



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **AL**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



ARBEITSSCHUTZ IN AUSNAHMESITUATIONEN

WARUM ZEITDRUCK SO GEFÄHRLICH IST

Wenn die Zeit knapp wird, vergessen wir oft Schutzmaßnahmen oder verzichten bewusst darauf. **S. 4**

KLARE ANSAGE IM NOTFALL

Die Kommunikation im Notfall muss eindeutig sein sowie verständlich und klar geregelt werden. **S. 7**

IHR JOKER: DIE SICHERHEITSKULTUR!

Nur wenn sicheres Verhalten vollständig verinnerlicht wurde, funktioniert der Arbeitsschutz. **S. 8**



DAS EXPERTENTEAM



Werner Böcker (WB)

Diplom-Ingenieur,
Dozent und technischer
Sachverständiger.
Ihr Experte für das Thema
Gefährdungsbeurteilungen.



Jürgen Loga (JL)

Geprüfter Auditor
psychischer Arbeitsschutz.
Ihr Experte für das Thema
„Psychische Gefährdungen“
am Arbeitsplatz.



Uta Fuchs (UF)

Fachjournalistin mit
Spezialgebiet Arbeits-
und Gesundheitsschutz.
Ihre Expertin mit großem
Praktiker-Netzwerk.

Planlos in die Gefahr!

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Arbeitsschutz dreht sich vieles um Planung, Struktur und klare Abläufe – und das ist gut so. Doch was passiert, wenn der Plan nicht mehr greift? Wenn eine Maschine plötzlich stillsteht, ein Kollege in Panik gerät oder ein privates Problem den Blick für die eigene Sicherheit trübt? Diese Sonderausgabe widmet sich genau solchen Ausnahmesituationen – also den Momenten, in denen sich zeigt, wie belastbar der Arbeitsschutz wirklich ist. Wir beleuchten, warum Improvisation kein Freibrief ist, wie Kommunikation unter Druck funktionieren kann und warum auch psychische Belastungen ein ernstzunehmender Risikofaktor sind. Unser Ziel: Ihnen als Sicherheitsexperten nicht nur Denkanstöße zu geben, sondern auch ganz konkrete Werkzeuge an die Hand zu geben. Damit Sie den Arbeitsschutz dort stärken können, wo es darauf ankommt: im echten Ausnahmezustand.

Ihr

Werner Böcker

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten,
Muster und Vorlagen unter:
www.safetyxperts.de/login



Videos

Unterstützen Sie Ihre
Sicherheitsmaßnahmen
mit erklärenden Videos.



Bibliothek

Lesen Sie weiterführende Texte rund um
die Themen Ihrer Unterweisungen.



Experten-Service

Wir beantworten Ihre inhaltlichen Fragen zum Thema Gefährdungs-
beurteilung unter: www.safetyxperts.de/expert

Laden Sie zu **jeder Themenausgabe** ganz
einfach die **Muster-Vorlagen** herunter.

www.safetyxperts.de



Ausnahmezustand! – Jetzt zeigt sich, wie gut Ihr Arbeitsschutz wirklich ist

Arbeitsschutz funktioniert im geregelten Alltag meist hervorragend: Die Prozesse sind eingespielt, die Abläufe klar strukturiert, die Schutzmaßnahmen werden routiniert umgesetzt. Beschäftigte wissen, was zu tun ist, und die Führungskräfte können sich auf die Einhaltung der Vorgaben verlassen. Doch was passiert, wenn plötzlich alles anders läuft?

Ein wichtiges Ersatzteil kommt nicht rechtzeitig an, ein zentraler Kollege fällt kurzfristig aus, ein spontaner Auftrag verlangt sofortige Umsetzung, oder es tritt ein unerwarteter Störfall auf. In genau solchen Momenten entscheidet sich, ob der Arbeitsschutz wirklich in den Köpfen verankert ist oder ob er lediglich ein theoretisches Konstrukt bleibt.

Wenn der Zeitdruck wichtige Sicherheitsregeln verdrängt

Im Normalbetrieb wirken Schutzmaßnahmen selbstverständlich. Sie werden zur Routine, fast automatisch eingehalten. Unter Zeitdruck oder bei unvorhergesehenen Störungen werden jedoch genau diese Regeln oft „spontan angepasst“ oder sogar komplett ignoriert.

Warum?

- Zeitdruck: „Das muss jetzt schnell gehen, wir haben keine Zeit für die ganze Schutzausrüstung.“
- Problemlösungsdruck: „Wenn ich das nicht sofort löse, steht die gesamte Produktion still.“
- Gruppenzwang: „Die anderen machen es doch auch so, dann kann ich nicht der Einzige sein, der sich Zeit lässt.“
- Fehleinschätzungen: „Ich habe das schon hundertmal gemacht, da passiert nichts.“

Gerade in solchen Ausnahmesituationen ist das Risiko für schwere Unfälle besonders hoch. Typische Beispiele aus der Praxis zeigen immer wieder: Nicht der routinemäßige Umgang mit Maschinen oder Gefahrstoffen führt zu den meisten Verletzungen, sondern spontane „Sonderaktionen“, improvisierte Handgriffe oder unüberlegte Rettungsversuche.

Der Lackmustest für den Arbeitsschutz

Ein Arbeitsschutzsystem, das nur unter idealen Bedingungen funktioniert, ist unvollständig. Erst in Ausnahmesituationen zeigt sich die wahre Qualität von Sicherheitskultur, Teamverantwortung und individueller Risikokompetenz. Gerade, wenn Mitarbeiter allein arbeiten, ist das existenziell wichtig.

Einige Leitfragen, die hier entscheidend sind:

- Existieren überhaupt konkrete Notfallpläne für mögliche Ausnahmesituationen?
- Kennen alle Mitarbeitenden die Abläufe für unvorhergesehene Situationen?
- Werden Ersatzmaßnahmen oder Notfallanweisungen regelmäßig trainiert?
- Wissen die Beschäftigten, wann sie eine Aufgabe ablehnen dürfen oder müssen?
- Fühlen sich die Mitarbeitenden sicher genug, auch unter Druck „Stopp!“ zu sagen?

Diese Punkte sind kein theoretisches Extra, sondern der Kern eines funktionierenden Arbeitsschutzes. Im Ernstfall müssen klare Prinzipien gelten – nicht nur bei Standardaufgaben, sondern auch dann, wenn improvisiert werden muss.



