Ausgabe 4 | November 2026

UVB.dialog

Das Magazin der Unfallversicherung Bund und Bahn

Kein Download möglich

Wenn Erfahrung in Rente geht

Seminar-programm 2027

Melden Sie sich jetzt an!

Mehr dazu auf Seite 14



DREI TAGE PERSPEKTIVWECHSEL
POTSDAMER DIALOG 2027

ERST ZUHÖREN, DANN ENTSCHEIDEN
BETEILIGUNG IM ARBEITSALLTAG

UVB



Willkommen zu unserer November-Ausgabe!

Bis 2039 werden nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 13,4 Millionen Erwerbspersonen das gesetzliche Renteneintrittsalter überschritten haben – knapp ein Drittel aller Erwerbspersonen in Deutschland. Sie nehmen etwas mit, das in keiner Akte steht: die Erfahrung, die sicheres Arbeiten im Betrieb überhaupt erst ausmacht. Das Titelthema beschäftigt sich damit, wie Betriebe und Unternehmen dieses Wissen sichern können, bevor es verschwindet. Dr. Annekatrin Wetzstein von der DGUV Akademie erklärt im Interview, womit jedes Team sofort anfangen kann – ganz ohne neue Software.

Der Potsdamer Dialog 2027 steht schon im Kalender: Vom 13. bis 15. April treffen sich in Potsdam wieder Fachleute für Sicherheit und Gesundheit. Auf dem Programm stehen unter anderem ein Schiedsrichtercoach des DFB und eine Diplom-Schauspielerin. Warum, lesen Sie ab Seite 12. Anmelden können Sie sich ab dem 6. Januar 2027.

Außerdem stellen wir unser Qualifizierungsangebot für 2027 vor, mit drei neuen Seminaren und einem übersichtlicheren Auftritt im Netz. Weiterhin beschäftigen wir uns mit Fahrassistenzsystemen als digitale Schutzengel und zeigen, wie KI diese in Zukunft noch verbessern kann.

Was Beteiligung im Arbeitsalltag bewirken kann, zeigt der Beitrag von Carolin Tarrach. Zwei Kolleginnen aus dem Bundesamt für Justiz berichten darin von ihren Erfahrungen mit unserem Workshopkonzept.



Diese und weitere Themen finden Sie in der aktuellen Ausgabe. Wir wünschen viel Freude beim Lesen und zahlreiche Anregungen für den Arbeitsalltag. Für Fragen oder Rückmeldungen erreichen Sie uns jederzeit unter: **dialog@uv-bund-bahn.de**

Viel Spaß beim Lesen!

JOHANNES SPIES
Geschäftsführer der UVB

Fotos: UVB, Getty Images/iMrSquid, Adobe Stock/Erwin Wodicka, Getty Images/Compassionate Eye Foundation/Gary Burchell



10 WISSENSMANAGEMENT BEGINNT NICHT MIT EINER NEUEN SOFTWARE

2 Editorial

ENTDECKEN

4 Meldungen
Kurz und kompakt berichtet

TITELTHEMA

6 Kein Download möglich
Wenn Erfahrung in Rente geht

8 Die halbe Übergabe
Was Betriebe tun können

10 „Wissensmanagement beginnt nicht mit einer neuen Software“
Interview

„Vertrauen, gegenseitiges Lernen und gemeinsame Erfahrungen kann keine KI übernehmen.“

Dr. Annekatrin Wetzstein, Leiterin der Abteilung Themenentwicklung und Praxistransfer bei der DGUV Akademie in Dresden, über Wissenstransfer im Betrieb.

Mehr dazu ab Seite 10.

ARBEITEN

12 Drei Tage Perspektivwechsel
Potsdamer Dialog 2027



14 Wissen, was zu tun ist – und wie
Qualifizierung 2027

16 Digitale Schutzengel
Fahrerassistenzsysteme und KI

WISSEN

18 Erst zuhören, dann entscheiden
Beteiligung im Arbeitsalltag



20 Gefahrstoffe im Blick
Was verrät uns das Etikett?

KURZ VOR SCHLUSS

22 Wussten Sie schon?
Fragen, Service und mehr

23 Impressum



Foto: Getty Images/Uwe Krejci

Wichtig, um sicher anzukommen: auch im Dunkeln gut sichtbar sein

Licht an, Risiko runter

Wer im Herbst und Winter mit dem Rad zur Arbeit fährt, ist einen großen Teil der Strecke im Dunkeln unterwegs – und wird von anderen schlechter oder später gesehen. Dass Radfahrende im Stadtverkehr ohnehin zu den Gefährdeten zählen, zeigt die Unfallbilanz des Statistischen Bundesamtes: 2025 starben innerorts 960 Menschen im Straßenverkehr, 285 von ihnen auf dem Fahrrad.

Der Deutsche Verkehrssicherheitsrat hat die Schwerpunktaktion „Sichere Radfahrmobilität auf Arbeits- und Dienstwegen“ gemeinsam mit den Unfallkassen und Berufsgenossenschaften bis Ende 2026 verlängert und um neue Themen ergänzt, darunter das Rad- und Pedelecfahren in der dunklen Jahreszeit und Alleinunfälle ohne andere Beteiligte.

Filme, Präsentationen und Seminarunterlagen stehen kostenfrei zum Download bereit und lassen sich kurzfristig für eine Aktion im Betrieb nutzen.

Hier geht’s zum Download:
schwerpunktaktion.de

Mitgefeiert, mitversichert?

Die betriebliche Weihnachtsfeier steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, allerdings nur, wenn sie als Gemeinschaftsveranstaltung gilt. Dafür muss die Leitung die Feier tragen oder zumindest billigen und selbst teilnehmen oder sich vertreten lassen. Eingeladen sein müssen außerdem alle Beschäftigten der jeweiligen Einheit – bei einer Abteilungsfeier also die ganze Abteilung, nicht nur ein einzelnes Team oder bestimmte Personen. Versichert sind dann auch die Wege zur Feier und zurück nach Hause.

Mit dem offiziellen Ende der Veranstaltung endet der Versicherungsschutz. Wer anschließend in kleiner Runde weiterzieht, ist privat unterwegs. Und wer so viel trinkt, dass der Alkohol zur eigentlichen Ursache eines Unfalls wird, verliert den Schutz ebenfalls.

Ansonsten gilt: Feiern Sie schön und kommen Sie gut nach Hause!



Illustration: Adobe Stock/IMGvisualsCharacters



Erfahrung im Doppelpack

Wie geben ältere Beschäftigte ihre Erfahrung weiter, ohne dass daraus ein Belehrungsverhältnis wird? Die DGUV Information 206-004 „Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit" sammelt Vorschläge für die Praxis: altersgemischte Tandems, Arbeitsplatzrotation, damit Aufgaben nicht an einzelnen Personen hängen, und Ideentreffen, in denen Beschäftigte gemeinsam an Lösungen arbeiten. Ein Selbst-Check hilft beim Einstieg. Wie Wissenstransfer im Arbeitsschutz gelingt, lesen Sie ab Seite 6.

Die DGUV Information 206-004 finden Sie unter:
publikationen.dguv.de, Webcode: p206004

Kein Heft mehr verpassen

Sie lesen den UVB.dialog lieber am Bildschirm? Mit unserer Infomail erhalten Sie zu jeder neuen Ausgabe einen kurzen Hinweis ins Postfach, samt Link zum E-Paper. So verpassen Sie kein Heft, sparen Papier und schonen nebenbei die Umwelt.

Die Anmeldung dauert eine Minute und ersetzt auf Wunsch das gedruckte Exemplar vollständig.

Jetzt eintragen und keine Ausgabe mehr verpassen.
uv-bund-bahn.de/infomail



Foto: Adobe Stock/blankstock

Foto: Getty Images/Peter Berglund



Helm ab? Lieber nicht

Nur rund ein Drittel der 17- bis 21-Jährigen trägt beim Radfahren einen Helm. Das hat die Bundesanstalt für Straßenwesen erhoben, und es geht auch unsere Mitgliedsbetriebe an: Auf den Wegen zum Ausbildungsbetrieb und zur Berufsschule sind Auszubildende gesetzlich unfallversichert.

Seit dem 1. September läuft die neue Jugendaktion „Sicher unterwegs mit dem Rad und E-Scooter auf Schulwegen" des Deutschen Verkehrssicherheitsrats, der Unfallkassen und der Berufsgenossenschaften. Sie richtet sich an Lehrkräfte ab Jahrgangsstufe 7, an Berufsschulen und ausdrücklich auch an alle, die in Betrieben ausbilden. Es geht um Mobilitätsrisiken auf den Wegen zur Schule und zum Betrieb, um Alltagstipps für Rad und E-Scooter und darum, wovor ein Helm schützt. Die Aktion läuft über zwei Schuljahre, die Unterrichtsmaterialien stehen kostenfrei zum Download bereit.

