KW
43-44/2026

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

HERBSTLICHE RISIKEN AUF BAUSTELLEN

Lesen Sie hier, wie Sie Ihre Kollegen vor Unfällen durch Wind, Regen, Laub und schlechte Lichtverhältnisse schützen. S. 5

TOP-THEMA

DURCHHALTEN BIS ZUR RENTE? SO GELINGT ES

An welchen Stellschrauben Sie drehen können, um die Chancen auf gesundes Arbeiten bis zur Rente zu verbessern. S. 6

PRAXIS-CHECK: HÜRDEN FÜR LINKSHÄNDER

Spiegelverkehrt, falscher Lichteinfall, Fehlhaltungen: Mit dieser Checkliste spüren Sie Gefährdungen für Linkshänder auf. S. 8



„Wer erwartet, dass Mitarbeiter lange leistungsfähig bleiben, muss auch gute Arbeitsbedingungen bieten."

SAFETYXPERTS
Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



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.

Wer hält durch?

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Auswertung des aktuellen DGB-Index Gute Arbeit lässt aufhorchen: Vier von zehn Beschäftigten glauben nicht, unter den heutigen Bedingungen bis zur gesetzlichen Rente arbeiten zu können. Ein deutliches Alarmsignal! Körperliche Belastungen, Zeitdruck, Lärm und fehlende Mitgestaltungsmöglichkeiten zehren an Gesundheit und Motivation. Die Einschätzung der Beschäftigten gilt in der Arbeitswissenschaft als wichtiger Hinweis auf mögliche spätere Krankheitsausfälle und Frühverrentungen.

Wer erwartet, dass Mitarbeiter lange leistungsfähig bleiben, muss ihnen auch Arbeitsbedingungen bieten, die das ermöglichen. Gute Arbeit darf kein Privileg sein. Sorgen Sie dafür, dass in Ihrem Betrieb niemand seine Gesundheit opfern muss, um bis zur Rente durchzuhalten. Anregungen, wie das gelingen kann, finden Sie auf den Seiten 6 und 7.

Beste Grüße



Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

Die leidenschaftliche Menschenschützerin: „Als Arbeitsschützerin mache ich keine Kompromisse, wenn es um Leib und Leben geht. Ansonsten ist die beste Strategie, um Arbeitgeber von meinen Schutzmaßnahmen zu überzeugen: Kleine Schritte gehen.“ Den passenden Fahrplan dafür gibt die selbstständige Sicherheitsingenieurin und Unternehmensberaterin Ihnen in den Ausgaben von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“.



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 der Praktiker vor Ort Maßnahmen schnell umsetzen kann.

rafael.delaRoza@safetyxperts.de



Dr. Mikko Börkircher
(MB)

Dr. Mikko Börkircher ist Verbands- und Sicherheitsingenieur und betreut Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Holz- und Kunststoffverarbeitung. Er verbindet arbeitswissenschaftliche Expertise mit fundiertem tariflichem Know-how und unterstützt Unternehmen praxisnah bei der Umsetzung betrieblicher Anforderungen – insbesondere im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.

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**

Zwischen Pflichtgefühl und Gesundheitsrisiko: 6 Tipps, wie Sie Präsentismus vorbeugen

Jetzt im Herbst beginnt wieder die Hochsaison für Erkältungs- und Atemwegserkrankungen. In vielen Betrieben steigt damit das Risiko eines Phänomens, das im Arbeits- und Gesundheitsschutz häufig unterschätzt wird: Präsentismus. Gemeint ist das Arbeiten trotz Krankheit. In diesem Beitrag erfahren Sie mehr über die Ursachen und Auswirkungen dieses Verhaltens und wie Sie dazu beitragen können, Präsentismus in Ihrem Betrieb zu vermeiden.

Viele Beschäftigte erscheinen trotz Husten, Schnupfen, Kopf- oder Gliederschmerzen am Arbeitsplatz oder arbeiten im Homeoffice weiter. Die Gründe dafür sind vielfältig:

- Termindruck
- Verantwortungsbewusstsein
- Fehlende Vertretungsregelungen
- Sorge, Kollegen zusätzlich zu belasten
- Befürchtung, bei häufiger Abwesenheit als weniger leistungsfähig wahrgenommen zu werden

Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist Präsentismus keine Stärke, sondern ein Risikofaktor

Bereits leichte Erkrankungen können die Konzentration, Aufmerksamkeit und Reaktionsfähigkeit deutlich beeinträchtigen. Dies erhöht die Fehlerwahrscheinlichkeit und kann insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen das Unfallrisiko steigern. Gleichzeitig besteht bei infektiösen Erkrankungen die Gefahr, weitere Beschäftigte anzustecken und dadurch zusätzliche Ausfälle im Betrieb zu verursachen.

Studien weisen auch auf langfristige Folgen hin

Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen zudem, dass die Folgen weit über die eigentliche Erkrankung hinausgehen können. Beschäftigte, die trotz Krankheit arbeiten, berichten häufiger von anhaltender Erschöpfung und benötigen länger für ihre vollständige Regeneration. Kurzfristig gewonnene Arbeitszeit kann so langfristig zu Leistungsabfall, höherer Fehleranfälligkeit und längeren Ausfallzeiten führen. Für Unternehmen entstehen so nicht nur gesundheitliche, sondern auch wirtschaftliche Belastungen.

6 Ansatzpunkte für den Arbeitsschutz

1. **Führungskräfte sensibilisieren:** Vorgesetzte sollten deutlich kommunizieren, dass eine Krankmeldung kein Zeichen mangelnder Leistungsbereitschaft ist.
2. **Vertretungsregelungen schaffen:** Klare Zuständigkeiten reduzieren den Druck, trotz Krankheit arbeiten zu müssen.
3. **Gesundheitsthemen regelmäßig ansprechen:** Präsentismus sollte Bestandteil von Unterweisungen, Gesundheitsaktionen und Führungskräfteschulungen sein.
4. **Homeoffice nicht als Ausweichlösung betrachten:** Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte trotz Erkrankung auf ausreichende Regeneration verzichten.
5. **Hygienemaßnahmen in der Erkältungssaison stärken:** Handhygiene, regelmäßiges Lüften und die Bereitstellung von Hygienemitteln senken das Infektionsrisiko.
6. **Gefährdungsbeurteilungen erweitern:** Psychische Belastungen, Arbeitsverdichtung und Personalmangel sollten als mögliche Ursachen für Präsentismus berücksichtigt werden.