Konflikte sind in brisanten Situationen keine Seltenheit und Ursache für ein enormes Fehler- und Unfallpotenzial.

Von Ausnahmen lernen

Viele Unternehmen haben ihre Arbeitsschutzmaßnahmen bis ins Detail geplant, jedoch nur für den Regelbetrieb. Für Ausnahmesituationen fehlen oft:

- Vorgeplante Alternativen, etwa beim Ausfall von Maschinen oder Personal.
- Klare Entscheidungswege, wer was verantwortet und entscheidet.
- Kommunikationsregeln, die unter Stress funktionieren.
- Handlungsanweisungen, die auch dann praktikabel bleiben, wenn Zeit und Ressourcen knapp sind.

Ausnahmesituationen lassen sich nie ganz vermeiden, aber sie lassen sich vorherdenken und üben. Entscheidend ist nicht das starre Festhalten an einem ursprünglichen Plan, sondern die Fähigkeit, auch dann noch sicher zu agieren, wenn dieser Plan nicht mehr greift.

Die größte Gefahr in Ausnahmesituationen ist oft nicht das unvorhergesehene Ereignis selbst, sondern die spontane Entscheidung, die Schutzmaßnahmen zu ignorieren. Wer plötzlich ohne Vorbereitung improvisieren muss, greift oft auf unüberlegte, riskante Verhaltensweisen zurück.



Fazit

Arbeitsschutz darf nicht enden, wenn der Plan endet. Im Gegenteil: In genau diesen Momenten zeigt sich, ob Sicherheitsdenken wirklich Teil der Unternehmenskultur ist oder nur ein Papiertiger bleibt. Ein Arbeitsschutz, der die Ausnahme nicht mitdenkt, ist unvollständig. Nur wer auch den Ernstfall vorbereitet, schützt nachhaltig.



Warum die Zeit unser größter Feind sein kann

Zeitdruck gehört mittlerweile fast zum Standard in vielen Betrieben. „Schnell noch fertigstellen“, „nur kurz überbrücken“ oder „darf nicht länger als fünf Minuten dauern“ – diese Sätze kennt fast jede und jeder Beschäftigte. Was organisatorisch wie eine harmlose Beschleunigung klingt, kann im Arbeitsschutz gravierende Folgen haben.

Unter Druck werden Schutzmaßnahmen häufig plötzlich als reine „Zeitfresser“ betrachtet. Genau dann geraten grundlegende Prinzipien wie das Sichern gegen unbeabsichtigtes Anlaufen, das Tragen Persönlicher Schutzausrüstungen oder das Einholen einer zweiten Meinung in Vergessenheit. Viele Beschäftigte handeln dabei nicht aus Unachtsamkeit, sondern weil sie glauben, entsprechende Erwartungen erfüllen zu müssen.

Psychologische Fallen bei Zeitdruck

In Stresssituationen verändert sich das Denken. Menschen fokussieren sich auf ein kurzfristiges Ziel (z. B. „die Maschine muss laufen“) und verlieren dabei das Gesamtbild aus den Augen. Typische psychologische Effekte sind:

- **Tunnelblick:** Man sieht nur die Aufgabe, nicht die Gefahren.
- **Verminderte Risikowahrnehmung:** Die Risiken werden systematisch unterschätzt.
- **Steigende Fehlerquote:** Die Konzentration sinkt, die Handgriffe werden schlampiger.
- **Gruppendruck:** „Alle anderen ziehen das doch auch durch.“

Fallbeispiel: Der eilige Reparaturversuch

In einem mittelständischen Betrieb kommt es während einer Spätschicht zu einem plötzlichen Förderstillstand. Die gesamte Produktionslinie hängt von dieser Förderanlage ab. Der Produktionsleiter ist sichtlich nervös, läuft aufgebracht durch die Halle, telefoniert ständig mit der Geschäftsführung und ruft immer wieder: „Jede Minute Stillstand kostet uns mehrere tausend Euro! Das kann so nicht bleiben, wir müssen sofort wieder anlaufen!“

Der Instandhalter, gerade erst seit wenigen Monaten im Unternehmen, spürt den enormen Druck. Eigentlich weiß er genau, dass Reparaturen nur bei komplett abgeschalteter und gesicherter Maschine zulässig sind. Doch unter dem Eindruck der hektischen Rufe ignoriert er seine Bedenken. Er geht ohne vollständige Sicherung in den Maschinenbereich, überbrückt den Not-Aus-Schalter provisorisch („nur kurz!“) und versucht, die Blockade von Hand zu lösen. In diesem Moment läuft der Fördermechanismus unkontrolliert an – seine Hand wird zwischen zwei Walzen eingezogen und schwer gequetscht.



Nur weil es schnell gehen sollte – Zeitdruck kontra Sicherheit!

Sanitäter und Feuerwehr müssen den Verletzten befreien. Er wird ins Krankenhaus gebracht, mehrere Finger können nicht gerettet werden. Nach dem Unfall stellt sich heraus: Wäre die Maschine ordnungsgemäß abgeschaltet und gegen ein Wiedereinschalten gesichert gewesen, wäre es zu der Verletzung nicht gekommen. Durch den Unfall, die aufwendigen Rettungsmaßnahmen und die anschließende Sperrung durch die Ermittlungsbehörden kam es am Ende zu einem noch deutlich längeren und weitaus teureren Stillstand, als es jede planmäßige Sicherung verursacht hätte.

Der Druck von außen – und von innen

Der geschilderte Unfall zeigt prägnant, wie Druck nicht nur durch direkte Anweisungen entsteht, sondern auch durch die erzeugte Atmosphäre:

- **Führungsverhalten:** Der Produktionsleiter vermittelt indirekt, dass Geschwindigkeit über allem steht.
- **Fehlendes Selbstwertgefühl:** Der Instandhalter wollte sich beweisen, „nicht schwach wirken“ und schnell helfen.
- **Gruppendynamik:** Kollegen, die wegschauen oder sogar „mutig“ applaudieren, verstärken den Effekt.

Viele Beschäftigte stellen in solchen Momenten ihre eigenen Sicherheitsbedenken zurück – aus Angst vor Vorwürfen, vor Arbeitsplatzverlust oder davor, als „Langsam-Arbeiter“ dazustehen.