Mehr Informationen finden Sie unter:
dvr-jugendaktionen.de/lehrmedien

Kein Download möglich





Licht aus und das war's? Zu einer guten Übergabe und einem effektiven Wissensmanagement gehört viel mehr.

Foto: Getty Images/Westend61, KI-bearbeitet

Jahrzehnte an Erfahrung: von einem Tag auf den anderen weg. Wenn langjährige Kolleginnen und Kollegen in Rente gehen, **verschwindet Wissen, das in keiner Akte steht.** Warum das auch eine Frage der Sicherheit ist.

ULINA SCHÜTT, KOMMUNIKATION

Der Schreibtisch ist leergeräumt, die Abschiedskarte unterschrieben. Am Montagmorgen sitzt eine neue Kollegin auf dem Platz. Eigentlich ist also alles geregelt? Ja, eigentlich. Denn etwas fehlt, und dafür gibt es kein Formular. Wer wusste noch gleich, wo die alte Maschine ihre Tücken hat? Und wen rufen Sie jetzt an, wenn ein Fall kompliziert wird?

Solches Wissen lässt sich selten aufschreiben. Abläufe und Zuständigkeiten sind geregelt und dokumentiert, aber die Erfahrung dahinter nicht. Genau das macht sie so wertvoll und in einem solchen Fall auch sehr flüchtig, denn: Sie geht zusammen mit dem Kollegen, der seit 40 Jahren dafür zuständig war, oder der Kollegin, die 45 Jahre lang die Maschine im Blick hatte. Und das passiert in den nächsten Jahren immer häufiger. Laut dem Statistischen Bundesamt werden bis 2039 rund 13,4 Millionen Erwerbspersonen das gesetzliche Renteneintrittsalter überschritten haben, knapp ein Drittel aller Erwerbspersonen in Deutschland. Für Betriebe und Unternehmen heißt das: eine Welle von Übergaben und eine Menge Wissen, das nicht dokumentiert und weitergegeben wird. Der Ruhestand ist dabei natürlich nur ein Teil, denn auch wer kündigt und den Arbeitgeber wechselt, nimmt Erfahrung mit.

Besonders schwierig wird es beim Arbeitsschutz. Denn die Erfahrung steht in keiner Vorschrift: das Gespür einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Blick eines Sicherheitsbeauftragten für die riskante Situation, der richtige Ton einer Führungskraft in der Unterweisung. So entsteht eine Lücke, die zunächst niemand bemerkt. Bis etwas passiert.

Doch so weit muss es nicht kommen. Betriebe und Unternehmen können dieses Wissen sichern, indem sie Erfahrung weitergeben lassen, bevor die Kollegin oder der Kollege den Arbeitsplatz verlässt. Was dabei hilft, zeigen wir auf den nächsten Seiten. Und Dr. Annekatrin Wetzstein, Leiterin der Abteilung Themenentwicklung und Praxistransfer bei der DGUV Akademie in Dresden, erklärt im Interview, womit jedes Team sofort anfangen kann – und was sich trotz aller Technik eben nicht herunterladen lässt.

Die halbe Übergabe



Wenn Beschäftigte gehen, muss zweierlei weitergegeben werden: das dokumentierte Wissen und die Erfahrung dahinter. Nur eines davon können Sie abspeichern. **Was Betriebe und Unternehmen tun können,** damit auch das andere im Team bleibt.

ULINA SCHÜTT, KOMMUNIKATION

Wissen steckt in Köpfen. Ein Teil davon lässt sich herausholen: Er steht in Arbeitsanweisungen, Plänen, Prozessabläufen oder Gefährdungsbeurteilungen. Fachleute nennen ihn explizites Wissen, weil er sich aufschreiben, speichern und ablegen lässt. Eine Übergabe, die daraus besteht, ist wichtig, aber sie ist eigentlich nur die halbe Übergabe.

Die andere Hälfte des Wissens entsteht über Jahre und basiert auf der Erfahrung, die Beschäftigte im Unternehmen gesammelt haben, und ihren täglichen Handlungen. Die Reihenfolge, in der eine Anlage anstandslos hochfährt. Die Ahnung, dass ein Vorgang schwierig wird, lange bevor es wirklich dazu kommt. Dieses Erfahrungswissen nennen Fachleute implizites Wissen: Es ist da, aber es lässt sich nur begrenzt direkt weitergeben. Es muss gezeigt und gemeinsam erlebt werden. Dafür braucht es idealerweise Zeit, in der beide noch da sind: die Person, die den Betrieb nach Jahrzehnten verlässt, und die Person, die nachfolgt. Das gibt es aber nur selten.

Wo die Übergabe zur Pflicht wird

Vieles davon ist eine Frage des guten Willens: Kein Gesetz schreibt vor, dass Erfahrung weitergereicht wird. Beim Arbeitsschutz aber endet die Freiwilligkeit. Wer eine neue Aufgabe übernimmt, muss über die Gefährdungen dieser Aufgabe unterwiesen werden, bevor die Tätigkeit beginnt. So steht es in § 12 des Arbeitsschutzgesetzes. Die Verantwortung dafür liegt beim Betrieb oder Unternehmen.

Eine Unterweisung ist allerdings die Untergrenze. Sie vermittelt, was zu tun und zu lassen ist. Aber nicht, woran eine erfahrene Fachkraft für Arbeitssicherheit erkennt, dass eine Situation brenzlig wird. Dieser Teil geht verloren, wenn die Übergabe aus ein paar Ordnern, ein paar Dokumenten im Laufwerk und einem kurzen Gespräch am letzten Arbeitstag besteht.

Tipps für die Praxis

Eine gemeinsame Übergabezeit ist das effektivste Mittel, allerdings auch das aufwändigste, weil zwei Personen eine Weile dieselbe Aufgabe bearbeiten und die frei werdende Stelle frühzeitig neu besetzt werden muss. Wenn das nicht möglich ist, kann ein Übergabevermerk festhalten, was sonst ganz verloren ginge. Also nicht nur die Aufgaben, sondern auch die persönlichen Erfahrungen damit: die Umwege, die sich nicht lohnen, und die Lösungen, die sich bewährt haben.

Bei Schlüsselpositionen lohnt sich eine moderierte Übergabe. Eine dritte Person stellt Fragen, auf die die Beteiligten vielleicht selbst nicht kommen, und regt Gespräche über einzelne Themen an. So kann in einer kürzeren gemeinsamen Zeit meist mehr implizites Wissen vermittelt werden. Vorbeugend wirkt außerdem, Aufgaben planmäßig im Team rotieren zu lassen, sodass mehrere Beschäftigte dieselbe Tätigkeit beherrschen. Und eine Wissenslandkarte beantwortet die Frage, die im Alltag am häufigsten auftaucht: Wer weiß hier eigentlich was? Für den Übergabevermerk wie für die Wissenslandkarte gibt es inzwischen digitale Werkzeuge, von der gemeinsamen Tabelle bis zur durchsuchbaren Wissensdatenbank. Die-



Illustration: Getty Images/kei_gokei

se müssen allerdings vom ganzen Team im Alltag genutzt werden, damit sie helfen.

Beinaheunfälle systematisch zu besprechen und auszuwerten, lohnt sich, unabhängig davon, ob jemand den Betrieb verlässt. Für den Wissenstransfer haben sie aber einen zusätzlichen Wert: Wenn das ganze Team daraus lernt, bleibt dieses Wissen auch dann, wenn eine Person geht.

Wann aber sollten Sie mit diesen Maßnahmen anfangen? Am besten deutlich früher, als es bei vielen aktuell der Fall ist. In einem Konzept des Bundesinnenministeriums wird dafür sogar ein konkreter Zeitpunkt genannt (→ *siehe* ***Infokasten***).

Wie wir unterstützen

Als gesetzlicher Unfallversicherungsträger unterstützen wir unsere versicherten Unternehmen und Betriebe mit unseren Präventionsleistungen dabei, Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen. Im Kompendium Sicherheit und Gesundheit finden Sie Muster-Unterlagen, Schaubilder und die rechtlichen Grundlagen für Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung. Unser Seminarprogramm richtet sich ausdrücklich auch an Personen, die Aufgaben im Arbeitsschutz erst künftig übernehmen sollen. Und Ihre zuständige Aufsichtsperson berät Sie zur Organisation von Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Betrieb, auch wenn Zuständigkeiten wechseln.

Alle Informationen dazu und auch den Kontakt zu Ihrer zuständigen Aufsichtsperson finden Sie hier: **uv-bund-bahn.de/praevention**

Ein Beispiel aus dem Bundesbereich

Wie ein geordneter Wissenstransfer aussehen kann, zeigt ein Konzept des Bundesministeriums des Innern von 2020. Es schlägt drei Schritte vor:

- → **Bedarfsgespräch:** Spätestens sechs Monate vor dem Ausscheiden klären Führungskraft und ausscheidende Person gemeinsam, welches Wissen gesichert werden muss und auf welchem Weg.
- → **Übergabevermerk:** Die ausscheidende Person hält darin Wissen für die Nachfolge fest. Teil A sind die individuellen Erfahrungen, Teil B die wesentlichen Aufgaben des Arbeitsplatzes, dazu Anlagen zu ausgewählten Vorgängen.
- → **Übergabegespräch:** Der Vermerk wird im direkten Kontakt besprochen, offene Fragen werden geklärt, praktische Einweisungen sind hier möglich.

bmi.bund.de, Suchbegriff: Wissenstransfer bei Altersabgängen



Foto: Getty Images/iMrSquid

„Wissensmanagement beginnt nicht mit einer neuen Software“

Erfahrung wächst über Jahrzehnte und verschwindet dann an einem einzigen Tag. Das ist nicht nur ein Personalproblem, sondern eine Frage der Sicherheit. **Wir haben mit Dr. Annekatrin Wetzstein gesprochen**. Sie ist Leiterin der Abteilung Themenentwicklung und Praxistransfer bei der DGUV Akademie in Dresden und erklärt, was Teams ohne großes Budget sofort tun können und woran sich zeigt, ob Wissen wirklich ankommt oder nur in Ordnern liegt.

ULINA SCHÜTT, KOMMUNIKATION

Wenn erfahrene Beschäftigte gehen, verschwindet Sicherheitswissen. Warum ist Wissensverlust auch ein Unfallrisiko?

Sicherheit entsteht nicht allein durch Regeln oder Betriebsanweisungen. Vieles, was sicheres Arbeiten ausmacht, basiert auf Erfahrung. Beschäftigte entwickeln im Laufe der Jahre ein Gespür dafür, wann eine Situation kritisch werden kann, welche kleinen Veränderungen auf Probleme hindeuten oder worauf sie besonders achten müssen. Geht dieses Wissen verloren, entstehen Lücken. Neue Beschäftigte müssen sich vieles erst erarbeiten. Das erhöht das



Foto: DGUV Akademie/Stephan Floss

Dr. Annekatrin Wetzstein,
Leiterin der Abteilung Themenentwicklung und Praxistransfer,
DGUV Akademie in Dresden

Risiko für Fehlentscheidungen und Beinaheunfälle. Deshalb ist Wissenstransfer ein wichtiger Teil der Prävention.

Wenn ein Betrieb alles sauber dokumentiert hat – reicht das?

Es reicht nicht aus, Informationen einfach zu dokumentieren. Entscheidend ist, dass daraus Wissen entsteht und in den Köpfen verankert wird. Und dazu gehören vor allem auch Erfahrungen und Praxistipps. Diese können über persönliche Austauschformate oder einfaches Demonstrieren geteilt werden. Das ist wie beim Fahrradfahren: Man bekommt es immer wieder gezeigt, probiert es selbst aus, und nach und nach weiß man, wie es geht – erklären oder aufschreiben lässt es sich trotzdem kaum.

Viele Betriebe und Dienststellen haben weder ein Wissensmanagement noch ein großes Budget. Was ist der eine erste Schritt, den jedes Team sofort gehen kann?

Der erste Schritt kostet eigentlich nichts: miteinander über Erfahrungen sprechen. Im Arbeitsalltag geht es häufig darum, Aufgaben zu erledigen. Viel seltener wird darüber gesprochen, was gut funktioniert hat, wo Schwierigkeiten aufgetreten sind oder welche Lösung sich bewährt hat. Dabei kann schon ein regelmäßiger Austausch von 15 Minuten nach einem Projekt oder einem besonderen Einsatz sehr wertvoll sein.

Reicht dafür ein fester Termin im Kalender?

Ein fester Termin ist auf alle Fälle ein guter Weg. Und mindestens genauso wichtig ist die Haltung im Team. Beschäftigte müssen erleben, dass Fragen stellen, Erfahrungen teilen oder auch Unsicherheiten ansprechen ausdrücklich erwünscht sind. Wissensmanagement beginnt deshalb nicht mit einer neuen Software, sondern mit einer Kultur, in der Lernen selbstverständlich ist.

Wissenstransfer klingt oft nach Einbahnstraße – die Erfahrenen geben, die Jungen nehmen. Was bringen die Neuen mit, das erfahrene Kolleginnen und Kollegen von ihnen lernen können?

Ich glaube, guter Wissenstransfer funktioniert immer in beide Richtungen. Jüngere Beschäftigte bringen häufig einen selbstverständlichen Umgang mit digitalen Technologien, KI oder neuen Kommunikationsformen mit. Sie stellen Gewohntes infrage und bringen dadurch oft neue Ideen ein. Erfahrene Beschäftigte verfügen dagegen über Praxiswissen, kennen die betrieblichen Abläufe und können Risiken oft sehr gut einschätzen. Wenn beides zusammenkommt, profitieren alle. Dann geht es nicht um eine Einbahnstraße, sondern darum, die unterschiedlichen Stärken miteinander zu verbinden. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels halte ich das für eine große Chance.

Sie evaluieren, was in der Prävention wirklich wirkt. Woran erkennen Sie, dass Wissenstransfer in einer Organisation gelingt?

Ob Wissenstransfer funktioniert, zeigt sich nicht an der Zahl der Dokumente oder an einer gut gefüllten Wissensdatenbank. Entscheidend ist, ob das Wissen im Arbeitsalltag genutzt wird. Neue Beschäftigte finden sich schnell zurecht, Erfahrungen aus Beinaheunfällen fließen in die Praxis ein und gute Lösungen werden auch von anderen Bereichen übernommen. Dann lernt die Organisation aus ihren Erfahrungen.

Und woran erkennen Sie, dass er nur auf dem Papier stattfindet?

Oft am Gegenteil: Die gleichen Fehler passieren immer wieder, wichtiges Wissen steckt in den Köpfen einzelner Personen und geht verloren, wenn diese ausscheiden. Vieles ist zwar dokumentiert, wird aber kaum genutzt. Aus Sicht der Prävention ist deshalb die entscheidende Frage nicht: Haben wir Wissen festgehalten? Sondern: Hilft dieses Wissen dabei, künftig bessere und sicherere Entscheidungen zu treffen? Genau daran würde ich erfolgreichen Wissenstransfer messen.

Digitale Tools und Künstliche Intelligenz versprechen, Wissen jederzeit abrufbar zu machen. Was lässt sich trotzdem nicht herunterladen?

KI kann Wissensmanagement in Zukunft sicher deutlich erleichtern. Sie kann Informationen schneller auffindbar machen, Dokumente auswerten oder Zusammenhänge herstellen. Was sie nicht ersetzen kann, sind Erfahrung, Verantwortungsbewusstsein und gutes Urteilsvermögen. Gerade im Arbeitsschutz müssen Menschen häufig Situationen einschätzen, Risiken abwägen und Entscheidungen treffen, obwohl nie alle Informationen vorliegen. Außerdem entsteht eine gute Sicherheitskultur nicht durch Technik allein. Sie lebt vom Austausch zwischen Menschen. Vertrauen, gegenseitiges Lernen und gemeinsame Erfahrungen kann keine KI übernehmen. Deshalb sehe ich KI als hilfreiches Werkzeug – aber nicht als Ersatz für den persönlichen Wissenstransfer.



Drei Tage Perspektivwechsel

Was machen ein Schiedsrichtercoach und eine Diplom-Schauspielerin auf einer Tagung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? Klingt erst einmal abwegig, ist auf dem **Potsdamer Dialog 2027** aber Teil des Programms.

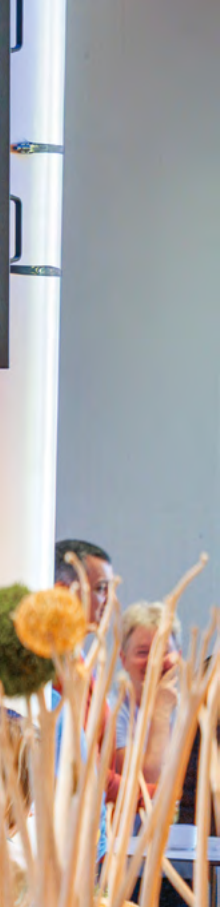
ULINA SCHÜTT, KOMMUNIKATION

Vom 13. bis 15. April 2027 öffnet der Potsdamer Dialog wieder seine Türen, um Führungskräfte, Gesundheitsmanagerinnen und -manager, Personalverantwortliche, betriebsärztliches Personal, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Beschäftigtenvertretungen aus der Bundesverwaltung und der Deutschen Bahn AG zusammenzubringen. Nach der erfolgreichen Tagung im Jahr 2025 setzen wir unsere Tradition fort und bieten erneut eine Plattform für aktuelles Fachwissen, Einblicke in spannende Projekte und Zeit zum Netzwerken.

Lernen

Die Teilnehmenden erwartet ein abwechslungsreiches Programm aus Plenumsvorträgen, interaktiven Workshops und weiteren kurzweiligen Formaten, verteilt über drei Tage mit einem Fokus auf die Praxis. Im Mittelpunkt stehen dabei Themen wie:

- **Entscheiden in Stresssituationen:** Erfahren Sie von Lutz Wagner, Koordinator der Schiedsrichterausbildung des DFB, worauf es ankommt, wenn Sie schnell unter Druck entscheiden müssen: Vorbereitung, Flexibilität und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.
- **Humor und Improvisation:** Entdecken Sie mit der Rednerin und Diplom-Schauspielerin Kathrin Hansmeier, was Humor und Leichtigkeit im Arbeitsalltag bewirken und wie aus Herausforderungen spielerische Chancen werden.







Die Eindrücke vom PoDi 2025 zeigen: Hier ist genug Raum zum Lernen, Austauschen und Netzwerken.



Fotos: UVB (4)

- **Erfolgreiches Generationenmanagement:** Lassen Sie sich von Prof. Dr. Florian Kunze zeigen, wie Führungskräfte die Stärken aller Generationen nutzen und warum das gefühlte Alter mehr über Gesundheit und Leistungsfähigkeit verrät als das tatsächliche.

- **Hybride Arbeitswelt:** Diskutieren Sie mit Katharina Aguilar, was passiert, wenn analoge und digitale Welt nicht mehr nebeneinanderstehen, sondern verschmelzen – und was das für Arbeit, Kommunikation und Beziehungen bedeutet.

- **Aktuelle Themen rund um Sicherheit und Gesundheit im Betrieb:** Klimawandel, Künstliche Intelligenz, das Lagern und Laden von Lithium-Ionen-Akkus, Warnkleidung, die DGUV Vorschrift 1 sowie Einblicke in das Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Düsseldorf und von Microsoft.

Austauschen

Unser bewährtes Format „Ten Talk“ kommt 2027 als „Ten Talk Plus“ zurück, mit mehr Raum für die Inhalte: 15 Minuten für einen Impuls, 10 Minuten für Austausch und Diskussion. Die Impulse kommen dabei zum Teil aus der Praxis der Teilnehmenden selbst. Am zweiten Tag laden wir wieder zum Abendprogramm ein – was Sie dort erwartet, bleibt wie immer eine Überraschung.

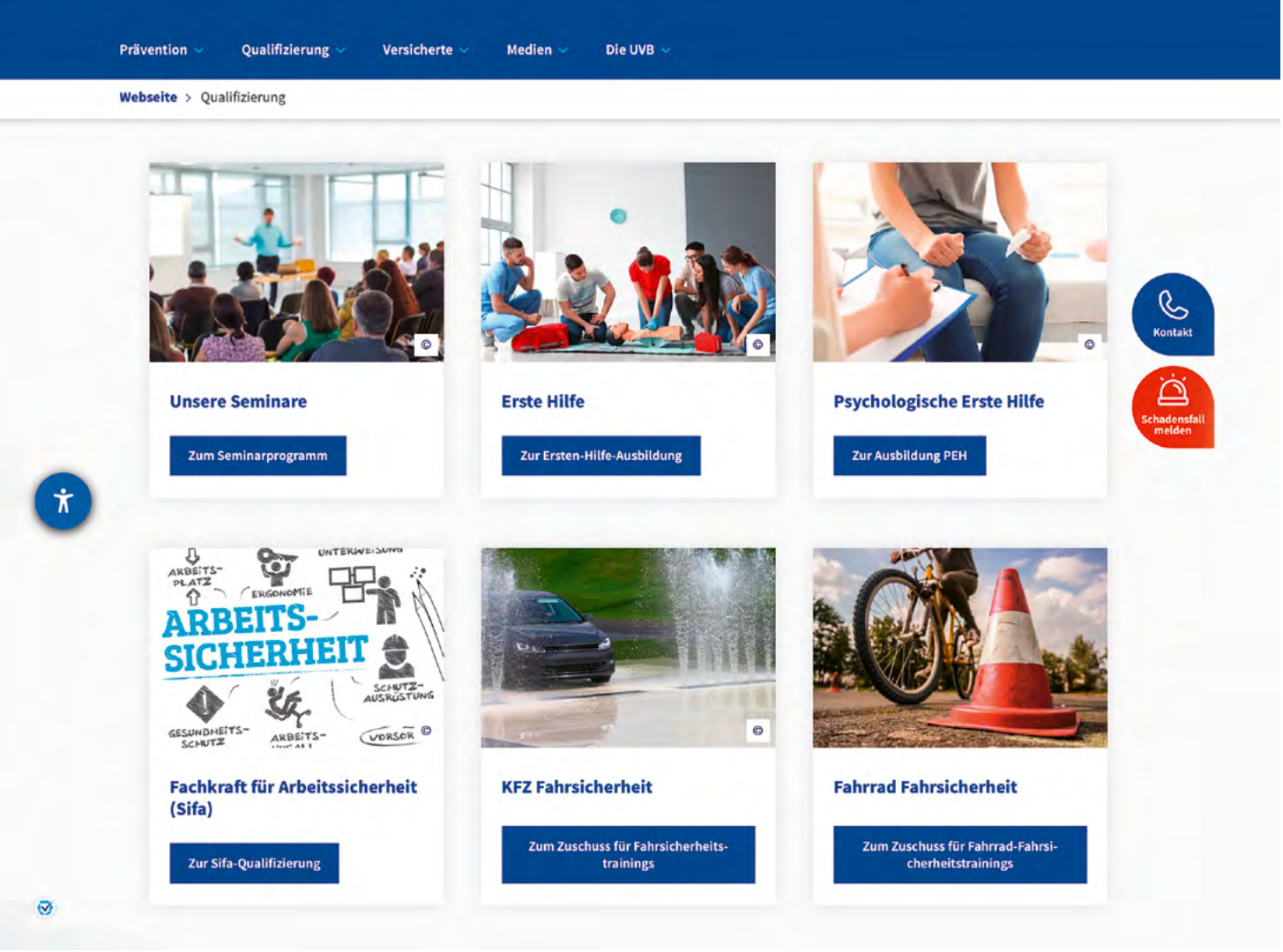
Netzwerken

Sie haben ein Thema oder eine Fragestellung, die Ihnen förmlich unter den Nägeln brennt? Die Tagung bietet Ihnen Zeit und Raum, sich mit anderen Teilnehmenden auszutauschen und von deren Erfahrungen zu profitieren. Gesprächsstoff liefern die Beiträge der Referentinnen und Referenten gleich mit.

Praxis erleben

An mehreren Mitmachstationen können Sie selbst ausprobieren: VR-Brillen, einen Lichttunnel für Warnkleidung, die Auswirkungen von UV-Strahlung. Prävention zum Anfassen.

Das vollständige Programm veröffentlichen wir im November auf **potsdamer-dialog.de**. Merken Sie sich den Termin vom 13. bis 15. April 2027 vor: Die **Anmeldung** ist ab dem **6. Januar** online möglich. Wir freuen uns darauf, Sie beim Potsdamer Dialog 2027 zu begrüßen. Zusammen gestalten wir die Zukunft – im Dialog.



Bildschirmfoto: uv-bund-bahn.de

Wissen, was zu tun ist – und wie

2027 bringt einiges in Bewegung: **drei neue Seminare, einen neuen Auftritt** im Netz und ein Anmeldesystem, das gerade umgebaut wird.

DIETMAR SCHURIG, LEITER REFERAT QUALIFIZIERUNG

Unser Qualifizierungsangebot bleibt eine Mischung aus Bewährtem und neuen Konzepten – wir entwickeln unsere Seminare laufend weiter und greifen auf, was die betriebliche Praxis gerade braucht. Neuerungen gibt es vor allem in der Verkehrssicherheit und rund um gesundes Arbeiten.

Moderner und übersichtlicher
Verändert hat sich auch der Weg zu unseren Angeboten. Statt umfangreicher Textseiten und Aufklappmenüs führen bebilderte Kacheln direkt zu den gewünschten Informationen. So erfassen Sie schneller, welche Themen für Sie relevant sind, und gelangen mit wenigen Klicks zum passenden Seminar: **uv-bund-bahn.de/qualifizierung**

NEU: „Verkehrssicherheit als Bestandteil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation“
Unser neues Seminar führt die bisherigen Seminare „Verkehrscoach“



Foto: Adobe Stock/Erwin Wodicka

Ein wichtiges Thema in unserem Seminarprogramm: Verkehrssicherheit

und „Verkehrssicherheit als Führungsaufgabe“ zusammen. Die bewährten Inhalte werden gebündelt und um neue Themen ergänzt.

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sich Verkehrssicherheit systematisch in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation einfügt und welche Verantwortung Führungskräfte und weitere Akteure im Arbeitsschutz dabei übernehmen. Vorgesehen sind unter anderem fahrphysikalische Grundlagen, rechtliche Anforderungen, innerbetriebliche Verkehrssicherheit und die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dazu Praxisbeispiele zu Ladungssicherung, Fahrsimulator und Fahrradfahrsicherheitstraining. Auch die Aufgaben eines Verkehrscoaches und die Programme des Deutschen Verkehrssicherheitsrates kommen zur Sprache. Das Seminar wird 2027 zweimal in Dresden angeboten.

NEU: „Stress unter der Lupe“ im Blended-Learning-Format

Das neu konzipierte Seminar „Stress unter der Lupe: Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“ verbindet erstmals zwei Lernformen. Blended Learning, also integriertes Lernen, kombiniert die Flexibilität des Online-Lernens mit den Vorteilen des gemeinsamen Lernens vor Ort. Inhalte, die sich gut digital vermitteln lassen, bearbeiten Sie in einer Online-Phase. Die Präsenzphase bietet anschließend Raum für Übungen, Fallbeispiele und den Erfahrungsaustausch untereinander.

Teil 1: Grundwissen, ein Tag online. Teil 2: Praxiswissen, zwei Tage in Präsenz, etwa zwei Wochen später. Das Seminar findet 2027 zweimal statt, der Präsenzteil voraussichtlich in Halberstadt.

NEU: „Gesundheit braucht Verbündete“

Gesundheitsförderung im Betrieb braucht mehr als gute Ideen. Damit Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gelingen, müssen unterschiedliche Akteure im Unternehmen erreicht und überzeugt werden. Hier setzt unser neues Seminar „Gesundheit braucht Verbündete – Stakeholder durch zielgerichtete Kommunikation gewinnen“ an. Ein besonderer Fokus liegt auf der überzeugenden Argumentation gegenüber Führungskräften und Leitung sowie auf dem konstruktiven Umgang mit unterschiedlichen Interessen und möglichen Widerständen. Fachlicher Input verbindet sich mit Reflexion, Praxisübungen und kollegialem Austausch, konkrete Umsetzungspläne helfen beim Übertragen in den eigenen Betrieb. Ziel ist es, Gesundheitsbeauftragte in ihrer strategischen Rolle zu stärken und die Wirksamkeit von BGM-Maßnahmen dauerhaft zu erhöhen. Das Seminar wird 2027 einmal online angeboten.

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung

Unser Angebot reicht bewusst über klassische Seminare hinaus: Präsenz- und Online-Seminare, Blended-Learning-Formate und ein Web Based Training. Dazu übernehmen wir die Kosten für die betriebliche Erste-Hilfe-Ausbildung und geben einen Zuschuss zum Fahrsicherheitstraining.

Alle Termine, Inhalte und weiteren Informationen finden Sie im Seminarprogramm 2027 – dort können Sie sich auch gleich anmelden.

Für Versicherte sind unsere Qualifizierungsangebote komplett kostenfrei, auch die Reisekosten erstatten wir. Wir freuen uns darauf, 2027 gemeinsam mit Ihnen ein abwechslungsreiches Qualifizierungsjahr zu gestalten – mit bewährten Angeboten, neuen Themen und zeitgemäßen Lernformaten.

„Gut zu wissen – wir qualifizieren Sie.“: **seminare.uv-bund-bahn.de**

Warum heißt es eigentlich „Qualifizierung“?

Aus- und Fortbildung vermitteln vor allem Wissen und Fertigkeiten. Unsere Angebote gehen darüber hinaus: Sie unterstützen Versicherte dabei, ihre Rolle im Arbeitsschutz sicher auszufüllen. Dazu gehört Fachwissen über Gefährdungen und rechtliche Anforderungen, ebenso aber auch der Erwerb von Methoden und Kompetenzen – zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sowie für gute Kommunikation, um Beschäftigte und Führungskräfte für ein Thema zu gewinnen. Und es kommt das eigene Rollenverständnis hinzu: Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte müssen nicht nur wissen, was zu tun ist, sondern auch, wie sie es im eigenen Betrieb tun. Genau hier setzt Qualifizierung an: Menschen für ihre Aufgaben stärken, damit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit dauerhaft besser werden.

Digitale Schutzengel

Aktivierte **Fahrerassistenzsysteme beugen Unfällen vor**. Doch in der Praxis werden sie gerade in Lkw häufig abgeschaltet. Dank KI könnte sich das künftig ändern.

MIRKO HEINEMANN
(ARTIKEL AUS DER *ARBEIT UND GESUNDHEIT* 5/2026)

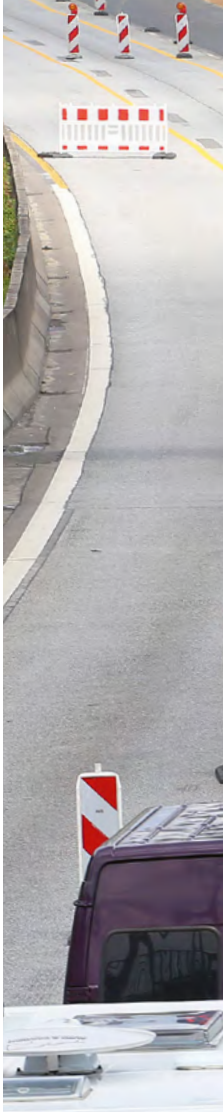


Foto: Adobe Stock/Kara

Der geänderte Spurverlauf an Baustellen irritiert Spurhalteassistenten. KI kann die Systeme zuverlässiger machen.

Lkw-Fahrerinnen und Lkw-Fahrer in Deutschland schalten die Assistenzsysteme ihrer Fahrzeuge häufig aus. Das ergab eine Umfrage im Auftrag des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) im Oktober und November 2025. 59 Prozent der Befragten gaben an, ihre Assistenten nicht durchgehend zu nutzen. 19 Prozent deaktivieren bestimmte Systeme eigenen Angaben zufolge häufig, 40 Prozent schalten Assistenten zumindest gelegentlich aus. Besonders unbeliebt ist der Spurhalteassistent. Von den 19 Prozent der Befragten, die ihre Systeme regelmäßig abschalten, gibt etwa die Hälfte an, den Spurhalteassistenten zu deaktivieren. Der intelligente Geschwindigkeitsassistent folgt mit 16 Prozent. Auf Platz drei landet der Abstandsregeltempomat mit 15 Prozent. Der Abbiegeassistent und der Notbremsassistent werden vergleichsweise selten abgeschaltet.

Knapp 32 Prozent der Beschäftigten gaben an, keinerlei Einweisung in die Nutzung der Systeme erhalten zu haben. Laut Christopher Frank, Experte für Verkehrssicherheit an der DGUV Akademie, fehlt den Fahrerinnen und Fahrern aber auch Vertrauen in die Systeme, weil sie schlechte Erfahrungen gemacht haben. „Auf normalen, gut markierten Strecken funktionieren Spurhalteassistenten gut. Aber dort, wo sie besonders sinnvoll wären, beispielsweise bei der Durchfahrt durch enge Baustellen, reagieren die Systeme häufig nicht korrekt“, so Frank. Das ist ein bekanntes Problem. Die Systeme basieren auf optischer Spurerkennung. Sie können durch Baustellenmarkierungen oder fehlende Begrenzungen an ihre Systemgrenzen kommen und im schlimmsten Fall versagen.

KI kann Verhalten vorhersagen

Mit Hilfe von künstlicher Intelligenz (KI) sollen Fahrerassistenzsysteme zuverlässiger werden. KI-unterstützte Assistenzsysteme können kritische Situationen mit Objekten oder anderen Fahrzeugen besser berechnen. Sie nutzen dafür eine Kombination aus Fahrzeugdaten, Kamerabildern und den Sensoren zur Messung der vorderen, hinteren und seitlichen Abstände. So können sie andere Verkehrsteilnehmende in der Umgebung des Fahrzeugs erkennen – auch Personen, die zu Fuß oder mit dem Fahrrad unterwegs sind. Deren Verhaltensweisen im Verkehr lassen sich mit KI-Systemen besser erfassen und vorhersagen. Dadurch können Unfälle, so die Hoffnung, besser vermieden werden.

> *Auch wenn das System mal nervt: Es wird im Ernstfall dein Leben retten.*
>
> **Christopher Frank**
> Verkehrssicherheitsexperte
> DGUV Akademie

Ob mit oder ohne KI: Assistenzsysteme erhöhen bereits jetzt die Sicherheit, weshalb bei neu zugelassenen Fahrzeugen mehr von ihnen vorgeschrieben sind – von Spurhalte-,



Notbrems- und Geschwindigkeitsassistenten bis hin zu Rückfahrassistenten. Neu zugelassene Lkw benötigen zusätzlich ein Reifendruckkontrollsystem, einen Abbiegeassistenten sowie Totwinkel- und Anfahrassistenten. Außerdem müssen sie mit einer Notbremsanzeige ausgestattet sein, die bei einer Notbremsung blinkende Bremslichter oder den Warnblinker aktiviert, um den nachfolgenden Verkehr zu warnen. Seit 2026 sind neu zugelassene Lkw zudem mit einem System ausgestattet, das nachlassende Aufmerksamkeit des Fahrers oder der Fahrerin erkennt und ein Warnsignal abgibt.

Systeme werden weiter verbessert

Damit diese Systeme die Sicherheit erhöhen, müssen sie eingeschaltet sein. Sicherheitsbeauftragte können für die Akzeptanz der Fahrerassistenzsysteme werben, indem sie auf den Nutzen verweisen (→ *Kasten rechts*). Christopher Frank appelliert: „Auch wenn das System manchmal nervt: Es wird im Ernstfall dein Leben retten.“ Damit die KI-gestützten Assistenzsysteme Unterschiede und damit die Relevanz von Gegenständen und Verkehrsteilnehmenden erkennen, müssen sie von Menschen trainiert werden. In der Praxis sollen von den Fahrzeugen erhobene Sensordaten an den Hersteller gesendet werden. Sie fließen in die jeweils nächste Softwareversion ein, die dann in bestimmten Zeitabständen aufgespielt wird. So werden die Systeme immer weiter trainiert. Entscheidungen von KI-Systemen müssen aber immer übersteuerbar bleiben. Es gilt: Fahrerassistenzsysteme sollen und können unterstützen. Die Verantwortung für die Sicherheit auf den Straßen liegt weiterhin bei den Fahrerinnen und Fahrern.

Überblick im Film:
bg-verkehr.de
Webcode: 20880411

Gute Argumente

- Allein 2024 waren rund 338.000 Verkehrsunfälle mit Personenschaden auf menschliches Fehlverhalten zurückzuführen (Destatis)
- Fahrerassistenzsysteme können die Unfallzahlen um bis zu 34 Prozent senken (Wissenschaftliche Begleitstudie der Kampagne „Sicher. Für Dich. Für Mich.“ der BG Verkehr von 2016)
- Unternehmen sollen laut Empfehlung der BG Verkehr eine Dienstanweisung zur Aktivierung von Assistenzsystemen erlassen. Ein situationsbedingtes Deaktivieren (z. B. bei bestimmten Witterungsverhältnissen oder im Baustellenbereich) sollte nur kurzfristig erfolgen, und die Systeme müssen im Anschluss direkt wieder aktiviert werden.
- Einweisungen, Unterweisungen und Verkehrssicherheitsschulungen können Fahrerinnen und Fahrer auf den Umgang mit Assistenzsystemen vorbereiten und ein besseres Verständnis für Sicherheitsrisiken vermitteln.

Unterweisungskarte der BG Verkehr:
bg-verkehr.de
Webcode: 22171098



Foto: Getty Images/Compassionate Eye Foundation/Gary Burchell

Erst zuhören, dann entscheiden

Beteiligung stärkt **Motivation, Gesundheit und Zusammenarbeit.** Und sie fängt früher an, als viele denken. Wie Betriebe sie im Arbeitsalltag verankern und was eine Bundesbehörde damit erlebt hat.

CAROLIN TARRACH,
REFERAT PSYCHOLOGIE UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die neue Aufgabenverteilung steht seit heute Morgen im Intranet. Fertig ausgearbeitet, gut begründet, ab Montag gültig. In der Teambesprechung widerspricht niemand. Es sagt aber auch niemand, dass sie gut ist. Kommt Ihnen eine solche Situation bekannt vor? Neue Abläufe, organisatorische Veränderungen oder zusätzliche Aufgaben gehören zum Arbeitsalltag. Ob diese Veränderungen akzeptiert werden, hängt oft davon ab, wie Beschäftigte in den Prozess einbezogen werden. Wer nachvollziehen kann, warum Entscheidungen getroffen werden, eigene Perspektiven einbringen darf und Gestaltungsspielräume erlebt, begegnet Veränderungen häufig offener.

Beteiligung heißt dabei nicht, dass alle über alles mitentscheiden. Sie beginnt viel früher, nämlich mit transparenter Information.

Was Beteiligung bewirkt

Die positiven Wirkungen von Beteiligung sind wissenschaftlich gut belegt: Studien der Initiative Gesundheit und Arbeit sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigen, dass Beschäftigte mit Einfluss auf ihren Arbeitsalltag sich ernst genommen fühlen und sich stärker an ihre Organisation binden. Auch Stress nimmt ab, denn nachvollziehbare Entscheidungen lassen Unsicherheiten schrumpfen. Und die Betriebe profitieren doppelt: Unterschiedliche Perspektiven führen zu besseren Lösungen und zu Entscheidungen, die tragen.

Vom Pilotworkshop zum Konzept

Genau hier setzt unser Projekt an. In Pilotworkshops haben wir gemeinsam mit Teams und ihren Führungskräften herausgearbeitet, wo Beteiligung gewünscht und wo sie möglich ist. Als Orientierung dienten drei Ebenen der Beteiligung (→ *siehe* **Infokasten**). Aus den Ergebnissen und den Erfahrungen im Prozess ist ein Konzept mit ausführlichem Workshopplan entstanden, das Betriebe nun selbst einsetzen können. Wie das in der Praxis aussieht, berichten zwei Kolleginnen aus dem Bundesamt für Justiz.



Beschäftigte in den Entscheidungsprozess miteinzubeziehen, kann ein Schlüssel zum Erfolg sein.

Wie beteiligen Sie Ihr Team? Kurzcheck für Führungskräfte

- Wissen meine Mitarbeitenden, warum Entscheidungen getroffen werden?
- Hole ich regelmäßig Meinungen und Erfahrungen ein?
- Wo können Beschäftigte ihren Arbeitsalltag aktiv mitgestalten?
- Ist transparent, welche Entscheidungen gemeinsam getroffen werden – und welche nicht?
- Wann haben wir zuletzt über unsere Zusammenarbeit gesprochen?

Beteiligung passend gestalten

- Beteiligung hat viele Formen. Nicht immer geht es um Mitentscheiden.
- **Informieren bedeutet:** Informationsweitergabe oder eigene Entscheidungen kommunizieren, z. B. Personalentscheidungen (Kündigungen, Neueintritt, Veränderung im Organigramm), Anschaffung neuer Arbeitsmittel (Laptop, Fuhrpark), Änderungen in Arbeitsabläufen ...
- **Meinungen einholen bedeutet:** Nach Ideen und Perspektiven fragen, diskutieren, z. B. Ausgestaltung strategischer Ziele, nach Feedback fragen ...
- **(Mit)gestalten bedeutet:** Im eigenen Verantwortungsbereich Entscheidungen treffen oder eng daran beteiligt sein, z. B. Verteilung von Themen, inhaltliche Ausgestaltung von Projekten, zeitliche Planung von Terminen/flexiblen Arbeitszeiten

Die passende Beteiligungsform hängt vom jeweiligen Thema ab. Entscheidend ist, Beteiligung bewusst und nachvollziehbar zu gestalten.

DREI FRAGEN AN

Susanne Brach und Claudia Pruys,
Leitungen Sachgebiet Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement im Bundesamt für Justiz

Was hat Sie motiviert, das Konzept einzusetzen?
Wir sind im Bundesamt für Justiz zuständig für die Bereiche Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement. Da wir aus eigener Führungserfahrung wissen, dass eine gute Beteiligung das Miteinander stärkt, haben wir das Konzept bei den Führungskräften in unserer Behörde beworben. Grundsätzlich beteiligen wir uns selbst an Angeboten, die wir in der Behörde bewerben. Zudem wollten wir natürlich auch wissen, wie sich unser Team beteiligt fühlt.

Wovor hatten Sie vor dem Workshop vielleicht sogar Respekt?
Wir hatten bisher beide wenig Erfahrung mit der Leitung eines Workshops. Für uns war das eine ganz neue und spannende Herausforderung, der wir uns gerne angenommen haben. Sicherheit hat uns hier auch die Gewissheit gegeben, dass wir den Workshop zu zweit geleitet haben. Dafür haben wir uns intensiv mit dem Konzept vertraut gemacht und klare Rollenzuweisungen vorgenommen.

Respekt hatten wir natürlich davor, wie unser Team den Workshop aufnimmt. Der Workshop lebt davon, dass ein reger Austausch stattfindet und die Teammitglieder auch ihre Meinungen und Empfindungen teilen. Damit einher ging natürlich auch die Unsicherheit, wie die Rückmeldungen ausfallen würden, und die daraus resultierende Frage: „Stimmt unsere Selbsteinschätzung mit den Feedbacks überein?“. Wir haben uns sehr über den wertschätzenden Austausch mit unserem Team gefreut.

Welchen Tipp würden Sie einer Führungskraft geben, die noch überlegt, den Workshop einzusetzen?
Unserer Meinung nach ist eine bewusste Vorbereitung sehr wichtig. Hierzu zählt, sich mit dem Konzept vertraut zu machen und die Materialien vorzubereiten. Wichtig war auch, sich Zeit für den Workshop zu nehmen. Um nicht gestört zu werden, haben wir einen Besprechungsraum gebucht und das Team über Outlook zu diesem Termin eingeladen. Ein Mehrwert für uns war, dass wir den Workshop zu zweit durchgeführt haben. So konnten die Moderation, die Beschriftung der Karten mit den Rückmeldungen und die Sortierung der Ergebnisse sehr gut aufgeteilt werden. Dies hat auch die Moderation aufgelockert.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Das Material zur Gestaltung eines Workshops einschließlich Ablaufplan stellen wir unseren versicherten Betrieben und Unternehmen kostenfrei zur Verfügung: **uv-bund-bahn.de/beteiligung**

Gefahrstoffe im Blick: Was verrät uns das Etikett?



Eine rote Raute auf weißem Grund, ein Wort in Großbuchstaben, darunter eine Reihe von Kürzeln: Gefahrstoffetiketten begegnen Ihnen fast überall im Arbeitsleben: in der Werkstatt, im Lager oder im Labor. **Sie liefern die Informationen,** auf die es ankommt, wenn etwas schiefgeht. Dafür müssen Sie sie aber richtig lesen können.

NAREG SHAMIRZA, AUFSICHTSPERSON

Vorgeschriebene Abmessungen und neue Pflichten

Die CLP-Verordnung regelt auch die Maße. Ein einzelnes Piktogramm muss mindestens ein Fünfzehntel der Mindestfläche des Etiketts einnehmen und darf nie kleiner als 1 cm^2 sein. Bei Verpackungen bis 3 Liter bedeutet das in der Regel 16×16 mm. Gefahren- und Sicherheitshinweise stehen blockweise und getrennt, Etikett und Sicherheitsdatenblatt in der Amtssprache des Landes. Neu ist eine Mindestschriftgröße, gemessen an der x-Höhe: der Höhe der kleinen Buchstaben ohne Ober- und Unterlängen. Je nach Etikettgröße liegt sie zwischen 1,2 und 2,0 mm. Ursprünglich ab 2027 vorgesehen, hat die EU den Geltungsbeginn im Dezember 2025 auf den 1. Januar 2028 verschoben.

Die Basis dafür ist das Global Harmonisierte System (GHS), das die Kennzeichnung von Gefahrstoffen weltweit vereinheitlicht. In der Europäischen Union setzt die CLP-Verordnung (Classification, Labelling and Packaging), Verordnung (EG) Nr. 1272/2008, diese Vorgaben verbindlich um. Sie schreibt vor, wie Stoffe und Gemische eingestuft, verpackt und gekennzeichnet werden müssen.

Die Pflicht dazu trifft die Inverkehrbringer – also die Herstellerinnen und Hersteller, Importeure und Händler. Sie müssen sicherstellen, dass jedes Produkt ein vorschriftsmäßiges Etikett trägt. Die Kriterien sind streng: 33 Gefahrenklassen unterscheidet die CLP-Verordnung, unterteilt in physikalische Gefahren, Gesundheits- und Umweltgefahren. Und bei Gemischen löst heute bereits eine geringere Konzentration die Kennzeichnung aus als früher.

Visuelle Warnung: Piktogramme und Signalwörter

Am auffälligsten sind die Gefahrenpiktogramme: rot umrandete Rauten mit schwarzem Symbol auf weißem Untergrund. Sie haben die alten, orangefarbenen Symbole vollständig abgelöst.

Neben Klassikern wie der Flamme oder dem Totenkopf finden Sie die Gasflasche (GHS04) für Gase unter Druck, das Ausrufezeichen (GHS07) für akute Gesundheitsgefahren und den Torso (GHS08) für chronische Gesundheitsgefahren.

Zusätzlich zeigt eines von zwei Signalwörtern, wie ernst die Lage ist:

- „Gefahr“ steht für schwerwiegende Gefahrenkategorien.
- „Achtung“ weist auf weniger schwerwiegende Gefahrenkategorien hin.

Beide zusammen stehen nie auf einem Etikett: Wo „Gefahr“ verwendet wird, entfällt „Achtung“ auto-



Foto: Getty Images/Kittisak Kaewchalun

matisch. Der Torso in Verbindung mit „Gefahr“ signalisiert deshalb sehr schwere, oft verzögerte Schäden – etwa krebserzeugende oder atemwegssensibilisierende Eigenschaften.

Regeln gegen die Informationsflut

Damit Etiketten nicht überladen werden, sieht Artikel 26 der CLP-Verordnung eine klare Rangfolge der Piktogramme vor: Der Totenkopf verdrängt beispielsweise das Ausrufezeichen. Artikel 28 begrenzt die Sicherheitshinweise, die P-Sätze, in der Regel auf höchstens sechs. Nur bei hochgefährlichen Gemischen dürfen es mehr sein – in der Praxis finden sich dann oft bis zu acht.

Alle Piktogramme, Signalwörter sowie H- und P-Sätze müssen als zusammenhängende Einheit auf dem Gebinde stehen. Was genau hinter diesen Kürzeln steckt, haben wir im UVB.dialog, Ausgabe 2/2026, beschrieben. Ergänzend kommen in Europa die EUH-Sätze hinzu: Sie decken Gefahren ab, die das internationale GHS-System nicht erfasst.

Der Praxis-Check: Wie Betriebe die Codes richtig nutzen

Zu wissen, dass es H- und P-Sätze gibt, reicht im Arbeitsalltag nicht aus. Sie müssen aktiv in den betrieblichen Arbeitsschutz einfließen – an drei Stellen:

1. Die Gefährdungsbeurteilung:
Kommt ein neuer Gefahrstoff ins Haus, werten Sie zuerst die H-Sätze aus. Sie zeigen, wie hoch das Risiko am Arbeitsplatz ist und ob sich der Stoff durch ein ungefährlicheres Produkt ersetzen lässt (Substitutionsprüfung).

2. Die Betriebsanweisung:
Die P-Sätze sind die direkte Vorlage. Steht auf dem Etikett beispielsweise P280 (Schutzkleidung tragen), stellt der Betrieb die geeignete PSA bereit – und die Beschäftigten nutzen sie.

3. Die Unterweisung:
Die Angaben auf dem Etikett sind die beste Grundlage für die regelmäßige Sicherheitsunterweisung. Denn nur wenn Ihr Team weiß, welche Sofortmaßnahmen die P300-Reihe im Falle eines Unfalls verlangt, kann es im Notfall schnell und richtig handeln.

Fazit für die Praxis

Ein Gefahrstoffetikett ist weit mehr als eine formale Pflicht. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für alle Akteure im Arbeitsschutz, vor allem aber für die Beschäftigten ist es die wichtigste visuelle Barriere gegen Unfälle. Wer die Symbole und Codes versteht, kann eine Gefährdung sofort erkennen und die notwendigen Schutzmaßnahmen im Betrieb konsequent umsetzen.

Sie haben Fragen zur Kennzeichnung in Ihrem Betrieb? Ihre zuständige Aufsichtsperson berät Sie gern: **uv-bund-bahn.de/praevention/aufsichtspersonen**

Die wichtigsten Gefahrstoff-Symbole



Flamme: entzündbare Stoffe, die Brände und Verpuffungen auslösen können, zum Beispiel brennbare Flüssigkeiten.



Gasflasche: Gase unter Druck, die sich bei Erwärmung ausdehnen und gefährlich werden können.



Ätzwirkung: Stoffe, die Haut, Augen und Metalle durch ihre Ätzwirkung schädigen.



Totenkopf mit gekreuzten Knochen: Stoffe, die hochgiftig sind und bereits in geringsten Mengen schwere Gesundheitsschäden oder den Tod verursachen können.



Ausrufezeichen: Stoffe, die reizend für Augen und Haut sind, allergische Reaktionen auslösen können oder gesundheitsschädlich sind.



Gesundheitsgefahr: Stoffe, die gefährliche Langzeitwirkungen wie krebserzeugende Eigenschaften haben (Karzinogene) oder Erbgutveränderungen oder Schäden am Kind im Mutterleib verursachen können.



Umweltsymbol: Stoffe, die schädlich für Ökosysteme sind und nicht in Gewässer gelangen dürfen.



Foto: Getty Images/alvarez

Feierabend ist Führungssache

Wenn Führungskräfte abends noch Mails schreiben, wirkt das weit über den eigenen Schreibtisch hinaus. Das zeigt eine Studie der Universität St. Gallen und der Universität der Bundeswehr München, für die 5.414 Führungskräfte und 17.962 Beschäftigte aus 142 Unternehmen befragt wurden. Im Ergebnis kommt heraus: Je häufiger Vorgesetzte nach Feierabend zum Diensthandy greifen, desto eher entsteht im Betrieb ein Klima ständiger Erreichbarkeit. Beschäftigte gehen dann davon aus, ebenfalls abends und am Wochenende verfügbar sein zu müssen – auch wenn das niemand ausdrücklich verlangt hat. Wer nach Dienstschluss ins Postfach schaut, kommt aber schlechter zur Ruhe, und die Erschöpfung nimmt nicht nur bei Einzelnen zu, sondern im ganzen Team.

Bemerkenswert ist auch ein zweiter Befund: In Organisationen mit klaren Zuständigkeiten und verlässlichen Abläufen fällt der Effekt deutlich schwächer aus. Wo geregelt ist, wer welchen Vorgang bearbeitet, muss abends niemand vorsorglich nachsehen, ob etwas liegen geblieben ist.

Für Führungskräfte heißt das: Das eigene Verhalten nach Dienstschluss ist Teil der Führungsarbeit. Und wer einen Gedanken abends unbedingt loswerden will, kann die Mail immer noch zeitversetzt am nächsten Morgen verschicken.

IHRE FRAGE, UNSERE ANTWORT

Habe ich in der gesetzlichen Unfallversicherung Anspruch auf Schmerzensgeld?

Nein – Schmerzensgeld zahlen wir nicht. Die gesetzliche Unfallversicherung löst die Haftung der Unternehmen gegenüber ihren Beschäftigten ab. Nach einem Arbeits- oder Wegeunfall müssen Sie deshalb niemanden verklagen und kein Verschulden nachweisen.

Unsere Leistungen zielen dafür auf den medizinischen und den beruflichen Ausgleich: Heilbehandlung, Rehabilitation und Unterstützung dabei, wieder am Arbeitsleben teilzunehmen. Ein Ausgleich für immaterielle Schäden gehört nicht dazu.



Foto: Getty Images/LSOphoto



Foto: Adobe Stock/blankstock

Ausgaben des UVB.*dialog*

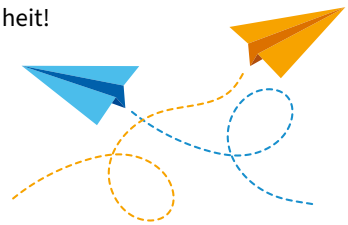
Unser Mitgliedermagazin erscheint viermal im Jahr, immer zur Mitte eines Quartals. Sie können alle Ausgaben kostenlos im Internet als E-Paper lesen oder als barrierefreies PDF herunterladen:

uv-bund-bahn.de/dialog

Immer auf dem neuesten Stand

Abonnieren Sie doch zusätzlich zur Infomail für den UVB.*dialog* auch unseren Newsletter mit allen wichtigen Informationen aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheit!

uv-bund-bahn.de/newsletter
uv-bund-bahn.de/infomail



Impressum

UVB.*dialog*: Magazin der Unfallversicherung Bund und Bahn
Herausgeber: Unfallversicherung Bund und Bahn
Redaktion: Ulina Schütt (V. i. S. d. P.); Peter Heinen (Selbstverwaltung und Recht); Silke Achatz (Arbeitsschutz und Prävention); Angelika Saueressig (Unfallversicherung)
Kontakt zur Redaktion:
Redaktion UVB.*dialog*,
Weserstraße 47, 26382 Wilhelmshaven,
dialog@uv-bund-bahn.de

Titel: Getty Images/Westend61, KI-bearbeitet
Gestaltung: Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43, 10999 Berlin
Druck und Versand: Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG, Gewerbering West 27, 39240 Calbe (Saale)
Erscheinung: vier Ausgaben pro Jahr (Februar, Mai, August, November)
Bezug: Die Bezugskosten sind im Mitgliedsbeitrag enthalten.

NEUE MEDIEN



DGUV Information 215-461 Gebäudemanagement – Sicherheit und Gesundheit beim Betrieb von Verwaltungsgebäuden
Diese Information zum Gebäudemanagement unterstützt Nutzende von Gebäuden bei ihren Aufgaben. Sie bietet zum Beispiel einen Überblick über die relevanten Rechtsbereiche und die Verantwortlichkeiten der beteiligten Personen und Firmen sowie Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung und zum Notfallmanagement.



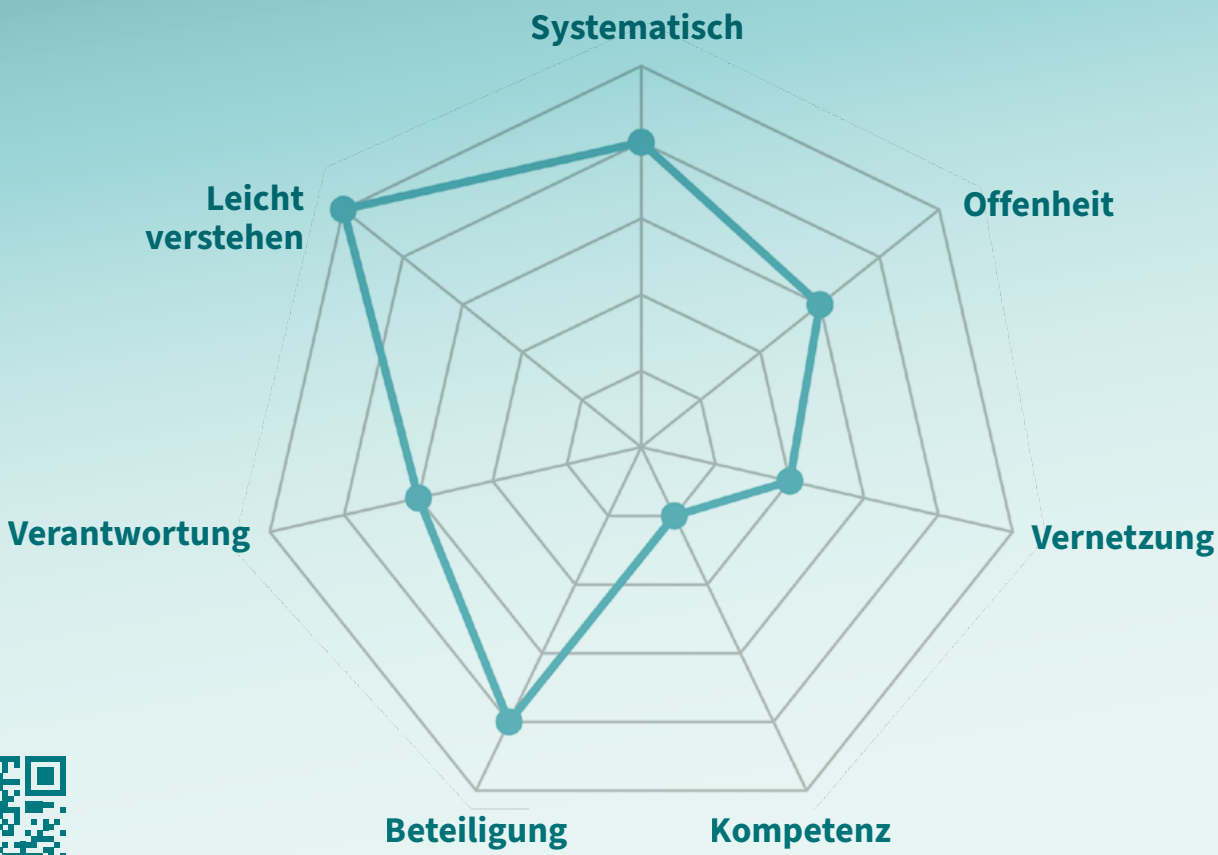
DGUV Grundsatz 309-006 Prüfbuch für den Kran
Um die ordnungsgemäße Durchführung wiederkehrender Prüfungen von Kranen zu gewährleisten, wird Nutzenden empfohlen, ein Prüfbuch zu führen. Der Grundsatz 309-006 „Prüfbuch für den Kran“ beschreibt die Inhalte sowie die Form eines Kranprüfbuchs. Neu ist die Möglichkeit, dieses Prüfbuch auch online auszufüllen.



DGUV Information 206-022 Analyseverfahren und -methoden im Präventionsfeld „Gesundheit bei der Arbeit“
Für Präventionsfachleute ist eine gesicherte Analyse der betrieblichen Situation die Basis für ein systematisches BGM und einen nachhaltigen Arbeitsschutz. Die DGUV Information schafft ein einheitliches Analyseverständnis und stellt Verfahren, Methoden und deren Einsatzmöglichkeiten vor – neu ist das Kapitel zu den Schnittstellen zwischen BGM-Verfahren und Gefährdungsbeurteilung.

Diese und weitere Medien finden Sie auf:
uv-bund-bahn.de/mediencenter

Wie weit Ihr BGM wirklich ist, verrät unser Reifegradmodell



Weitere Infos zum Reifegradmodell:
rgm.uv-bund-bahn.de

UVB