Fazit

Um die Folgen von Präsentismus für die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und betriebliche Sicherheit zu vermeiden, sollten Sie Rahmenbedingungen schaffen, die Beschäftigten eine vollständige Genesung ermöglichen. Eine offene Gesundheitskultur, gute Vertretungsregelungen und sensibilisierte Führungskräfte sind dabei wichtige Bausteine.

Ausbildungsreport 2026: Azubis zunehmend belastet – Zufriedenheit auf Rekordtief

Laut aktuellem DGB-Ausbildungsreport fühlt sich jeder zweite Azubi psychisch belastet. Gleichzeitig ist die Zufriedenheit mit der Ausbildung auf einen historischen Tiefstand gesunken. Nur noch 65,7 % der befragten Auszubildenden bewerten ihre Lehrstelle positiv. Lesen Sie hier, welche Belastungen besonders häufig vorkommen, welche Defizite der Report bei den Ausbildungsbedingungen aufzeigt und mit welchen Maßnahmen sich die mentale Gesundheit junger Leute stärken lässt.

Für den Ausbildungsreport des Jugendverbandes des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB-Jugend) wurden von Mai 2025 bis April 2026 über 13.000 Azubis aus 25 Ausbildungsberufen befragt. Schwerpunkt war mentale Gesundheit. Zusätzlich zu Belastungen im Betrieb wurden erstmals auch Belastungen im Privatleben in den Blick genommen. Ferner wurde gefragt, ob und, wenn ja durch wen die Azubis bei der Bewältigung der von ihnen als belastend empfundenen Situationen unterstützt werden.

Fortsetzung auf Seite **4**

FORTSETZUNG VON SEITE 3 **Ausbildungsreport 2026: Azubis zunehmend belastet – Zufriedenheit auf Rekordtief**

Was belastet Auszubildende aktuell?

Die wichtigsten Belastungsfaktoren im Betrieb sind

- **Leistungs-/Zeitdruck**
- **Personalmangel**
- **Verantwortungsdruck**

Jeweils rund 20 % der Befragten nennen einen dieser Aspekte.

Hinzu kommen private Belastungen:

- 49 % sehen ihre **finanzielle Situation** als Belastung.
- 35 % leiden unter ihrer **Wohnsituation.**
- 65,3 % geben an, von ihrer **Ausbildungsvergütung** nicht oder nur eingeschränkt selbstständig leben zu können.
- Fast ein Drittel erhält **finanzielle Unterstützung von Eltern**.
- Rund 12 % gehen zusätzlich einer **Nebentätigkeit** nach.



Wenn berufliche und private Belastungen überhandnehmen, gerät der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung in Gefahr.

Ausbildungsbedingungen stehen in der Kritik

- 35,4 % der Azubis leisten **regelmäßig Überstunden**.
- 16,3 % müssen **häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten** übernehmen.
- 8,9 % haben **keinen zuständigen Ausbilder**.
- 11,6 % geben an, dass ihr **Ausbilder selten oder nie für sie erreichbar** ist.

Mangelnde Deckung zwischen Interessen junger Leute und ihrem Ausbildungsberuf

Rund 20 % der Befragten erlernen einen Beruf, der ursprünglich nicht ihr Wunschberuf war. 8,4 % bezeichnen ihre Ausbildung sogar als „Notlösung". Während 78,6 % der Azubis im Wunschberuf zufrieden oder sehr zufrieden sind, trifft dies bei denjenigen, die ihre Ausbildung als Notlösung sehen, nur auf 29 % zu. Nach Einschätzung der DGB-Jugend steigt in dieser Gruppe auch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs.

8 Empfehlungen für Ihre betriebliche Praxis

1. Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche zwischen Ausbildern und Azubis etablieren, um Belastungen frühzeitig zu erkennen.
2. Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten alters- und ausbildungsgerecht gestalten.
3. Überstunden und ausbildungsfremde Tätigkeiten konsequent vermeiden.
4. Eine verlässliche Betreuung durch qualifizierte Ausbilder sicherstellen.
5. Psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz berücksichtigen.
6. Führungskräfte und Ausbilder für Warnsignale psychischer Überlastung sensibilisieren.
7. Niedrigschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote, etwa durch betriebliche Sozialberatung oder externe Anlaufstellen, bekannt machen.
8. Eine offene Gesprächskultur fördern, in der junge Beschäftigte Belastungen ohne Angst vor Nachteilen ansprechen können.

Download-Tipp

Sie können den DGB-Ausbildungsreport 2026 hier kostenlos herunterladen: **kurzlinks.de/bqhg**

Ab 2027 gelten neue E-Scooter-Regelungen: Die wichtigsten Änderungen im Überblick

Mit der Novelle der Elektrokleinstfahrzeuge-Verordnung (eKFV) treten 2027 Änderungen für E-Scooter zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft. Während ab Januar neue technische Anforderungen gelten, betreffen die Regelungen ab März vor allem die Nutzung von E-Scootern im Straßenverkehr. Ziel ist die weitgehende Gleichstellung von E-Scootern mit dem Radverkehr. Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen und Unterweisungen sollten rechtzeitig angepasst werden.

Änderungen ab 1.1.2027

Für neu in Verkehr gebrachte Elektrokleinstfahrzeuge gelten zusätzliche technische Anforderungen. Dazu gehören u. a.

- verpflichtende Blinker bei einspurigen Fahrzeugen,
- höhere Sicherheitsanforderungen an Batterien sowie
- weiterentwickelte Prüf- und Bremssysteme.

Änderungen ab 1.3.2027

- Verkehrszeichen und Zusatzzeichen, wie z. B. Radverkehr frei, gelten zukünftig auch für E-Scooter.
- Nebeneinanderfahren ohne Verkehrsbehinderung ist erlaubt.
- Für das Parken und Abstellen gelten die Fahrradregelungen.
- Verstöße, wie z. B. unzulässige Gehwegnutzung, werden teurer.

Wind, Regen, Laub, Dunkelheit – Maßnahmen gegen herbstliche Unfallrisiken auf Baustellen

Mit dem Herbst verändern sich die Arbeitsbedingungen auf Baustellen spürbar. Kürzere Tage, häufige Niederschläge, stürmisches Wetter und herabfallendes Laub erhöhen das Unfallrisiko erheblich. Verkehrswege werden rutschig, Sichtverhältnisse verschlechtern sich und ungesicherte Materialien können durch Wind zu gefährlichen Geschossen werden. Die folgenden Beispiele zeigen typische Unfallereignisse in den Herbstmonaten sowie geeignete Maßnahmen zur Unfallverhütung.

Wind/Sturm

Bsp. 1: Wind erfasst Platte auf dem Gerüst	Präventivmaßnahmen
Ein Mitarbeiter transportiert auf einem Fassadengerüst eine großformatige Platte. Eine starke Windböe erfasst die Platte, wodurch er das Gleichgewicht verliert und gegen das Seitenschutzgeländer prallt. Dabei verletzt er sich an Brust und Schulter.	■ Windstärken vor Beginn der Arbeiten bewerten. ■ Windanfälliges Material nur bei ruhigem Wetter transportieren. ■ Großflächige Bauteile mit mehreren Personen oder geeigneten Hebezeugen bewegen. ■ Mitarbeiter zu den Gefahren der Segelwirkung unterweisen.

Bsp. 2: Materialstapel stürzt um	Präventivmaßnahmen
Nach Anlieferung werden mehrere Dämmstoffpakete ungesichert am Baustellenrand gelagert. Im Laufe des Tages nimmt die Windgeschwindigkeit deutlich zu. Eine Windböe erfasst die oberen Pakete, wodurch der gesamte Stapel umstürzt. Ein vorbeigehender Mitarbeiter wird am Bein getroffen und erleidet eine Fraktur.	■ Leichte Materialien gegen Umkippen und Wegwehen sichern. ■ Lagerflächen regelmäßig kontrollieren. ■ Wetterwarnungen in die Arbeitsplanung einbeziehen.

Regen

Bsp. 1: Sturz auf nassem Laufsteg	Präventivmaßnahmen
Nach anhaltendem Regen transportiert ein Mitarbeiter Materialien über einen nassen und verschmutzten Laufsteg. Dabei rutscht er aus, stürzt zu Boden und erleidet schmerzhafte Prellungen.	■ Verkehrswege regelmäßig reinigen. ■ Rutschhemmende Beläge einsetzen. ■ Sicherheitsschuhe mit geeignetem Profil verwenden.

Bsp. 2: Absturz von der Leiter durch nasse Sprossen	Präventivmaßnahmen
Ein Mitarbeiter nutzt im Außenbereich eine Anlegeleiter, um Material zu entnehmen. Die Leiter stand zuvor längere Zeit im Regen. Beim Abstieg setzt der Mitarbeiter den Fuß auf eine feuchte Sprosse, rutscht ab und verliert den Halt. Er stürzt aus mehreren Metern Höhe und verletzt sich an Arm und Rücken.	■ Leitern vor der Benutzung auf Nässe kontrollieren. ■ Leitern regelmäßig reinigen. ■ Alternativen zur Leiterarbeit prüfen, „Stufe statt Sprosse“ R10 ■ Mitarbeiter zur sicheren Leiternutzung unterweisen.

Laub

Bsp. 1: Stolpern über verdeckte Materialreste	Präventivmaßnahmen
Auf einem Verkehrsweg verdeckt eine Schicht aus nassem Laub einen dort verlegten Druckluftschlauch. Ein Mitarbeiter bemerkt das Hindernis nicht, bleibt mit dem Fuß hängen und stürzt nach vorne. Dabei verletzt er sich am Knie und Handgelenk.	■ Verkehrswege regelmäßig von Laub befreien. ■ Schläuche und Kabel geordnet verlegen. ■ Tägliche Sichtkontrollen durchführen. ■ Mitarbeiter für verdeckte Stolperstellen sensibilisieren.

Bsp. 2: Ausrutschen auf laubbedeckter Treppe	Präventivmaßnahmen
Über Nacht hat sich auf einer Außentreppe feuchtes Laub angesammelt. Beim Betreten der Treppe rutscht ein Mitarbeiter auf den Blättern aus und stürzt mehrere Stufen hinunter. Die Folge sind Prellungen sowie eine Verletzung am Sprunggelenk.	■ Treppenanlagen regelmäßig reinigen, Handläufe instand halten. ■ Rutschhemmende Beläge einsetzen. ■ Mitarbeiter schulen: Handläufe immer benutzen.

Beleuchtung/Dunkelheit

Bsp. 1: Kollision mit einer Baumaschine	Präventivmaßnahmen
Ein Mitarbeiter geht über einen Fahrweg, wo gleichzeitig ein Radlader Material transportiert. Aufgrund schlechter Ausleuchtung erkennt der Maschinenführer den Mitarbeiter zu spät. Trotz eingeleiteter Bremsung kommt es zu einem Zusammenstoß.	■ Verkehrswege ausreichend beleuchten. ■ Warnkleidung der erforderlichen Schutzklasse tragen. ■ Fußgänger- und Fahrzeugverkehr trennen. ■ Beleuchtungseinrichtungen regelmäßig warten.

Bsp. 2: Sturz in eine Baugrube	Präventivmaßnahmen
Während der Morgenstunden transportiert ein Mitarbeiter Werkzeug zu seinem Arbeitsbereich. Eine Baugrube wurde zwar abgesichert, die Absperrung ist aufgrund mangelnder Beleuchtung jedoch nur schwer erkennbar. Der Mitarbeiter übersieht die Gefahrenstelle, stolpert an der Absperrung und stürzt in die Baugrube.	■ Baugruben ausreichend beleuchten. ■ Absturzkanten sichern und kennzeichnen. ■ Absperrungen regelmäßig kontrollieren. ■ Zusätzliche Beleuchtung in Gefahrenbereichen vorsehen.

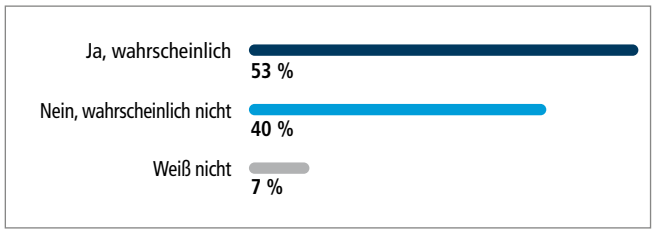
Durchhalten bis zur Rente? Diese Handlungsfelder sollten Sie besonders im Blick haben

Diskussionen um Fachkräftemangel, demografischen Wandel und längere Erwerbsbiografien drehen sich meist um das Renteneintrittsalter. Der DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2026 richtet den Blick jedoch auf eine dabei oft übersehene Frage: Können Beschäftigte unter den aktuellen Arbeitsbedingungen überhaupt gesund bis zur Rente arbeiten? Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung sind alarmierend. Lesen Sie hier, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.

Für die Auswertung wurden die Daten des DGB-Index Gute Arbeit aus den Jahren 2022 bis 2026 mit insgesamt knapp 28.000 Befragten herangezogen. Die subjektive Einschätzung der Beschäftigten gilt als wichtiger Indikator für zukünftige Arbeitsausfälle und vorzeitige Erwerbsaustritte. Die Ergebnisse sind deshalb nicht nur Ausdruck einer aktuellen Belastungslage, sondern weisen auch auf künftige Risiken für Unternehmen hin.

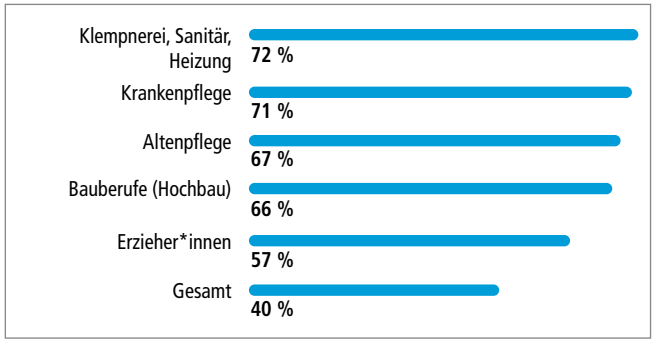
40 % der Beschäftigten glauben nicht an ein Durchhalten bis zur Rente

Nur 53 % der Befragten gehen davon aus, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben zu können. 40 % rechnen nicht damit.



Die Erwartung, bis zur Rente arbeiten zu können, fällt bei vielen Beschäftigten verhalten aus.

Besonders kritisch fällt die Einschätzung in körperlich und psychisch belastenden Berufen aus. Überdurchschnittlich pessimistisch bewerten Beschäftigte aus dem Sanitär-, Heizungs- und Klempnerhandwerk, aus Pflegeberufen, Bauberufen sowie Erzieher ihre Chancen, bis zum Renteneintritt durchzuhalten.



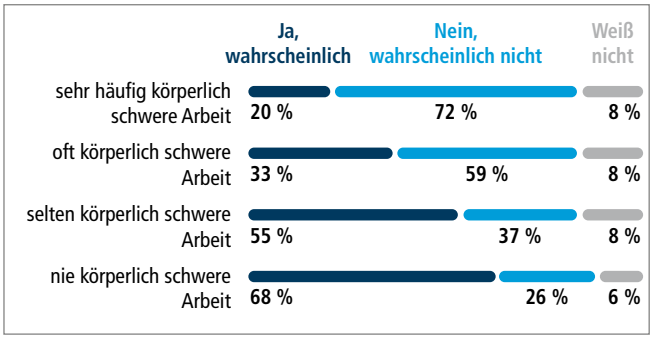
Die Einschätzung unterscheidet sich stark nach Berufsgruppen.

Die Arbeitsbedingungen beeinflussen maßgeblich die Arbeitsfähigkeit

Die Analyse zeigt deutlich, dass nicht das Alter allein entscheidend ist, sondern vor allem die konkreten Arbeitsbedingungen. Besonders starke Zusammenhänge bestehen bei körperlicher Belastung, Lärm, Zeitdruck, langen Arbeitszeiten, fehlenden Handlungsspielräumen und mangelnder betrieblicher Gesundheitsförderung.

Handlungsfeld 1: Körperlich schwere Arbeit

Körperlich belastende Tätigkeiten wirken sich am stärksten auf die Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit aus. Von den Beschäftigten, die sehr häufig schwer heben, tragen oder stemmen müssen, erwarten 72 %, ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben zu können.



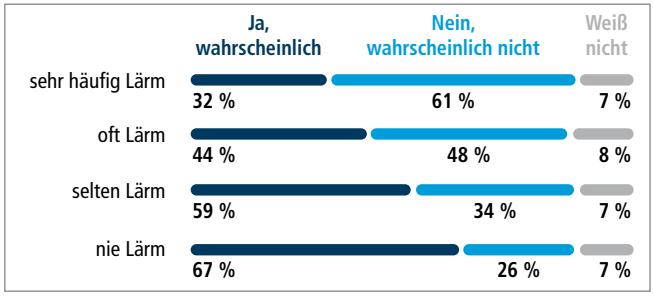
Schwere Tätigkeiten sind kaum bis zur Rente leistbar.

Was resultiert daraus für die Praxis?

Technische Hebehilfen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, die Reduzierung manueller Lastenhandhabung und eine alternsgerechte Arbeitsorganisation sind zentrale Voraussetzungen, um Beschäftigte langfristig gesund im Erwerbsleben zu halten. Gerade vor dem Hintergrund älter werdender Belegschaften sollten Sie prüfen, ob vorhandene Gefährdungsbeurteilungen ausreichend auf langfristige Muskel-Skelett-Belastungen eingehen.

Handlungsfeld 2: Lärm

Lärmbelastung wird häufig auf die Gefahr von Hörschäden reduziert. Die Ergebnisse des DGB-Index zeigen jedoch, dass die Auswirkungen deutlich weiter reichen. Beschäftigte, die sehr häufig Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind, gehen zu 61 % davon aus, ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben zu können.



Hohe Lärmbelastung gefährdet ein langes Berufsleben.

Was resultiert daraus für die Praxis?

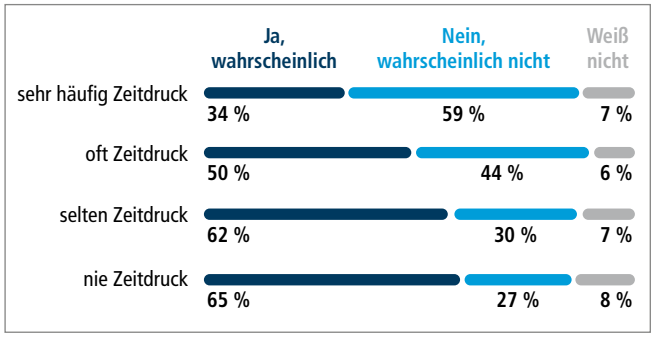
Lärm wirkt nicht nur auf das Gehör, sondern beeinflusst auch die Konzentration, das Stressniveau und die psychische Belastung.

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

Deshalb sollten Sie Lärmschutz konsequent als Bestandteil eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements betrachten. Technische Lärmminderung, raumakustische Maßnahmen und lärmarme Arbeitsverfahren gewinnen dadurch eine zusätzliche Bedeutung für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Handlungsfeld 3: Zeitdruck

Neben körperlichen Belastungen spielen psychische Faktoren eine entscheidende Rolle. Besonders deutlich zeigt sich dies beim Thema Zeitdruck: Beschäftigte, die sehr häufig gehetzt arbeiten oder dauerhaft unter Termindruck stehen, rechnen zu 59 % damit, ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben zu können.



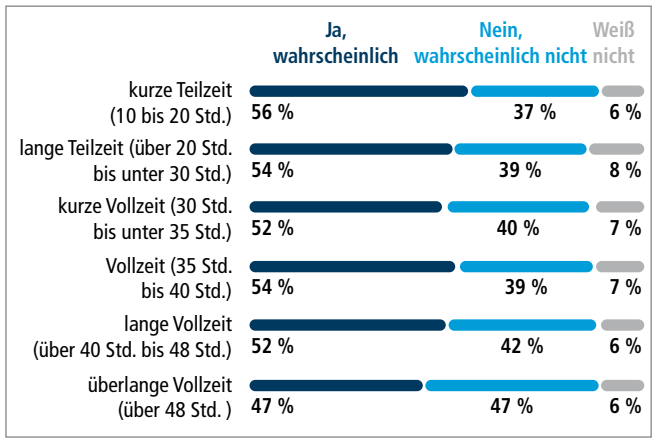
Wenn Zeitdruck den Arbeitsalltag prägt, fällt die Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit pessimistisch aus.

Was resultiert daraus für die Praxis?

Psychische Belastungen sind mittlerweile ähnlich relevant wie physische Gefährdungen. Arbeitsverdichtung, Personalmangel und permanente Terminvorgaben beeinflussen die langfristige Gesundheit erheblich und müssen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen konsequent berücksichtigt werden.

Handlungsfeld 4: Lange Arbeitszeiten

Ein weiterer Einflussfaktor ist die Dauer der Arbeitszeit. Mit zunehmender Wochenarbeitszeit steigt der Anteil der Beschäftigten, die nicht an ein Durchhalten bis zur Rente glauben. Bei kurzer Teilzeit (10 bis 20 Stunden pro Woche) sind dies 37 %, bei überlanger Vollzeit (mehr als 48 Stunden pro Woche) 47 %.



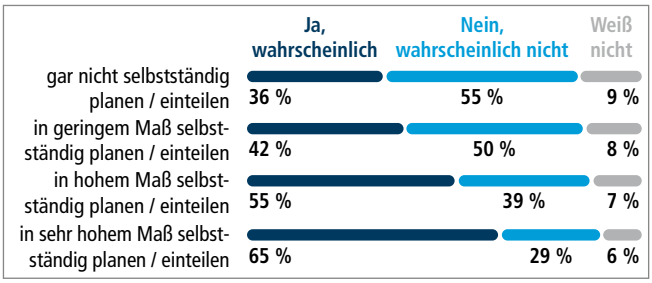
Überlange Arbeitszeiten belasten die Erwerbsperspektive.

Was resultiert daraus für die Praxis?

Diese Ergebnisse bestätigen die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, wonach lange und überlange Arbeitszeiten die Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigen, zu Ermüdung und Erschöpfung führen und das Unfallrisiko erhöhen. Um dies zu vermeiden, sollten Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten, ausreichende Pausen ermöglicht und Belastungsspitzen durch eine vorausschauende Personal- und Arbeitszeitplanung vermieden werden.

Handlungsfeld 5: Handlungsspielraum

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Möglichkeit, die eigene Arbeit selbstständig zu planen und zu organisieren. Beschäftigte mit hoher Autonomie bewerten ihre Chancen, bis zur Rente arbeiten zu können, deutlich positiver als Personen mit stark fremdbestimmten Tätigkeiten.



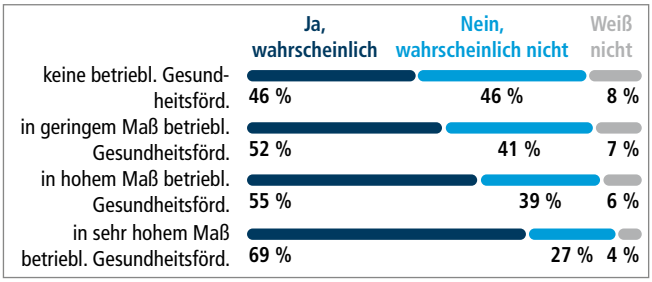
Mitgestaltung fördert langfristige Arbeitsfähigkeit.

Was resultiert daraus für die Praxis?

Wenn Mitarbeiter Arbeitsabläufe oder Zeitplanung mitgestalten können, wirkt sich dies positiv auf Motivation, Belastungserleben und langfristige Arbeitsfähigkeit aus.

Handlungsfeld 6: Betriebliche Gesundheitsförderung

Besonders interessant ist der Zusammenhang zwischen betrieblicher Gesundheitsförderung und der erwarteten Arbeitsfähigkeit. Dort, wo Beschäftigte die Gesundheitsförderung als sehr gut bewerten, können sich 69 % vorstellen, bis zur Rente durchzuhalten. Fehlen entsprechende Maßnahmen vollständig, sinkt dieser Wert deutlich.



Gesundheitsförderung macht Durchhalten wahrscheinlicher.

Was resultiert daraus für die Praxis?

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte vom Arbeitgeber nicht als freiwilliges Zusatzangebot betrachtet werden. Sie wird von Beschäftigten als wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Arbeitsgestaltung wahrgenommen. Entscheidend ist, dass Gesundheitsförderung nicht isoliert erfolgt, sondern eng mit Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verknüpft wird.

Download-Tipp

Die ausführlichen Studienergebnisse können Sie kostenfrei hier herunterladen: **kurzlinks.de/h7bw**

Praxis-Check: Können Linkshänder in Ihrem Betrieb sicher und gesund arbeiten?

In einer Arbeitswelt, die primär auf Rechtshänder ausgerichtet ist, stoßen Linkshänder täglich auf unterschätzte Hürden. Ungeeignete Werkzeuge, spiegelverkehrte Bedienelemente oder falscher Lichteinfall können zu Fehlbelastungen führen und das Unfallrisiko erhöhen. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Händigkeit in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Diese Checkliste hilft Ihnen, Gefahrenpotenziale für Linkshänder zu erkennen und zu minimieren.

Checkliste: Arbeitsschutzmaßnahmen für Linkshänder

		Ja	Nein	Notizen
Onboarding und Organisation				
1.	Werden neue Mitarbeiter beim Onboarding aktiv nach ergonomischen Wünschen bezüglich ihrer Händigkeit gefragt?	☐	☐	
2.	Wird der Arbeitsplatz des linkshändigen Mitarbeiters auf Händigkeit und Ergonomie überprüft?	☐	☐	
3.	Wird nach der Anpassung des Arbeitsplatzes (ca. 2–4 Wochen später) ein Gespräch mit dem Mitarbeiter zur Wirksamkeitsprüfung geführt?	☐	☐	
4.	Ist sichergestellt, dass alle händigkeitsspezifischen Sonderanschaffungen komplett vom Betrieb getragen werden?	☐	☐	
5.	Ist im Team verankert, dass Arbeitsabläufe nicht starr auf die rechte Hand gedrängt werden (kein Umerziehungsdruck)?	☐	☐	
Büroarbeitsplatz und IT-Ausstattung				
6.	Steht eine ergonomische Linkshänder-Maus oder eine symmetrische Maus mit gespiegelter Tastenbelegung zur Verfügung?	☐	☐	
7.	Wird bei Bedarf eine Tastatur mit linksseitigem Ziffernblock beschafft?	☐	☐	
8.	Sind Telefon, Dokumentenhalter und Arbeitsutensilien auf der linken Seite des Tisches platziert?	☐	☐	
9.	Kommt das Licht von rechts oben, damit Linkshänder nicht im Schatten des eigenen Arms arbeiten?	☐	☐	
Handwerkzeuge und Verbrauchsmaterialien				
10.	Sind Spezialwerkzeuge, wie z. B. Linkshänderscheren, händigkeitsgerechte Cuttermesser und Lineale mit umgekehrter Skala vorhanden?	☐	☐	
11.	Sind Werkzeuge, die es für Links- und Rechtshänder gibt, optisch unmissverständlich (z. B. farblich) gekennzeichnet?	☐	☐	
Maschinenkompatibilität und Einkauf				
12.	Sind Beschriftungen, Skalen und Sicherheitsanzeigen so positioniert, dass sie beim Bedienen nicht durch den linken Arm verdeckt werden?	☐	☐	
13.	Sind Not-Aus-Knöpfe, Sicherheitshebel und Zweihand-Steuerungen für Links- wie Rechtshänder gleichermaßen schnell erreichbar?	☐	☐	
14.	Werden bestehende Anlagen nach Möglichkeit so umgerüstet, dass eine Umstellung auf linkshändige Bedienung möglich ist?	☐	☐	
15.	Wird bei Neuanschaffungen geprüft, ob die Geräte für beide Seiten ausgelegt sind (z. B. durch Umstecken eines Zusatzgriffs)?	☐	☐	
16.	Wird bei der Anschaffung rotierender Maschinen auf eine umschaltbare Links- und Rechtslauffunktion geachtet?	☐	☐	
Arbeitsabläufe und Ergonomie				
17.	Sind physische Arbeitsabläufe und Materialflüsse so flexibel gestaltet, dass sie bei Bedarf von rechts nach links ablaufen können?	☐	☐	
18.	Wird kontrolliert, ob der Mitarbeiter unnatürliche, verdrehte Haltungen einnimmt, um Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzubeugen?	☐	☐	

„Wie kann ich als Sifa ein Mitarbeitergespräch über Alkoholkonsum deeskalierend begleiten?“

Frage: *„Ich bin Sifa in einem Produktionsbetrieb. Eine Führungskraft hat mich gebeten, sie bei einem schwierigen Gespräch mit einem Mitarbeiter zu begleiten und zu unterstützen, bei dem aufgrund mehrerer Auffälligkeiten der Verdacht besteht, dass er unter Alkoholeinfluss stehen könnte. Die Führungskraft rechnet damit, dass er möglicherweise ablehnend, aggressiv oder uneinsichtig reagiert. Mit welchen konkreten Formulierungen kann ich helfen, das Gespräch zu versachlichen bzw. bei Widerstand deeskalierend eingreifen?“*

Antwort: Sie entlasten die Führungskraft in eskalierenden Gesprächen, indem sie als ruhiger, fachlicher Anker auftreten. Dabei sollten sie nicht die Gesprächsführung übernehmen, sondern gezielt unterstützen.

1. Das Gespräch wieder auf die Sachebene bringen

Wenn sich die Führungskraft in Rechtfertigungen oder Auseinandersetzungen verstrickt, können Sie z. B. so eingreifen:

„Vielleicht konzentrieren wir uns noch einmal auf die konkret beobachteten Auffälligkeiten und die daraus resultierenden Sicherheitsrisiken. Die Ursache können wir im Moment nicht abschließend beurteilen. Entscheidend ist die sichere Durchführung der Tätigkeit.“

2. Druck von der Führungskraft nehmen

Oft richtet sich die Verärgerung des Mitarbeiters gegen den Vorgesetzten persönlich. Dann gilt es, die Situation zu versachlichen:

„Aus arbeitsschutzfachlicher Sicht sind die beobachteten Auffälligkeiten relevant. Deshalb führen wir dieses Gespräch gemeinsam. Es handelt sich nicht um eine persönliche Einschätzung einer einzelnen Person, sondern um eine sicherheitsrelevante Fragestellung.“

3. Emotionen anerkennen

Wenn der Mitarbeiter laut oder emotional wird:

„Ich kann nachvollziehen, dass die Situation belastend für Sie ist. Dennoch sollten wir versuchen, alles ruhig und sachlich zu besprechen.“

Dadurch muss die Führungskraft nicht allein auf die emotionale Reaktion eingehen.

4. Die Führungsentscheidung fachlich stützen

Wenn die Führungskraft entscheidet, den Mitarbeiter nicht weiter einzusetzen:

„Aus Sicht des Arbeitsschutzes bestehen derzeit Zweifel, ob die Tätigkeit sicher ausgeführt werden kann. Die möglichen Folgen eines Fehlers wären erheblich.“

Damit wird deutlich, dass die Entscheidung nicht nur auf einer persönlichen Einschätzung beruht.

5. Gesprächspause oder -abbruch anregen

Falls die Situation eskaliert:

„Ich habe den Eindruck, dass wir im Moment nicht konstruktiv weiterkommen. Vielleicht sollten wir das Gespräch kurz unterbrechen und das weitere Vorgehen abstimmen.“

Damit geben Sie der Führungskraft die Möglichkeit, ohne Gesichtsverlust aus einer festgefahrenen Situation herauszukommen.

„Mit welchen Argumenten überzeuge ich unsere Geschäftsleitung, in Damen-PSA zu investieren?“

Frage: *„Bei fünf Mitarbeiterinnen habe ich festgestellt, dass die Sicherheitsschuhe zu breit bzw. Handschuhe zu groß und Warnschutzjacken deutlich zu weit geschnitten sind. Ich denke, schmalere Damen-Modelle könnten hier Abhilfe schaffen, befürchte jedoch, dass die Geschäftsleitung den Vorschlag im Arbeitsschutzausschuss als „Sonderwünsche“ abtut, weil die Anschaffung Kosten verursacht. Wie soll ich argumentieren?“*

Antwort: Behandeln Sie das Thema nicht primär als Frage von Damen-PSA, sondern als Frage der Eignung der PSA. Betonen Sie dabei die Rechtssicherheit, Haftung und Wirtschaftlichkeit.

- **Rechtliche Verpflichtung:** *„Die PSA muss geeignet sein und den Träger schützen. Wenn eine Mitarbeiterin aufgrund ihrer Körpermaße keine passende PSA erhält, ist die Schutzwirkung möglicherweise nicht gewährleistet. Dann erfüllen wir unsere Arbeitsschutzpflichten nur eingeschränkt.“*
- **Sicherheitsrisiko statt Komfortproblem:** *„Es geht nicht darum, dass die Kleidung besser aussieht. Es geht darum, dass zu breite Schuhe, zu große Handschuhe und zu weite Jacken die Unfallgefahr erhöhen können.“*
- **Haftung:** *„Wenn bekannt ist, dass die PSA nicht richtig passt, und kommt es zu einem Unfall, wird die Frage gestellt werden, warum keine geeignete Ausrüstung bereitgestellt wurde.“*
- **Wirtschaftlichkeit:** *„Passende PSA führt häufig zu höherer Trageakzeptanz, weniger Nachbestellungen, geringerer Beschädigung, weniger Arbeitsunterbrechungen und höherer Mitarbeiterzufriedenheit.“*
- **Lösungsorientiert:** Vermeiden Sie die Forderung *„Wir brauchen Damen-PSA.“* Besser ist: *„Lassen Sie uns für drei Monate alternative PSA-Modelle testen und die Rückmeldungen systematisch auswerten.“*

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

Boomer in Rente: Wie Sie sicherheitsrelevantes Erfahrungswissen im Betrieb behalten

Mit dem Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Berufsleben droht ein Verlust von Erfahrungswissen, das häufig in den Köpfen einzelner Mitarbeiter steckt. Besonders kritisch ist dies in Bereichen, die für die Sicherheit von Beschäftigten und den zuverlässigen Betrieb technischer Systeme von zentraler Bedeutung sind. Lesen Sie hier, wie Sie Erfahrungswissen systematisch dokumentieren, weitergeben und für die nächste Generation verfügbar machen.

Das eigentliche Risiko liegt nicht in der Technik

Technische Anlagen lassen sich ersetzen oder modernisieren. Deutlich schwieriger ist es, das Wissen über ihren sicheren und störungsfreien Betrieb zu bewahren. Viele Abläufe beruhen auf Erfahrungen, die über Jahre oder Jahrzehnte gesammelt wurden. Ein erfahrener Instandhalter hört z. B. an den Geräuschen einer Pumpe, dass ein Lager bald ausfällt. Oder denken Sie an den Techniker, der aus Erfahrung weiß, welche Einstellungen an einer Anlage in der Praxis am besten funktionieren. Dieses Wissen ist oft nur teilweise dokumentiert und an einzelne Personen gebunden. Verlässt eine erfahrene Fachkraft das Unternehmen, gehen wichtige Kenntnisse über technische Besonderheiten, typische Fehler oder bewährte Lösungen häufig verloren, wie z. B.:

- Warum wurde eine bestimmte Lösung gewählt?
- Welche betrieblichen Einschränkungen sind bekannt?
- Welche Fehler treten regelmäßig auf?
- Welche Maßnahmen haben sich im Störungsfall bewährt?
- Welche Wechselwirkungen mit anderen Systemen bestehen?

Neue Mitarbeiter können diese Wissenslücken nicht kurzfristig schließen, da Erfahrungswissen im laufenden Betrieb entsteht und sich nur begrenzt durch Schulungen oder Dokumentationen ersetzen lässt.

Wissensverlust ist ein Thema für Arbeitsschützer

Wissen ist eine zentrale Voraussetzung für sichere Arbeitsprozesse. Geht entscheidungsrelevantes Erfahrungswissen verloren, sinkt die Fähigkeit eines Unternehmens, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, Störungen wirksam zu beheben, Sicherheitsmaßnahmen korrekt umzusetzen und Notfälle schnell zu bewältigen.

Gleichzeitig stehen viele Unternehmen vor einem Dilemma: Die erfahrenen Mitarbeiter, die ihr Wissen weitergeben sollten, werden im Tagesgeschäft dringend benötigt. Dadurch bleibt die Wissenssicherung häufig liegen – bis es zu spät ist.

5 Tipps, wie Sie Erfahrungswissen sichern

1. **Wissen systematisch dokumentieren:** Technische Dokumentationen sollten nicht nur den Installationsstand beschreiben, sondern auch, wie die Anlage funktioniert, betrieben, gewartet, verändert und überwacht wird.
2. **Fehler- und Störungsdatenbanken aufbauen:** Wiederkehrende Probleme, Ursachenanalysen und erfolgreiche Maßnahmen sollten zentral erfasst und für alle relevanten Beschäftigten zugänglich gemacht werden.
3. **Erfahrungswissen aktiv erfassen:** Interviews, Workshops oder strukturierte Wissenstransfers helfen, das in Köpfen vorhandene Erfahrungswissen sichtbar und nutzbar zu machen.
4. **Nachfolgeprozesse frühzeitig planen:** Der Wissenstransfer sollte nicht erst kurz vor dem Renteneintritt beginnen. Übergangsphasen und Mentoring-Modelle schaffen die Voraussetzungen für eine wirksame Wissensweitergabe.
5. **Digitale und KI-basierte Werkzeuge nutzen:** Moderne Anwendungen können dabei unterstützen, Wissen zu dokumentieren, aufzubereiten und leichter zugänglich zu machen. Sie ersetzen jedoch nicht die rechtzeitige Erfassung des vorhandenen Erfahrungswissens.

Neues DGUV-Tool liefert Praxisbeispiele für gute Maßnahmen bei psychischer Belastung

Die Ableitung wirksamer Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zählt zu den anspruchsvollsten Schritten im gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Hierfür ist es hilfreich, voneinander zu lernen, um den Prozess sowie das Wissen und die Erfahrungen zu unterschiedlichen Belastungsfaktoren weiter voranzubringen. Daher hat die DGUV das Tool „Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung" (ESA) entwickelt – und dieses soll noch weiterwachsen.

Der ESA bietet Maßnahmenbeispiele aus der Praxis und lädt ein, eigene Erfahrungen zu teilen. Die Beispiele sind nach den Gestaltungsbereichen Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung strukturiert. Sie liefern Denkanstöße und neue Ideen. Zwar orientieren sich die dargestellten Problembeschreibungen an konkreten Branchen oder Tätigkeitsfeldern, doch die dahinterliegenden Probleme und vorgestellten Lösungsansätze sind übertragbar. Sie sollten jedoch an die Belastungsursachen und betrieblichen Bedingungen angepasst werden. Helfen Sie mit beim Erfahrungsaustausch – es werden weitere gute Beispiele gesucht!

Web-Tipp

Hier geht es zum ESA: **kurzlinks.de/nph4**

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 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Chanaya Schönborn, Bonn • Autorin: Svenja Dammasch, Buxtehude • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • 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: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnrag.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell" 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" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

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

Bildnachweise: Titelbild: AdobeStock_witthaya; S. 4: AdobeStock_narong

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.

Save the date: VdS-BrandSchutzTage

2. und 3. Dezember 2026 in Köln

Freuen Sie sich auf zwei Tage voller Innovationen, Praxiswissen und persönlichem Austausch: Die VdS-BrandSchutzTage bieten mit einer internationalen Fachmesse, spannenden Live-Vorführungen, inspirierenden Fachforen und hochkarätigen Fachtagungen einen facettenreichen Blick auf aktuelle Trends und Entwicklungen im vorbeugenden baulichen, organisatorischen und anlagentechnischen Brandschutz. Nutzen Sie die besondere Atmosphäre des Branchentreffs, um neue Lösungen zu entdecken, wertvolle Kontakte zu knüpfen und frische Impulse für Ihre tägliche Praxis mitzunehmen.

Weitere Infos:
kurzlinks.de/xe3d

Themen der nächsten Ausgabe sind unter anderem:

Schutz vor gewalttätigen Kunden: Entwickeln Sie ein Notfallkonzept

Nicht nur Vergiftungsgefahren: 3 Schwerpunkte beim Handling von Frachtcontainern

In Unterhose im Chemielabor? Bereiten Sie Ihre Kollegen auch mental auf Arbeitsunfälle vor