Wie Sie mit geeigneten Maßnahmen Zeitdruck vermeiden können

Zeitdruck lässt sich nicht völlig eliminieren, aber steuern. Wirkungsvolle Ansätze sind beispielsweise:

- **Offene Kommunikation:** Die Führungskräfte müssen klarmachen, dass Sicherheit niemals dem Tempo untergeordnet ist.
- **Verbindliche Prioritäten:** Es muss betont werden: „Keine Produktion ist so wichtig wie die Gesundheit.“
- **Klare Regeln für Störungen:** Das Vorgehen muss allen bekannt und eingeübt sein – auch unter Zeitdruck.
- **Schulung der Führungskräfte:** Druck entsteht oft durch falsche Erwartungen und unbedachte Kommentare.
- **Stärkung des Selbstwertgefühls:** Beschäftigte müssen sich sicher fühlen, „Nein“ zu sagen.



Fazit

Zeitdruck ist einer der gefährlichsten „unsichtbaren Gegner“ des Arbeitsschutzes. Nur durch bewusste Planung, klare Kommunikation und das Schaffen einer vertrauensvollen Kultur kann dieser Druck kontrolliert werden. Erst wenn Sicherheit unabhängig vom Tempo gelebt wird, ist Arbeitsschutz wirklich wirksam. Beschäftigte müssen wissen: Kein Auftrag der Welt ist es wert, dafür die eigene Gesundheit aufs Spiel zu setzen.



Sichere Improvisation – kein Zufall, sondern Training!

Kein noch so perfekter Plan kann alle Unwägbarkeiten abdecken: Maschinen fallen aus, Werkzeuge brechen, Materiallieferungen verzögern sich oder Kolleginnen und Kollegen fehlen plötzlich. In solchen Momenten muss improvisiert werden – das gehört zur Realität in fast jedem Betrieb.

Wir dürfen Improvisationen auf keinen Fall verteufeln oder schlicht verbieten. Das bedeutet aber nicht, dass Sicherheitsstandards über Bord geworfen oder eigenmächtig angepasst werden können. Vielmehr muss auch das spontane Handeln klare Grenzen haben und es muss trainiert werden. Wer improvisiert, ohne Risiken vorher einzuschätzen, geht oft unbewusst sehr hohe Gefahren ein.

Gefährliche Ad-hoc-Lösungen

Typische Beispiele für unsichere Improvisationen:

- Mit unpassendem Werkzeug „schnell mal“ etwas reparieren.
- Maschinen mit Hilfsmitteln überlisten („geht schon für den Moment“).
- Schutzabdeckungen entfernen, um schneller an ein Teil zu kommen.
- Sich bei Absturzgefahr notdürftig an provisorischen Griffen festhalten.
- Arbeiten unter Spannung, weil eine vollständige Abschaltung als „zu aufwendig“ angesehen wird oder andere Anlagenteile nicht stillgelegt werden sollen.

Gerade das Arbeiten unter Spannung zeigt: Improvisation wird hier zur bewussten Gefährdung des eigenen Lebens und oft auch anderer. Die Folgen sind schwer kalkulierbar – von Stromschlägen über schwere Verbrennungen bis zu tödlichen Unfällen.



Fallbeispiel

Ein Lagerarbeiter soll schnell ein schweres Ersatzteil aus einem oberen Regal holen. Die eigentliche Arbeitsbühne ist gerade im Einsatz, eine andere Leiter nicht verfügbar. Der Monteur, der das Teil benötigt, ist genervt und hat klargemacht, dass alles schnell gehen muss. Um keine Zeit zu verlieren, stapelt er drei Kunststoffkästen übereinander, stellt sich darauf und versucht, das Ersatzteil herunterzu ziehen. Die Kästen kippen, der Mitarbeiter stürzt rückwärts und zieht das Ersatzteil mit sich. Folge: Frakturen an Schulter und Arm, monatelanger Arbeitsausfall.

Was auf den ersten Blick „kreativ“ wirkte, endete in einem vermeidbaren Unfall – mit hohen Kosten, langen Ausfallzeiten und psychischer Belastung für das ganze Team. Noch schlimmer: Solche „Lösungen“ werden häufig nachgeahmt, wenn sie nicht sofort konsequent geahndet und thematisiert werden.

Improvisation mit System

Sichere Improvisation bedeutet nicht, komplett auf Flexibilität zu verzichten. Vielmehr braucht es vorbereitete Handlungsanweisungen und Regeln für unvorhergesehene Situationen. Dazu gehören:

- Mindeststandards definieren, die immer einzuhalten sind, egal wie dringend es ist.
- Notfall-Sets oder Ersatzwerkzeuge bereithalten, um spontane Improvisationen zu vermeiden.
- Klare Entscheidungsregeln: Wer darf improvisieren? Wer muss informiert werden?
- Regelmäßige Übungen: Szenarien durchspielen („Was mache ich, wenn ...?“).
- Offene Fehlerkultur: Improvisationen nachbesprechen, um daraus zu lernen.

Improvisation ist kein Freibrief

Improvisation darf niemals als Ausrede dienen, Sicherheitsregeln aufzuheben oder zu relativieren. Sie ist vielmehr ein Teil des kontinuierlichen Lernprozesses in der Sicherheitskultur. Dazu gehört auch, dass jede improvisierte Maßnahme nachträglich reflektiert und dokumentiert wird. Nur so lassen sich wiederkehrende Risiken erkennen und künftig vermeiden.

Ein wichtiges Werkzeug in diesem Zusammenhang ist die Last Minute Risk Analysis (LMRA). Sie fordert, vor jeder spontanen Handlung noch einmal innezuhalten:

- Welche Gefahren bestehen hier konkret?
- Welche Schutzmaßnahmen kann ich noch umsetzen?
- Welche Alternativen gibt es?
- Bin ich überhaupt in der Lage, diese Arbeit sicher durchzuführen?

Diese kurze, bewusste Sicherheitsanalyse hilft, trotz Zeit- oder Improvisationsdruck schwere Fehler zu vermeiden und Sicherheit in den Vordergrund zu stellen.

Selbstschutz aktiv fordern

Ein weiterer zentraler Punkt: Beschäftigte müssen wissen, dass sie berechtigt (und sogar verpflichtet) sind, Arbeiten abzulehnen, wenn keine sichere Lösung möglich ist. Führungskräfte müssen dieses Verhalten nicht nur dulden, sondern auch aktiv einfordern und bestärken.

Nur so entsteht eine Sicherheitskultur, die auch unter Druck funktioniert und die Improvisation nicht zu einem unkalkulierbaren Risiko werden lässt.



Fazit

Improvisation ist unvermeidlich, aber sie darf niemals zulasten der Sicherheit gehen. Nur durch klare Regeln, Vorbereitung und eine starke Fehlerkultur kann flexibles Handeln mit echtem Arbeitsschutz verbunden werden. Das lässt sich nur durch einen kontinuierlichen Prozess erreichen.



Wenn der Kopf voll ist: Private Belastung als Sicherheitsrisiko

Niemand lässt seine Sorgen an der Werkstür zurück. Ob Streit in der Familie, eine Trennung, finanzielle Schwierigkeiten oder Krankheit eines Angehörigen – all diese Belastungen begleiten Beschäftigte in den Arbeitsalltag. Während der Kopf mit Sorgen gefüllt ist, sinkt die Aufmerksamkeit, Entscheidungen werden ungenauer und Fehler häufen sich.

Private Belastungen sind ein unterschätzter Risikofaktor für die Arbeitssicherheit. Studien zeigen: Menschen mit hoher emotionaler Belastung sind deutlich anfälliger für Unfälle, weil sie sich weniger auf ihre Umgebung konzentrieren können und häufiger Ablenkungen ausgesetzt sind.

Warum psychische Belastung gefährlich wird

Starke seelische Belastungen wirken ähnlich wie akuter Stress im Betrieb:

- Verringerte Konzentrationsfähigkeit: Routinehandlungen funktionieren, komplexe Abläufe werden fehleranfällig.
- Verzögerte Reaktionen: Warnsignale werden zu spät wahrgenommen.
- Falsche Prioritäten: Schutzmaßnahmen wirken „lästig“ oder werden vergessen.
- Überhöhte Selbsteinschätzung: Um keine Schwäche zu zeigen, werden Risiken unterschätzt.

Besonders gefährlich ist, dass Betroffene diese Einschränkungen oft selbst nicht erkennen. Sie glauben, „alles im Griff“ zu haben, obwohl sie innerlich stark belastet sind.



Fallbeispiel

Ein Staplerfahrer hatte am Vorabend erfahren, dass seine Partnerin die Beziehung beenden will. Völlig übermüdet und gedanklich abwesend beginnt er seine Schicht. Obwohl er die Sicherheitsunterweisung kennt, übersieht er beim Rückwärtsfahren einen Kollegen, der gerade eine Palette bewegt. Es kommt zu einem schweren Zusammenstoß mit Frakturen und langen Ausfallzeiten. Bei der späteren Befragung gibt er an, er habe „einfach nicht richtig hingeschaut“, weil sein Kopf „woanders war“.

Der Vorfall zeigt: Auch perfekt geplante Abläufe nutzen wenig, wenn der Mensch selbst nicht aufmerksam bei der Sache ist.

Frühzeitig erkennen und ansprechen

Führungskräfte und Kollegen sind die wichtigsten Personen, wenn es darum geht, erste Signale zu erkennen. Sie sind oft täglich für längere Zeit zusammen und bekommen daher frühzeitig mit, wenn sich belastende Situationen im Privatleben ergeben. Frühe Warnzeichen sind z. B.

- Änderung gewohnter Verhaltensweisen, z. B. Desinteresse bei sonst sehr motivierten Mitarbeitenden
- Ungewohnt zurückgezogenes Verhalten
- Gereiztheit oder starke Nervosität
- Offensichtliche Müdigkeit oder Konzentrationsschwächen

- Häufung kleinerer Fehler
- Vergessen einfacher Arbeitsschritte



Mein Tipp

Hier gilt: Ansprechen, bevor etwas passiert! Nicht als Vorwurf, sondern mit echter Sorge und Gesprächsbereitschaft. Ein offenes Gespräch kann helfen, eine gefährliche Situation zu verhindern.



Wenn der Kopf mit Problemen und Sorgen voll ist, ist der Blick für Risiken getrübt.

Hilfsangebote schaffen und kommunizieren

Es reicht nicht, Angebote wie Betriebsärzte oder externe Beratungen (z. B. Employee Assistance Program (EAP)) nur „auf dem Papier“ zu haben. Diese müssen aktiv kommuniziert und in der Kultur verankert sein. Mitarbeitende sollen wissen:

- Es ist in Ordnung, Hilfe zu suchen.
- Niemand muss in einer schwierigen Lebensphase stark wirken.
- Sicherheit geht immer vor Leistungsdruck.

So fördern Sie die Selbsteinschätzung

Beschäftigte sollten ermutigt werden, sich regelmäßig selbst zu fragen:

- Bin ich heute in der Lage, meine Arbeit sicher auszuführen?
- Brauche ich Unterstützung oder eine Pause?
- Sollte ich eine Aufgabe ablehnen, weil ich mich unsicher fühle?

Diese Reflexion muss in der Kultur erlaubt und unterstützt werden – ohne Angst vor Stigmatisierung oder Nachteilen.



Fazit

Private Belastungen sind keine private Angelegenheit, wenn sie die Arbeitssicherheit gefährden. Nur eine offene, unterstützende Unternehmenskultur und die Förderung ehrlicher Selbsteinschätzung helfen, Risiken wirksam zu reduzieren.



Kommunikation unter Druck: Klare Worte retten Leben

In Not- und Ausnahmesituationen steigt der Stresspegel drastisch. Plötzlich zählt jede Sekunde, Abläufe müssen angepasst, neue Entscheidungen getroffen werden. In diesen Momenten entscheidet die Kommunikation darüber, ob Schutzmaßnahmen noch greifen oder gefährliche Fehler passieren.

Unter Druck verschlechtert sich das Zuhören, Botschaften werden unvollständig verstanden oder gar nicht hinterfragt. Doch gerade jetzt müssen Informationen glasklar, eindeutig und sofort überprüfbar sein.

In vielen Betrieben wird das Thema Kommunikation oft unterschätzt oder nur oberflächlich angesprochen. „Wir reden doch miteinander“ ist schnell gesagt, doch sobald Stress oder ungeplante Ereignisse eintreten, zeigt sich, wie unvorbereitet viele Teams tatsächlich sind. Gerade in Krisensituationen, wenn alle gleichzeitig denken und handeln wollen, kann eine klare Ansage über Leben und Tod entscheiden. Wer hier keine festen Abläufe und klare Zuständigkeiten kennt, gerät schnell ins Chaos. Wir kennen zahlreiche Unfälle, z. B. aus der Luftfahrt, wo widersprüchliche Anweisungen der Flugsicherung und der automatischen Systeme katastrophale Folgen hatten.

Typische Kommunikationsfehler in Ausnahmesituationen:

- Überhastete, unklare Rufe („Schnell weg hier!“ – „Wohin genau?“)
- Widersprüchliche Signale („Stopp!“ und gleichzeitig „Weiter!“, oft aus Panik)
- Fehlende Rückbestätigung („Ist der Strom wirklich abgeschaltet?“ – keine Antwort und der Fragende geht davon aus, dass er ausgeschaltet ist)
- Verwirrung durch mehrere gleichzeitige Anweisungen

In solchen Momenten zeigt sich: Ohne eine klare, geübte Kommunikation verlieren auch die besten Schutzpläne ihre Wirkung.



Praxisbeispiel

Ein Hallenkran transportiert eine schwere Last durch eine Werkshalle. Während des Schwenkens löst sich ein Teil der Sicherung, die Last beginnt plötzlich zu schwingen und verlagert sich unerwartet. In diesem Moment rufen mehrere Mitarbeitende gleichzeitig aus unterschiedlichen Richtungen: „Halt!“, „Zurück!“, „Langsam runter!“ Aus den verschiedenen Perspektiven mögen die Kommandos auch korrekt sein. Der Kranführer versucht hingegen hektisch, auf alle Anweisungen zu reagieren, interpretiert die widersprüchlichen Rufe jedoch falsch. Statt die Last zu sichern, bewegt er den Kran weiter nach vorn. Die Last schwenkt aus, stößt gegen ein Gestell, das umstürzt und einen Beschäftigten schwer verletzt.

Dieses Beispiel zeigt: Wenn unerwartete Bewegungen oder plötzliche Veränderungen auftreten, ist eine eindeutige, vorher festgelegte Kommunikationsstruktur entscheidend. Ohne klare Kommandos und bestätigte Anweisungen entsteht Chaos – mit oft dramatischen Folgen.

Ausnahmesituationen brauchen klare Regeln

Gerade in Notfällen ist es entscheidend, vorher festzulegen:

- Wer führt das Kommando?
- Welche Signale gelten?
- Wie werden Anweisungen bestätigt?
- Wer darf Entscheidungen treffen und wer nicht?

Diese Regeln müssen vorher besprochen und geübt werden, damit sie im Ausnahmefall abrufbar sind. Nur durch regelmäßiges Training entwickeln Beschäftigte die nötige Ruhe und Übersicht, um auch unter Stress souverän zu kommunizieren. Jede improvisierte Anweisung muss genauso sicher sein wie eine geplante. Je klarer die Sprache, desto geringer die Gefahr von Fehlhandlungen.

Mitarbeitende sollten außerdem darin bestärkt werden, sofort nachzufragen, wenn sie eine Anweisung nicht verstanden haben. Schweigen aus Angst oder Scham ist in gefährlichen Situationen eine der größten Bedrohungen. Führungskräfte müssen aktiv ein Umfeld schaffen, in dem Rückfragen ausdrücklich gewünscht sind. Diese Offenheit kann im Ernstfall entscheidend sein.

So üben Sie für den Ernstfall

Kommunikation unter Stress funktioniert nur, wenn sie regelmäßig trainiert wird, und zwar durch:

- Rollenspiele mit simulierten Störfällen oder Evakuierungen
- Festgelegte Handzeichen und Schlüsselwörter für Gefahrensituationen
- Wiederholung und Bestätigung („Closed-Loop“) als Pflicht
- Nachbesprechungen ohne Schuldzuweisung („Wie hätten wir es besser sagen können?“)

Diese Übungen stärken das Vertrauen im Team und sorgen dafür, dass auch unter höchstem Druck alle wissen, was gesagt wird und was gemeint ist.

Mini-Checkliste: Kommunikation in Notfällen

- Eindeutige Rollenverteilung vor Beginn der Arbeit klären
- Verwendung von kurzen, eindeutigen Anweisungen
- Rückfragen aktiv einfordern und Antworten abwarten
- Signale und Handzeichen vorher gemeinsam festlegen
- Im Zweifel besser stoppen und erneut erklären



Fazit

In Not- und Ausnahmesituationen entscheidet die Kommunikation über Sicherheit oder Unfall. Wer klare Worte, feste Signale und ruhige Abläufe trainiert, schützt nicht nur sich selbst, sondern auch das gesamte Team – genau dann, wenn es am wichtigsten ist.



Setzen Sie auf eine Sicherheitskultur, die Ausnahmen mitdenkt

Viele Unternehmen setzen auf klare Regeln, detaillierte Handlungsanweisungen und umfassende Sicherheitsvorschriften. Doch Regeln sind nur so stark, wie ihre Umsetzung in der Realität. Sobald eine Ausnahmesituation eintritt, zeigt sich, ob die Sicherheitskultur wirklich verinnerlicht wurde oder ob die Regeln nur auf dem Papier bestehen.

Eine Sicherheitskultur, die Ausnahmen mitdenkt, geht weit über Checklisten hinaus. Sie ist tief in der Haltung der Beschäftigten verankert. Sie beantwortet die Frage: Wie handeln wir, wenn nichts mehr nach Plan läuft?

Sicherheit als Haltung, nicht als Zwang

In einer starken Sicherheitskultur verstehen alle Beschäftigten, dass Sicherheit kein zusätzlicher Aufwand ist, sondern ein selbstverständlicher Teil der Arbeit. Sicherheit wird nicht als Pflichtprogramm oder lästige Bremse gesehen, sondern als integraler Bestandteil jedes einzelnen Arbeitsschritts.

Alle wissen:

- Sicherheit schützt mich und auch meine Kollegen.
- Ich darf und muss eine Aufgabe ablehnen, wenn sie mir als unsicher erscheint.
- Auch unter Druck gilt: Sicherheit zuerst!

Diese Haltung lässt sich nicht von oben anordnen. Sie muss täglich gelebt und immer wieder vorgelebt werden – insbesondere von Führungskräften. Nur wenn Vorgesetzte selbst konsequent auf Sicherheit achten und ihre eigenen Überzeugungen sichtbar machen, verinnerlicht das Team die gleichen Werte. In schwierigen Momenten orientieren sich Mitarbeitende stark an dem Verhalten ihrer Führungskräfte. Wer hier Sicherheit ernsthaft vorlebt, schafft Vertrauen und Glaubwürdigkeit.

So erreichen Sie eine offene Fehlerkultur

Ein wichtiger Baustein ist eine Kultur, in der Fehler und Unsicherheiten offen angesprochen werden dürfen. Niemand sollte befürchten müssen, für eine Unsicherheit oder einen Hinweis auf Gefahren belächelt oder sogar bestraft zu werden. Stattdessen braucht es ein Klima, in dem jede Beobachtung willkommen ist – egal, wie klein sie auch erscheinen mag.

Beschäftigte, die ihre Bedenken äußern dürfen, tragen aktiv zur Gefahrenprävention bei. Das gilt insbesondere in Ausnahmesituationen, wenn schnelles Handeln und klare Entscheidungen gefragt sind. Wer den Mut hat, „Stopp!“ zu sagen oder eine Anweisung zu hinterfragen, verhindert oft ernste Folgen.



Beispiel

In einem Produktionsbetrieb fällt während der Nachtschicht eine zentrale Förderanlage aus. Der Schichtleiter könnte theoretisch durch riskantes Eingreifen eine schnelle Lösung erzwingen. Stattdessen entscheidet er, den Reparaturprozess nach Lehrbuch abzusichern, auch wenn dies mehrere Stunden Stillstand bedeutet.

Er erklärt dem Team transparent die Risiken und stellt klar: „Unsere Sicherheit hat Vorrang vor der Geschwindigkeit.“

Diese Haltung ist die ideale Ergänzung zu jeder Unterweisung, weil sie beweist, dass Sicherheit nicht nur eine theoretische Pflichtpräsentation ist, sondern im Unternehmen tatsächlich gelebt und umgesetzt wird. Mitarbeitende spüren, dass sie nicht allein für die Sicherheit verantwortlich gemacht werden, sondern dass alle gemeinsam für das Ziel eintreten.



Schon eine einfache Botschaft auf der Kleidung kann ein wichtiges Statement werden.

So verankern Sie die Sicherheitskultur im Alltag

Eine Sicherheitskultur, die auch Ausnahmesituationen übersteht, lebt von konsequenter Integration in den Arbeitsalltag. Dazu gehören regelmäßige kurze Sicherheitsgespräche („Sicherheitsmoment“ vor Schichtbeginn), in denen aktuelle Gefährdungen oder Änderungen angesprochen werden. Ebenso wichtig sind gemeinsame Nachbesprechungen nach Störungen oder besonderen Vorkommnissen. Hier geht es nicht darum, Schuldige zu finden, sondern gemeinsam zu lernen:

- Was lief gut?
- Wo gab es Unsicherheiten?
- Welche Verbesserungen können wir ableiten?

Durch solche Formate entwickeln sich Beschäftigte zu aktiven Mitgestaltern der Sicherheitskultur. Das stärkt die Eigenverantwortung und fördert die Bereitschaft, auch in schwierigen Momenten selbstbewusst für sich und andere einzutreten. Zusätzlich sollten Führungskräfte Lob und Anerkennung nicht nur für schnelle Ergebnisse, sondern vor allem für sicheres und verantwortungsvolles Handeln aussprechen. Nur so kann langfristig ein Umdenken stattfinden: Sicherheit wird zur anerkannten Leistung, nicht zur Bremse.



Fazit

Eine gelebte Sicherheitskultur ist der stärkste Schutz in Ausnahmesituationen. Sie sorgt dafür, dass Regeln nicht nur befolgt, sondern auch verstanden und gewollt werden – und das auch, wenn der Druck am größten ist.



Von der Theorie zur gelebten Praxis: Werkzeuge für Ausnahmesituationen im Alltag

Eine angstfreie, offene Sicherheitskultur entsteht nicht durch Appelle oder einmalige Workshops. Sie wächst durch tägliche, kleine, aber konsequente Maßnahmen. Die wichtigste Frage lautet deshalb: Wie setze ich das konkret um? Das können Sie natürlich nicht allein leisten, aber mit den folgenden Methoden können Sie den Führungskräften in Ihrem Unternehmen die richtigen Werkzeuge an die Hand geben.

Machen Sie Sicherheitsgespräche zur Routine

Regelmäßige kurze Sicherheitsgespräche (5–10 Minuten) zu Beginn der Schicht oder vor kritischen Aufgaben helfen, Sicherheitsdenken zu festigen.

- Themen: „Was war letzte Woche kritisch?“, „Welche Verbesserungsideen gibt es?“
- Wichtig: Immer mit einem positiven Beispiel enden („Was haben wir gut gemacht?“), um Motivation statt Angst zu fördern.
- Diese Gespräche sollten nicht als Monolog der Führungskraft stattfinden, sondern als echter Austausch.

Führen Sie ein Feedbacksystem ein

Ein internes, niedrigschwelliges Meldesystem (z. B. über eine Box, ein Tablet oder ein anonymes Formular) ermöglicht, Beobachtungen oder Unsicherheiten ohne Angst zu melden. Dabei sind allerdings die folgenden Punkte zu beachten:

- Rückmeldungen müssen ernst genommen und zeitnah beantwortet werden.
- Jede Meldung sollte als Beitrag zur Verbesserung gefeiert werden („Danke, dass du das angesprochen hast!“).

Supervisor-System: Hilfe statt Alleingang

In Ausnahmesituationen oder bei Störungen neigen Menschen dazu, spontan und panisch zu reagieren. Das führt zu überstürzten Entscheidungen, die nicht selten gefährlich enden. Ein wirkungsvolles Mittel dagegen ist ein Supervisor-System:

- In kritischen Situationen gilt die Regel: Immer zuerst Hilfe holen, nicht sofort handeln!
- Beschäftigte rufen einen festen Ansprechpartner (Supervisor) an, bevor sie selbst eingreifen.
- Diese Supervisoren sind speziell geschult, um die Lage ruhig zu bewerten und sichere Anweisungen zu geben.

Wichtig: Solche Ansprechpartner müssen immer erreichbar sein, z. B. über ein Notfalltelefon. Sie sollten unabhängig handeln können und das Vertrauen der Beschäftigten genießen. So wird der „Blick von außen“ sichergestellt – ein ruhiger Kopf, der nicht direkt im Stress verstrickt ist. Diese zusätzliche Instanz verhindert viele riskante Alleingänge.

Setzen Sie auf regelmäßige Workshops und Rollenspiele

Zusätzlich zu klassischen Unterweisungen sollten Workshops angeboten werden, die konkrete Stress- und Ausnahme-Szenarien üben:

- Wer übernimmt die Leitung?

- Wie kommunizieren wir eindeutig?

- Wer darf eingreifen oder stoppen?

Hier können sich Teams in geschütztem Rahmen ausprobieren und Fehler machen. Das stärkt das Vertrauen und festigt die Abläufe.

Sicherheitsbotschafter als Multiplikatoren

Ernennen Sie „Sicherheitsbotschafter“ in den Teams:

- Diese Personen achten auf sicherheitsgerechtes Verhalten.
- Sie sind erste Ansprechpartner für Kollegen bei Unsicherheiten und können auch als Supervisor fungieren.

Sie können anonym oder offen Rückmeldungen an Sie oder die Führungskräfte geben. So verteilt sich die Verantwortung auf mehrere Schultern und es entsteht ein Netzwerk aus Sicherheitsvorbildern.

Machen Sie die Erfolge sichtbar

Visualisieren Sie die Fortschritte:

- Zahl der gemeldeten Beinaheunfälle (nicht zur Kontrolle, sondern als Zeichen für Aufmerksamkeit).
- Beispiele für erfolgreich gestoppte unsichere Abläufe („Hier hat ein Mitarbeiter den Mut gehabt, Nein zu sagen!“).
- Plakate oder digitale Anzeigen mit positiven Botschaften („Heute 250 Tage unfallfrei dank euch allen!“).

Das schafft Stolz und motiviert.

Konkrete Trainings zur Gesprächsführung

Führungskräfte sollten Gesprächstechniken trainieren, um Unsicherheiten oder Ängste konstruktiv anzusprechen:

- Offene Fragen statt Vorwürfe („Wie hast du die Situation erlebt?“ statt „Warum hast du das falsch gemacht?“).
- Aktives Zuhören und spiegeln („Ich höre, dass du dich unter Druck gesetzt gefühlt hast.“).
- Mut machen, Verantwortung zu teilen („Du musst solche Entscheidungen nicht allein tragen.“).

Solche Trainings können als interne Schulungen oder mit externen Coaches durchgeführt werden.



Fazit

Mit klaren Gesprächen, niedrigschwelligen Meldewegen, praktischen Workshops und gelebter Vorbildfunktion können Sicherheitsfachkräfte eine Umgebung schaffen, in der auch in Ausnahmesituationen sicher gehandelt wird. So wird der Arbeitsschutz von einer Pflicht zu einer Überzeugung – und letztlich zu einer gemeinsamen Haltung.



Unser Beratungsservice

Haben Sie eine individuelle Frage?

Schreiben Sie einfach an:

gefaehrungsbeurteilungplus@safetyxperts.de

Unser Chefredakteurs-Team hilft Ihnen gerne und ruft Sie innerhalb von 3 Werktagen zurück.

Auf dieser Seite finden Sie konkrete Antworten auf Fragen an die Redaktion – oder gelungene Praxisbeispiele und Arbeitshilfen, die sich direkt im Betrieb als unverzichtbare Unterstützung erwiesen haben.

Welche Frage bewegt Sie?

Womit haben Sie gute Erfahrungen in der Praxis gemacht?

Schicken Sie uns eine E-Mail, wir würden uns freuen, Ihr ganz persönliches Thema hier aufgreifen zu dürfen.

? „Darf ich einen Auftrag ablehnen, wenn ich mich gerade nicht sicher fühle?“

Sebastian L., Marburg: „Ich arbeite seit vielen Jahren als Elektriker in einem mittelständischen Betrieb. Letzte Woche sollte ich eine Reparatur an einer Steuerung unter erheblichem Zeitdruck ausführen. Ich hatte an dem Tag privaten Stress und fühlte mich extrem unkonzentriert. Ich habe dem Meister gesagt, dass ich den Auftrag nicht sicher erledigen kann, und er hat mich daraufhin scharf kritisiert: ‚Dann bist du hier wohl fehl am Platz!‘ War meine Reaktion falsch? Darf ich solche Aufträge überhaupt ablehnen?“

Werner Böcker: Ganz klar: Ja, Sie dürfen – und Sie müssen sogar! Wenn Sie sich selbst nicht in der Lage sehen, eine Arbeit sicher auszuführen, haben Sie die Pflicht, dies zu melden und abzulehnen. Das Arbeitsschutzgesetz (§ 15 ArbSchG) und die DGUV-Vor-

schrift geben Ihnen ausdrücklich das Recht, unsichere Arbeiten zu verweigern.

Ihre Reaktion war also nicht nur richtig, sondern ein wichtiges Zeichen für eine funktionierende Sicherheitskultur. Führungskräfte sollten genau dieses Verhalten unterstützen und nicht bestrafen.

Wenn Beschäftigte ihre eigenen Grenzen kennen und respektieren, sinkt das Unfallrisiko erheblich.

Gerade in stressigen oder emotional belastenden Situationen ist die Selbsteinschätzung entscheidend. Die Verantwortung für sich selbst – und indirekt auch für die Kolleginnen und Kollegen – darf nicht dem Zeitdruck geopfert werden.

Ihr Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, dass Unternehmen hier noch stärker sensibilisieren und klare Regeln schaffen.

? „Wie überzeuge ich Mitarbeitende, in Ausnahmesituationen ruhig zu bleiben?“

Regina M., Ludwigshafen: „Ich bin Sicherheitsfachkraft in einem größeren Produktionsunternehmen. Ich beobachte oft, dass Mitarbeitende in Störfällen oder bei unerwarteten Situationen sehr hektisch und unüberlegt reagieren. Obwohl wir regelmäßig unterweisen, verfallen viele sofort in den Panikmodus. Haben Sie Tipps für mich, wie ich das Verhalten gezielt beeinflussen und die Beschäftigten dafür sensibilisieren kann, in solchen Momenten ruhig zu bleiben?“

Werner Böcker: Gerade in Ausnahmesituationen entscheidet die innere Haltung über sicheres oder riskantes Handeln. Theorie allein reicht hier nicht.

Wichtig ist, Mitarbeitende in Trainings und Unterweisungen gezielt mit realistischen Szenarien zu konfrontieren. Üben Sie mit ihnen, unter Stress Entscheidungen zu treffen – am besten mit kleinen Plan- bzw. Rollenspielen oder praktischen Übungen direkt in der Halle.

Zusätzlich hilft es, Supervisor- oder Rücksprache-Systeme einzuführen: Mitarbeitende müssen wissen, dass sie in schwierigen Situationen jederzeit Unterstützung einholen können, statt überhastet allein zu handeln. Auch die Vorbildfunktion der Führungskräfte ist entscheidend: Wenn Vorgesetzte in Stresssituationen Ruhe bewahren und zeigen, dass Sicherheit Vorrang hat, wirkt sich das auf das gesamte Team positiv aus.

Kommunikation ist ein weiterer Schlüssel: Wiederholen Sie immer wieder, dass das „Stoppsagen“ keine Schwäche, sondern Stärke ist. Schaffen Sie eine Atmosphäre, in der Fragen und Bedenken ausdrücklich erwünscht sind.

Nur durch kontinuierliches Üben, offene Gespräche und klar definierte Abläufe kann Panikverhalten schrittweise abgebaut und durch ruhiges, sicheres Handeln ersetzt werden. Vor allem aber das Supervisor-System (s. Seite 9) hat hier eine besonders einschneidende Wirkung, weil es Ad-hoc-Handlungen sicher unterbindet.



MUSTER-GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

So arbeiten Sie mit den Muster-Gefährdungsbeurteilungen

Alle Muster-Gefährdungsbeurteilungen bekommen Sie in Form eines Excel-Dokuments mit mehreren Blättern. Mit einem Mausklick auf die Reiter am unteren Rand schalten

Sie zwischen den einzelnen Blättern um. Sie erreichen das jeweils vorherige oder nächste Tabellenblatt alternativ auch mit der Tastenkombination Strg + Bild auf / Bild.

Die Reiter der Muster-Gefährdungsbeurteilung:

1. Deckblatt

2. Gefährdungen und Maßnahmen

3. Gefährdungsfaktoren

4. Risikomatrix

5. Rechtsgrundlagen

+

1. Deckblatt: Hier tragen Sie die Angaben zum Unternehmen, zur Betriebsorganisation und zu den beteiligten Akteuren ein. Nicht vergessen: Hier finden Sie auch Felder für die Unterschriften!

2. Gefährdungen und Maßnahmen: Hier legen Sie die zu untersuchenden Arbeitsbereiche und Tätigkeiten fest, erfassen und bewerten die Gefährdungen und dokumentieren die Schutzmaßnahmen und deren Umsetzung.

3. Gefährdungs- und Belastungsfaktoren: Hier finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Gefährdungsaspekte zur Orientierung hinsichtlich der Vollständigkeit Ihrer Gefährdungsbeurteilung.

4. Risikomatrix: Dies ist eine Hilfe zum Bewerten und Beurteilen von Gefährdungen und Risiken, die es ermöglicht, anhand eines Ampelsystems den Handlungsbedarf abzuschätzen.

5. Rechtsgrundlagen: Hier sind die jeweils relevantesten und aktuellsten Dokumente aus dem staatlichen und dem berufsgenossenschaftlichen Regelwerk, ggf. auch weitere Dokumente wie DIN-Normen, Branchenrichtlinien etc. für Sie zusammengestellt.

» TIPP

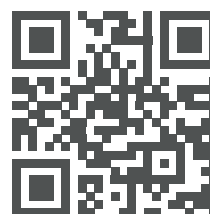
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» HINWEIS

Die Reiter sind farblich hinterlegt: blau für den Verwaltungs-Teil, rot für den Arbeits-Teil und grün für den Informations-Teil. Je nach Thema können hier weitere nützliche Blätter hinzukommen, z. B. zu spezifischen Gefährdungsaspekten einer Maschine, Anlage oder Tätigkeit.

Laden Sie zu **jeder Themenausgabe** ganz einfach die **Muster-Vorlagen** herunter.

 www.safetyxperts.de



Impressum

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PLUS erscheint 1-mal monatlich + Supplemente bei SafetyXperts, einem Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn, Telefon: 0228 955499, Fax: 0228 3696486, Internet: www.safetyxperts.de, E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • ISSN 2193-2913 • Vorstand: Richard Rentrop • Erscheinungsweise: 20 x pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Jürgen Loga, Löwenstein; Werner Böcker, Hamm; Uta Fuchs, Ratzeburg • Produktmanagement: Milena Eilers, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Alle Angaben in GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

PLUS 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. • © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: U1 Pinklife – AdobeStock.com, S. 3 Dejan – AdobeStock.com, S. 4 Werner Böcker, S. 6 Courtney Haaspeopleimages.com – AdobeStock.com, S. 8 CK Studio – AdobeStock.com.

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechterformen gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.





Innehalten schützt!

In Ausnahmesituationen wird oft reflexartig gehandelt und genau das führt zu vielen vermeidbaren Unfällen. Dabei hilft schon ein kurzer Moment des Innehaltens, um gefährliche Fehler zu vermeiden.

Eine einfache Methode dafür ist die Last Minute Risk Analysis (LMRA), also eine spontane Risikoprüfung direkt vor der Handlung. Schulen Sie Ihre Beschäftigten auf eine einfache Drei-Schritt-Formel: „Stopp – Überblick – Entscheidung“.

Dieser kurze Denkprozess kann Leben retten. Noch besser wirkt er, wenn er deutlich sichtbar gemacht wird, beispielsweise durch ein gut platziertes Plakat mit einem passenden Bild aus dem jeweiligen Arbeitsumfeld.



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit