen und bereit sind, ihr Verhalten weiterzuentwickeln:
„Ich habe gesehen, dass du beim Schleifen keinen Handschutz getragen hast. Das kann zu Verletzungen führen. Bitte achte beim nächsten Mal darauf.“ Und ergänzend: „Gibt es etwas, das dir das Tragen erschwert?“ Das fördert den Dialog.



In Gesprächen über Regelverstösse sind Fingerspitzengefühl und konkrete Verbesserungshinweise gefragt.

Fehlerkultur als Sicherheitsfaktor

Gerade bei Berufsanfängern ist die Hemmschwelle, Fehler zugeben, hoch: Sie möchten als kompetent wahrgenommen werden und fürchten Kritik oder Nachteile für ihre Bewertung.

Werden Fehler nicht gemeldet, können mehrere problematische Effekte entstehen:

- **Unentdeckte Gefahrenquellen:** Kleine Fehler oder Unregelmässigkeiten bleiben unbemerkt und können sich zu ernsthaften Risiken entwickeln.
- **Fehlende Korrekturmassnahmen:** Ohne Meldung erfolgt keine Analyse – dementsprechend bleiben Ursachen bestehen und wiederholen sich.
- **Lerneffekte bleiben aus:** Fehler sind wichtige Lerngelegenheiten. Werden sie verborgen, entfällt dieser Lernprozess – für die Lernenden selbst und das gesamte Team.
- **Kettenreaktionen:** Ein vermeintlich „kleiner“ Fehler kann in komplexen Systemen Folgeschäden auslösen, etwa technische Defekte, Qualitätsmängel oder sogar Unfälle.

Lernende sollten früh erkennen, dass Fehler menschlich sind und nicht automatisch negative Konsequenzen haben. Entscheidend ist, dass sie erleben: Fehler melden schützt – und wird nicht bestraft, sondern unterstützt.

Praxistipps, wie Sie eine gute Fehlerkultur fördern:

1. **Schaffen Sie niedrigschwellige Meldewege** (analog, digital und persönlich), z. B. diese:
 - **Fehler- oder Ideenbox (auch anonym nutzbar):** Zettel, die unkompliziert ausgefüllt und eingeworfen werden können;
 - **Schwarzes Brett mit Kontaktmöglichkeiten:** Ihr Foto + „Sprich mich einfach an“;
 - **QR-Code auf Plakaten oder Maschinen,** der direkt zu einem kurzen Meldeformular führt;
 - **Melde-App oder internes Tool** mit wenigen Klicks („Gefahr melden“);
 - **Teams- oder WhatsApp-Gruppe (betrieblich)** für schnelle Hinweise: „Maschine X macht komische Geräusche“;
 - **Offene Sprechzeiten** beim SiBe: „Komm einfach vorbei“;
 - **Regelmässige Sicherheitsrunden:** vor Ort ansprechbar;
 - **Kurze informelle Gespräche zwischen SiBe und Lernenden:** „Läuft alles sicher bei dir?“, „Gab es in den letzten Tagen irgendwo etwas Unsicheres oder Komisches?“, „Brauchst du Unterstützung?“
2. **Nutzen Sie Fehler als Lernchance,** indem Sie sie gemeinsam mit den Lernenden reflektieren („Was ist passiert, warum und wie kann man es besser machen?“). Wichtig ist, das Verhalten zu thematisieren – nicht die Person. Wird der Fehler beim nächsten Mal vermieden, sollte dies bewusst anerkannt werden, um den Lernerfolg zu festigen.

Lernen durch Vorbilder und Beobachtung

Lernende orientieren sich stark am Verhalten erfahrener Teammitglieder, da sie betriebliche Abläufe vor allem durch Beobachtung und Nachahmung erlernen. Punkto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kann ein negatives Vorbild gravierende Folgen haben. Wenn erfahrene Mitarbeitende Sicherheitsvorschriften

missachten – z. B. keine Schutzkleidung tragen oder Abkürzungen bei Arbeitsabläufen nehmen –, übernehmen Lernende dieses Verhalten oft ungeprüft. Dies erhöht das Risiko von Unfällen. Zudem kann sich eine Unsicherheitskultur im gesamten Unternehmen etablieren. Ein konsequent positives Vorbild ist daher entscheidend, um Sicherheitsbewusstsein frühzeitig zu verankern.

Praxistipps, wie Sie und die Beschäftigten als Vorbilder dienen:

1. **Leben Sie sicheres Verhalten konsequent vor.**
2. **Erklären Sie, warum Regeln wichtig sind:** Nicht nur „Trage Gehörschutz“, sondern ergänzend „Der Lärm hier kann dein Gehör dauerhaft schädigen – deshalb ist der Schutz wichtig“.
3. **Warnen Sie die Lernende vor Fake-Videos:** Sie zeigen oft verbotene gefährliche Arbeitsweisen.
4. **Sensibilisieren Sie die Beschäftigten,** dass sie eine wichtige Vorbildfunktion haben. Am besten überzeugen Argumente, die zeigen: Vorbild sein kostet wenig, bringt aber mehr Sicherheit.



Erfahrene Teammitglieder haben eine wichtige Vorbildfunktion.

Zusammenarbeit mit Ausbildenden und Führungskräften

Lernende sollen ertüchtigt werden, eigenverantwortlich sicher zu arbeiten – aber in ihrem Tempo. Überforderung führt zu Unsicherheit und Unsicherheit führt zu Fehlern.

Praxistipps, wie Sie als SiBe mit den Ausbildenden und Führungskräften im Unternehmen zusammenarbeiten:

1. **Stimmen Sie Erwartungen und Massnahmen ab:** Alle Beteiligten sollten sich regelmässig über den Ausbildungsstand, Gefährdungen und notwendige Schutzmassnahmen austauschen. So wird sichergestellt, dass Schutz- und Sicherheitsanforderungen konsequent berücksichtigt werden.
2. **Stellen Sie einen einheitlichen Umgang mit Fehlern sicher –** sachlich, lösungsorientiert und ohne Schuldzuweisungen. Eine gemeinsame Linie verhindert widersprüchliche Signale gegenüber den Lernenden.
3. **Vereinbaren Sie klare Prioritäten:** Die zentrale Botschaft muss sein: Sicherheit hat Vorrang vor Leistung oder Tempo. Wenn Führungskräfte z. B. Zeitdruck höher gewichten als Sicherheitsregeln, entsteht ein gefährlicher Zielkonflikt für Lernende.



Fazit

Ein neuer Ausbildungsjahrgang steht in den Startlöchern. Als SiBe tragen Sie mit klarer, wertschätzender Kommunikation und unterstützender Begleitung im Arbeitsalltag massgeblich dazu bei, dass sicheres Verhalten von Anfang an verankert wird.

Checkliste: Vermeiden Sie typische Fehler bei den ersten Schritten der Krisenstabsarbeit

Ein Krisenstab muss jederzeit in der Lage sein, schnell, strukturiert und wirksam zu handeln. Bereits kleine Versäumnisse können die Reaktionsfähigkeit spürbar beeinträchtigen und wertvolle Zeit kosten. Deshalb sind klare Grundlagen wie definierte Rollen, geeignete Räumlichkeiten und abgestimmte Abläufe essenziell. Diese praxisnahe Checkliste trägt dazu bei, Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und zu beheben. (RK)

Die Lagebewältigung in einer Krise hängt massgeblich von der Fähigkeit des Krisenstabs ab, Ordnung ins Chaos zu bringen. Der Krisenstabsraum bildet die Basis für eine effektive Zusammenarbeit. Häufig treten bereits hier erste Herausforderungen auf: Ist überhaupt ein geeigneter Raum definiert? Auch die Rollenverteilung sollte mit Eintreffen des Krisenstabs geklärt sein – in der Praxis fehlt es oft an Transparenz. Sind die Rollen vergeben, sollte

der Krisenstab handlungsfähig sein. Dennoch entstehen häufig vermeidbare Verzögerungen, etwa wenn Hilfsmittel oder Dokumente nicht unmittelbar verfügbar sind. Zu diesem Zeitpunkt sind bereits wertvolle Minuten vergangen, ohne dass wesentliche Massnahmen zur Lagebewältigung eingeleitet wurden. Prüfen Sie mithilfe dieser Checkliste, ob Sie optimale Voraussetzungen für die Krisenstabsarbeit in Ihrem Unternehmen geschaffen haben.

Checkliste: Einrichtung und Handlungsfähigkeit des Krisenstabs

	Ja	Nein	Notizen
Krisenstabsraum			
1. Ist der Krisenstabsraum eindeutig festgelegt?	☐	☐	
2. Ist der Raum allen Krisenstabsmitgliedern bekannt?	☐	☐	
3. Ist ein 24/7-Zugang für alle alarmierten Personen gewährleistet?	☐	☐	
4. Sind Zufahrtsmöglichkeiten sichergestellt?	☐	☐	
5. Entspricht die Raumkapazität der vorgesehenen Personenanzahl?	☐	☐	
6. Ist eine Grundausstattung für Dokumentation/Visualisierung vorhanden (Stifte, Blöcke, Flipchart/Whiteboard, Marker, Laptop, Beamer)? Ist Videokonferenztechnik verfügbar und funktionstüchtig?	☐	☐	
7. Ist eine unterbrechungsfreie Stromversorgung gewährleistet?	☐	☐	
8. Sind Beleuchtung und Raumtemperatur regulierbar?	☐	☐	
Verantwortung und Zuständigkeiten			
9. Sind die Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Krisenstab definiert und allen klar?	☐	☐	
10. Sind alle erforderlichen Funktionen besetzt?	☐	☐	
11. Wird eine Nachalarmierung bei fehlenden Funktionen geprüft/eingeleitet?	☐	☐	
12. Wird eine Doppelbesetzung kritischer Rollen berücksichtigt?	☐	☐	
13. Werden aktuell nicht benötigte Personen sinnvoll für Reserve- oder Folgeaufgaben eingeplant?	☐	☐	
Handlungsfähigkeit			
14. Sind alle erforderlichen Unterlagen, Passwörter, Schlüssel etc. verfügbar?	☐	☐	
15. Ist die Sitzordnung funktional und rollenorientiert gestaltet?	☐	☐	
16. Gibt es ausreichend Ruhe für konzentriertes Arbeiten?	☐	☐	
Lageerfassung			
17. Sind verlässliche Informationsquellen klar definiert?	☐	☐	
18. Werden erste Informationen zur Lage kritisch hinterfragt?	☐	☐	
19. Ist allen bewusst, dass diese häufig ungenau oder unvollständig sind?	☐	☐	
20. Läuft die Kommunikation innerhalb des Krisenstabs und nach aussen strukturiert und geordnet ab?	☐	☐	
21. Werden die vorhandenen Informationen übersichtlich und visuell dargestellt?	☐	☐	
22. Werden alle verfügbaren Informationen, Entscheidungsgrundlagen und Massnahmen dokumentiert?	☐	☐	



„Was genau versteht man unter ‚thermischer Behaglichkeit‘?“

Frage: „Wie können wir sicherstellen, dass in unseren Büroräumen thermische Behaglichkeit erreicht wird? Was bedeutet dieser Begriff eigentlich konkret?“

Dr. Robert Kaufmann: Thermische Behaglichkeit ist dann gegeben, wenn eine Person mit Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftbewegung in ihrer Umgebung zufrieden ist. Es gibt keine starren Grenzwerte, wohl aber bewährte Richtwerte:

Richtwerte			
Art der Tätigkeit	Lufttemperatur (°C)	Luftfeuchtigkeit (%)	Luftbewegung (m/s)
Geistige Tätigkeit im Sitzen	18–24	40–70	max. 0.1
Leichte Handarbeit im Sitzen	18–24	40–70	max. 0.1
Leichte Arbeit im Stehen	17–22	40–70	max. 0.2

Richtwerte	
Raumart	Temperatur (°C)
Büroräume	20*
Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräume	21
Sonstige Arbeitsräume (ausser Hitze-arbeitsplätze)	26 (max.)
Verkaufsräume	19 (min.)

* Die Raumtemperaturen dürfen unterschritten werden, wenn aufgrund betriebstechnischer Gegebenheiten geringere Temperaturen erforderlich sind.

3-Punkte-Check für den Arbeitsalltag

1. Kurzbefragung im Team

- Ist Ihnen zu warm, zu kalt oder ist es angenehm?
- Spüren Sie Zugluft?
- Fühlen Sie sich eher schläfrig oder konzentriert?

Als Faustregel gilt: Fühlen sich mehr als 80 % der Beschäftigten wohl, sind die Bedingungen in der Regel akzeptabel.

2. Einfache Messung der Raumparameter

Nutzen Sie ein kleines Raumklimagerät oder Apps mit Sensor:

- Temperatur messen (Soll: ca. 21–22 °C im Winter, 23–26 °C im Sommer)
- Luftfeuchte prüfen (ideal: etwa 40–60 %)
- Zugluft mit einem Anemometer messen (Richtwerte: ≤ 0,1–0,15 m/s ist meist unproblematisch; > 0,15–0,2 m/s kann als Zugluft empfunden werden)

Wichtig: Mehrmals messen zu verschiedenen Tageszeiten.

3. Auf typische Warnsignale achten

Diese Hinweise deuten auf fehlende Behaglichkeit hin:

- Häufige Klagen über frieren oder schwitzen
- Häufiges Lüften bzw. Öffnen und Schliessen der Fenster
- Beschwerden wie Kopfschmerzen, trockene Augen, Müdigkeit



Fazit

Thermische Behaglichkeit erkennen Sie am besten daran, dass sich die Mehrheit wohlfühlt, die Klimawerte im Richtbereich liegen und keine typischen Beschwerden auftreten. Kombinieren Sie für eine aussagekräftige Einschätzung immer Messwerte mit der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten.



„Wie soll ich das Thema Fahrtauglichkeit bei älteren Fahrzeugführenden ansprechen?“

Frage: „Ich leite einen Fuhrpark und beobachte bei einigen älteren Fahrzeugführenden vermehrt kleinere Schäden an deren Wägen. Wie kann ich das Thema Fahrtauglichkeit ansprechen, um ohne zu diskriminieren meiner Verantwortung gerecht zu werden?“

Dr. Robert Kaufmann: Ein wichtiger Punkt: Massgeblich ist nicht das Alter, sondern die individuelle Fahrtauglichkeit. Massnahmen wie regelmässige Fahrsicherheitstrainings, freiwillige Seh- oder Gesundheitschecks sowie klare Vorgaben zur Eigenverantwortung bei Einschränkungen sollten für alle Fahrzeugführenden

gelten. So vermeiden Sie den Eindruck von Diskriminierung. Bei auffälligen Schadenhäufungen empfiehlt sich eine sachliche Auswertung der Daten. Diese dienen als neutrale Basis für Gespräche. Wichtig dabei: Bleiben Sie wertschätzend und lösungsorientiert. Formulieren Sie Beobachtungen konkret und bieten Sie Unterstützung an, z. B. zusätzliche Trainings oder mehr Assistenzsysteme. Weitergehende Massnahmen – wie obligatorische Untersuchungen – sind nur bei begründeten Zweifeln zulässig.



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

Erzeugen Sie Aufmerksamkeit – die ersten 2 Minuten Ihrer Instruktion sind entscheidend

Wer eine Instruktion durchführt, verliert die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden häufig bereits direkt zu Beginn. Der Grund ist oft derselbe: Die Instruktion startet mit Vorschriften, langen Erklärungen oder Folien voller Text. Dabei entscheiden gerade die ersten Minuten darüber, ob die Teilnehmenden innerlich abschalten oder aufmerksam bleiben. (WB)

Besonders gut funktionieren Einstiege, die unmittelbar etwas aus dem Arbeitsalltag aufgreifen. Das kann ein Bild, ein Gegenstand, eine kurze Situation oder auch eine überraschende Frage sein. Wichtig ist dabei vor allem: Der Einstieg muss Neugier erzeugen. Zeigen Sie beispielsweise einen alltäglichen Gegenstand oder ein Bild mit einem geringfügigen Fehler und stellen Sie zunächst nur Beobachtungsfragen:

- Wo könnte hier ein Problem entstehen?
- Warum fällt so etwas im Alltag oft nicht mehr auf?
- Wer hat ähnliche Situationen schon einmal erlebt?

Dadurch entsteht sofort Beteiligung. Die Teilnehmenden beobachten genauer und beginnen automatisch, über die Situation nachzudenken. Gleichzeitig vermeiden Sie einen der häufigsten Fehler in Instruktionen: zu frühe Erklärungen.

Wichtig ist dabei auch die Reihenfolge. Viele Instruierende erklären zuerst ausführlich Regeln, Vorschriften oder Hintergründe und versuchen erst danach, die Teilnehmenden einzubeziehen. Häufig

funktioniert der umgekehrte Weg deutlich besser: Erst Aufmerksamkeit erzeugen, dann das Thema gemeinsam entwickeln.

Besonders wirkungsvoll sind Situationen, die zunächst harmlos oder alltäglich wirken. Genau solche Beispiele führen oft zu Diskussionen, weil sich viele Teilnehmende darin wiedererkennen. Die Aufmerksamkeit entsteht dabei nicht durch Schockeffekte, sondern durch den Bezug zum eigenen Arbeitsalltag.

Auch kleine Irritationsmomente können hilfreich sein. Das kann eine ungewöhnliche Frage, ein überraschendes Bild oder ein Gegenstand sein, den die Teilnehmenden nicht sofort mit dem eigentlichen Thema verbinden. Solche Einstiege aktivieren die Gruppe häufig deutlich stärker als klassische Frontalvorträge.

Vermeiden Sie dagegen typische Standardsätze wie „Heute geht es um das Thema ...“ oder „Wir beginnen mit den rechtlichen Grundlagen ...“. Solche Einstiege erzeugen keine Aufmerksamkeit. Besser funktionieren konkrete Situationen, idealerweise mit Aha-Effekt. Sagen sich Ihre Teilnehmenden „Das hätte ich jetzt nicht gedacht“, ist das die Erkenntnis: Hier kann ich etwas lernen.

Strom im Arbeitsalltag: 8 goldene Regeln für die sichere Nutzung elektrischer Geräte

Elektrische Geräte gehören zum Arbeitsalltag wie der Kaffee zur Frühschicht: Laptop, Ladegerät, Verlängerungskabel oder Bohrmaschine sind ständig im Einsatz. Gerade deshalb werden Risiken leicht übersehen. Befähigen Sie Beschäftigte, Warnzeichen zu erkennen und Geräte nur zu benutzen, wenn sie sicher und unbeschädigt sind. (SD)

Geben Sie den Teilnehmenden in Ihrer Instruktion einfache Verhaltensregeln mit, die sie (nicht nur) im betrieblichen Alltag sofort anwenden können. Wichtig ist: Es geht nicht um eine Schulung in Elektrotechnik, sondern um Aufmerksamkeit, Melden und konsequentes Nichtbenutzen bei Auffälligkeiten.

1. Vor der Benutzung kurz hinschauen: Beschäftigte sollten elektrische Geräte vor dem Einsatz mit einem kurzen Blick prüfen: Ist die Leitung beschädigt? Sitzt der Stecker fest? Ist das Gehäuse gebrochen? Gibt es Verfärbungen, Brandspuren oder ungewöhnliche Geräusche?

2. Warnzeichen ernst nehmen: Wird ein Gerät ungewöhnlich heiss, schmeckt es verschmort, flackert es oder löst es wiederholt die Sicherung aus, ist Schluss mit „geht schon noch dieses Mal“. Das Gerät darf ist ein Sicherheitsrisiko und darf nicht weiter benutzt werden!

3. Defekte Geräte sofort aus dem Verkehr ziehen: Beschädigte oder funktionsgestörte Geräte sind vom Netz zu trennen, zu kennzeichnen und der zuständigen Person – etwa der Fachkraft für Elektrosicherheit – zu melden. Wichtig: Das Gerät nicht irgendwo „für später“ ablegen, wo andere Mitarbeitende wieder Zugriff darauf haben.

4. NIEMALS selbst reparieren: Isolierband oder Panzertape ist keine Lösung und schon gar keine Instandhaltung. Beschäftigte ohne elektrotechnische Qualifikation dürfen elektrische Geräte nicht öffnen, reparieren oder manipulieren. Das ist eine Fall für die Fachkraft für Elektrosicherheit oder einen Reparaturbetrieb.

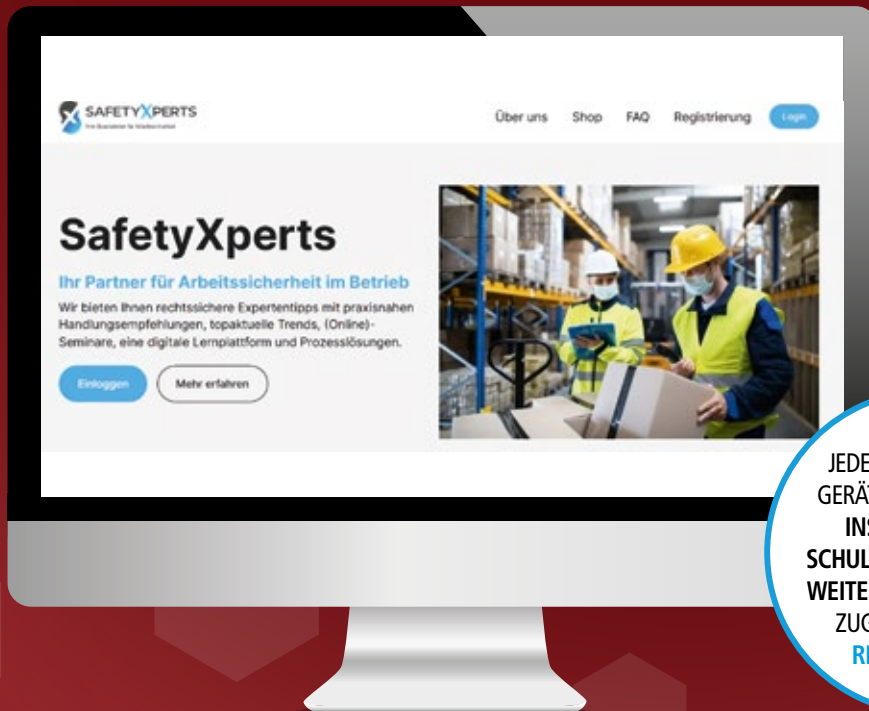
5. Nur geeignete Geräte verwenden: Beim Einsatz von Geräten in feuchten, staubigen oder mechanisch belasteten Bereichen ist darauf zu achten, dass die Geräte hierfür vorgesehen sind.

6. Verlängerungen und Steckdosenleisten vor Überlastung schützen: Mehrfachsteckdosen sind keine Stromwunder, sie dürfen nicht in Reihe hintereinandergesteckt werden. Kabeltrommeln sind bei hoher Last abzurollen und Leitungen so zu verlegen, dass sie nicht gequetscht oder zur Stolperfalle werden.

7. Prüfkennzeichnung beachten – aber nicht blind vertrauen: Eine gültige Prüfplakette ist wichtig, ersetzt aber nicht den Blick auf den aktuellen Zustand.

8. Nicht alles einstecken, was einen Stecker hat: Private Elektrogeräte dürfen im Unternehmen nur mit Erlaubnis genutzt werden und wenn sie für den Einsatz geeignet sind. Das gilt speziell für Heizlüfter, Kaffeemaschinen, Wasserkocher und Ladegeräte.

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

Blieben 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, Michael Schrader, Bonn • ISSN 2510-3741 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn • Produktmanagement: Chanaya Schönborn, Bonn • Chefredaktorin: Sabine Kurz (SK), München • AutorInnen: Dr. Robert Kaufmann (RK), Bad Neuenahr-Ahrweiler; Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm • Schlussredaktion: Dr. Bernd Knappmann, Rielasingen-Worblingen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice vnrag.ch • 9024 St.

Gallen • Telefon: 0228/95 50 160 • Telefax: 0228/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnrag.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: dshere meta; S. 4: Lifeisbeautiful; S. 6: amorn und ehrenberg-bilder; S. 7: industrieblick – alle AdobeStock





Interaktiver Safety-Check

Der Safety-Check des Deutschen Verkehrssicherheitsrats hilft Ihnen, Ihre Verkehrssicherheitsarbeit systematisch zu planen und zu verbessern. Mittels interaktiver Checklisten erfassen Sie zunächst den Ist-Zustand in Ihrem Unternehmen (Stellenwert von Verkehrssicherheit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Ausgestaltung der Kommunikations- und Fehlerkultur; Meldewesen für Gefährdungen und Unfälle). Die Auswertung zeigt Ihnen, wo Handlungsbedarf besteht. Mit den daraus abgeleiteten individuellen Massnahmen können Sie nachhaltig Rahmenbedingungen gestalten, damit dienstlich veranlasste Wege und die Wege zur Arbeit und zurück nach Hause unter sicheren Bedingungen stattfinden können.

Starten Sie hier Ihren Safety-Check:

 kurzlinks.de/ukra

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

**„Nudging“ am Arbeitsplatz: Warum Gesundheit
und Sicherheit immer wieder „Stupser“ brauchen**

**Warum moderne Sicherheitssysteme menschliche
Skepsis nicht ersetzen**

**Checkliste: Multikultureller Arbeitsschutz –
Verstehen ist die Grundlage für Sicherheit**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit