



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz **aktuell**

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

VOR-ORT-BEGEHUNGEN ZUR UNFALLPRÄVENTION

Querschnittslähmung nach Sturz aus 9 m Höhe! Mit einer Begehung hätte der Unfall vermieden werden können. **S. 5**

TOP-THEMA

10 FRAGETECHNIKEN FÜR GESPRÄCHE MIT AZUBIS

Als Sibe müssen Sie mit Azubis auch über schwierige Themen reden. Hier erfahren Sie, mit welchen Fragen das gelingt. **S. 6**

BATTERIELADESTATIONEN FÜR FLURFÖRDERZEUGE

Ohne Akkus geht heutzutage fast nichts mehr. Checken Sie, ob Ihre Kollegen sie im Betrieb gefahrlos aufladen können. **S. 8**



“ Im Umgang mit Azubis wird zu wenig geredet, gefragt, gelobt und zu wenig konstruktive Kritik geübt. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Dr. Robert Kaufmann
(RK)

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

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

Richtig reden mit Azubis

Liebe Leserin, lieber Leser,

bestimmt kennen Sie auch das Sprichwort „Nicht geschimpft ist Lob genug“. Es drückt die Haltung aus, dass das Ausbleiben von Tadel eine Form der Anerkennung oder des Lobes sein kann. Im privaten Kreis mag dieses Verhalten für Belustigung sorgen – im Arbeitsleben kann es jedoch zu vielen Schwierigkeiten führen. Vor allem im Umgang mit Auszubildenden zeigt sich immer wieder: Es wird zu wenig geredet, zu wenig gefragt, zu wenig gelobt, zu wenig konstruktive Kritik geübt. Auf diese Weise werden aber aus kleinen Ärgernissen oder Fehlern große Probleme – bis hin zu Ausbildungsabbrüchen. Lassen Sie es nicht so weit kommen. Auf Seite 6 und 7 finden Sie Tipps für eine lösungsorientierte Gesprächsführung. Damit fördern Sie die Selbstständigkeit, die Motivation und das Verantwortungsbewusstsein Ihrer Azubis.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

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



Rafael de la Roza
(dlR)

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

rafael.delaRoza@safetyxperts.de



Dr. Mikko Börkircher
(MB)

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



Onlinebereich

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



Fragen an die Xperten

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

Woche der Seelischen Gesundheit: Machen Sie Kollegen auf psychosoziale Hilfe aufmerksam

Damit insbesondere junge Menschen psychisch stark in die Zukunft blicken können, braucht es nicht nur Zuversicht, Resilienz und Flexibilität, sondern vor allem eine breite Aufklärung sowie nachhaltige Maßnahmen zur Prävention psychischer Erkrankungen. Vom 10. bis 20. Oktober 2025 findet bundesweit die Woche der Seelischen Gesundheit statt. Lesen Sie hier, wie Sie Ihre Kollegen für dieses Thema sensibilisieren können.

Die Woche der Seelischen Gesundheit möchte auf Strategien zur Bewältigung psychischer Probleme und auf das vielfältige psychosoziale Hilfsangebot in Deutschland aufmerksam machen sowie zum gemeinsamen Austausch und zu gegenseitiger Unterstützung aufrufen. Unter dem diesjährigen Motto „Lass Zuversicht wachsen – Psychisch stark in die Zukunft“ informieren psychosoziale Einrichtungen und Initiativen darüber, wie man besser mit psychisch belastenden Situationen umgehen und mehr Resilienz entwickeln kann. Gleichzeitig klären sie über nachhaltige Behandlungsmethoden psychischer Erkrankungen auf. Koordiniert wird das Projekt vom Aktionsbündnis Seelische Gesundheit – einem Zusammenschluss Betroffener und Angehöriger von Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie Vertretern aus den Bereichen Versorgung, Gesundheitsförderung und Politik.

Über 800 Events regional vor Ort und online

Ob Vorträge, Workshops, Podcasts oder Ausstellungen – alle sind eingeladen, bei verschiedenen Veranstaltungsformaten und Aktionstagen die zahlreichen Präventions- und Beratungsangebote kennenzulernen. Die Veranstaltungen der Aktionswoche sind in der Regel kostenfrei. Sie tragen dazu bei, Berührungängste abzubauen, und wollen Betroffene motivieren, sich Hilfe zu suchen.

Kostenfreie Werbematerialien für Ihren Betrieb

Das Aktionsbündnis stellt Social-Media-Motive, E-Mail- und Website-Banner sowie Poster und Sticker bereit, mit denen Sie Ihre Kollegen auf die Aktionswoche aufmerksam machen können.



Kurzes Abschalten hilft der mentalen Gesundheit.



Fazit

Bei der Woche der Seelischen Gesundheit 2025 stehen die Bedürfnisse psychisch belasteter junger Menschen besonders im Fokus. Es ist wichtig, ihnen Mut zu machen und sie zu stärken. Die Aktionswoche bietet eine gute Gelegenheit, Ihre Kollegen auf die vielen deutschlandweit vorhandenen Hilfsangebote aufmerksam zu machen. Nutzen Sie dazu auch das kostenfreie Werbematerial.



Download-Tipp

Infos und Materialien zur Woche der Seelischen Gesundheit 2025: <https://kurzlinks.de/riro>

Aktuelle Studie zeigt: Generationenkonflikte bei der Arbeit belasten besonders die Gen Z

Die Beschäftigten der sogenannten Gen Z, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden, machen rund ein Fünftel der 43 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland aus. Betriebe sind zunehmend auf sie angewiesen. Laut dem neuen DAK-Gesundheitsreport 2025 „Gen Z in der Arbeitswelt“ leidet besonders diese junge Beschäftigtengruppe im Arbeitsalltag unter Generationenkonflikten. Hier ein Auszug der Befragungsergebnisse.

Aus dem DAK-Gesundheitsreport 2025 geht hervor, dass bei der Zusammenarbeit von Jung und Alt nicht immer alles rund läuft:

- Fast jeder vierte Beschäftigte erlebt bei der täglichen Arbeit Generationenkonflikte. Junge Beschäftigte der Gen Z sind mit 28 % etwas häufiger betroffen als der Durchschnitt.
- Ein Viertel der Jüngeren, die Generationenkonflikte erleben, fühlt sich dadurch stark oder sehr stark belastet.

Unterschiede nach Branchen

- Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Erziehung und Unterricht ist der Anteil der Betroffenen mit jeweils 30 % am größten.
- In Bereich Datenverarbeitung/Informationsdienstleistungen berichten hingegen nur 12 %, dass sie Generationenkonflikte erleben.

Fortsetzung auf Seite 4





Nicht immer läuft die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Generationen reibungslos.

Generationenkonflikte eher in älteren Teams

Über alle Branchen hinweg nehmen diejenigen am häufigsten Generationenkonflikte wahr, die als junge Beschäftigte in vornehmlich älteren Teams arbeiten und dort in der Minderheit sind: 44 % der Jüngeren in älteren Teams sind betroffen, 16 % sogar häufig oder sehr häufig.

Wer von Generationenkonflikten verschont bleibt, hat eine höhere Arbeitszufriedenheit

Fast ein Drittel der Unbelasteten gibt an, vollkommen mit der Arbeit zufrieden zu sein – bei den von Generationenkonflikten Betroffenen ist es nur ein Fünftel.



Fazit

Generationenkonflikte können die tägliche Arbeit belasten und sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Daher ist es wichtig, Verständnis für die junge Generation zu entwickeln und gezielt ein gesundes Miteinander in der Belegschaft zu fördern, z. B. indem Sie in Weiterbildungen oder Workshops über Generationenmythen aufklären.



Download-Tipp

DAK-Gesundheitsreport 2025 „Generation Z in der Arbeitswelt“: <https://kurzlinks.de/gnen>

Urteil: Sturz beim Reinigen der Autoscheiben vor der Fahrt zur Arbeit ist ein Wegeunfall

Wer unmittelbar vor der Fahrt zur Arbeit die Autofenster reinigt, weil sie wegen schlechten Wetters dreckig geworden sind, ist bei einem Sturz unfallversichert. Das Sozialgericht (SG) Hamburg gab in einem Urteil vom 20.6.2025 einem Bäcker recht, dessen Unfallversicherung den Versicherungsschutz zunächst ablehnte. In diesem Beitrag erfahren Sie mehr zum Unfallhergang und wie die Hamburger Richter ihr Urteil begründeten (Az. S 40 U 140/23 D).

Ein Bäcker verließ nachts sein Haus und wollte zur Arbeit fahren, als ihm auffiel, dass seine Autoscheiben durch den Regen erheblich mit Laub und Schmutz verunreinigt waren. Er ging mit einem Tuch um den Wagen herum und säuberte die Scheiben. Als er sich danach in Richtung Fahrertür bewegte, um in sein Fahrzeug zu steigen, stolperte er über eine Bordsteinkante und stürzte. Dabei erlitt er komplizierte Brüche der Hand. Die Unfallversicherung lehnte den Versicherungsschutz ab, weil sie keinen Wegeunfall sah. Das SG Hamburg entschied nun zugunsten des Bäckers.

Die Urteilsbegründung

Die Hamburger Richter stellten einen Wegeunfall nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII fest, weil die Reinigung der Autofenster im unmittelbaren zeitlichen, räumlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Fahrt zur Arbeit stand. Nicht nur die Fortbewegung an sich, sondern auch alle Nebentätigkeiten, die diese Fortbewegung erst ermöglichen, seien vom Schutzzweck der Norm umfasst. Dem liefe es entgegen, wenn der Kläger die Autoscheiben nicht hätte sauber machen dürfen und dann infolge der schlechten Sichtverhältnisse einen Unfall erlitten hätte. Die Vorschrift wolle auf keinen Fall Anreize setzen, notwendige Vorkehrungen für eine sichere Fahrt zu unterlassen und damit Risiken einzugehen, die in einem Unfall münden könnten.

Abgrenzung zu Autowäsche oder Tanken

Das Gericht grenzte das Reinigen der Autoscheiben vor Fahrtantritt zur Arbeit klar von den Fällen ab, in denen ein Arbeitnehmer seinen Wagen wöchentlich wäscht oder auf dem Weg zur Arbeit volltankt. Denn damit würde der Fahrer rein eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgen. Die bloße Erfüllung seiner straßenverkehrsrechtlichen Pflichten nach § 23 Abs. 1 Satz 1 StVO bilde aber eine natürliche Handlungseinheit mit dem versicherten Weg zur Arbeit.



Fazit

Da das Reinigen der Autoscheiben vor Fahrtantritt dazu diene, keinen Verkehrsunfall zu riskieren, ist der Kläger unfallversichert gewesen. Gleiches gilt auch, wenn jemand die Scheiben im Winter erst vom Eis freikratzen muss.



Download-Tipp

Urteil vom 20.6.2025, Az. S 40 U 140/23 D:
<https://kurzlinks.de/30ew>



Wie Sie mit Vor-Ort-Begehungen sicherstellen, dass Schutzmaßnahmen eingehalten werden

Baustellen sind besonders gefährliche Arbeitsumgebungen mit Risiken wie Abstürzen, herabfallenden Gegenständen, elektrischen Gefahren oder unzureichender Sicherheitsausrüstung. Durch Vor-Ort-Begehungen können potenzielle Gefahren frühzeitig erkannt und Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen ergriffen werden. Der in diesem Beitrag geschilderte Unfall hätte so vermutlich verhindert werden können.

In einer Eventhalle fanden Sanierungsarbeiten zur Verbesserung des Brandschutzes an der Decke statt. Für diese Baumaßnahme sollten auch Scheren- und Teleskopbühnen zum Einsatz kommen. Aus diesem Grund wurde ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan (SiGe-Plan) erstellt, in dem die erforderlichen Schutzmaßnahmen detailliert aufgeführt und allen Gewerken kommuniziert wurden. Trotz dieser Vorkehrungen befand sich ein Monteur auf einer Arbeitsbühne in etwa 9 m Höhe, ohne sich wie vorgeschrieben mit Persönlicher Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA) zusätzlich zu sichern. Tragischerweise stürzte er aus dieser Höhe auf die darunterliegende Tribüne und erlitt schwere Verletzungen, die zu einer Querschnittslähmung führten.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Alle notwendigen Sicherheitsunterlagen – einschließlich des SiGe-Plans sowie der Unterweisungen zur Nutzung der Arbeitsbühnen und zu den Sicherheitsanforderungen – lagen vor und wurden entsprechend weitergegeben. Insbesondere bei Arbeiten, die Gefahren für Leib und Leben mit sich bringen können, ist aber entscheidend, dass die verantwortlichen Personen (Arbeitgeber bzw. Sifa, Bauherr, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo), Bauleiter) auch die Einhaltung der vereinbarten Schutzmaßnahmen sicherstellen.

So lassen sich ähnliche Unfälle vermeiden

- **Gezielte Hinweise und Kontrollen vor Ort:** Verantwortliche sollten bei Begehungen vor Ort gezielt auf potenzielle Gefahren aufmerksam machen und die Sicherheitsvorschriften wiederholt und konsequent kontrollieren.
- **Konsequente Sanktionen bei Nichteinhaltung:** Mitarbeiter müssen wissen, dass klare Konsequenzen folgen, wenn sie lebenswichtige Schutzmaßnahmen nicht befolgen. Ein Bauherr kann hier auch von seinem Hausrecht Gebrauch machen, indem er – wie im Sport – für kleinere Verstöße „Gelbe Karten“ und für schwerwiegende Verstöße „Rote Karten“ vergibt, was in letzterem Fall zu einem Platzverweis führt.



Fazit

Diese Maßnahmen helfen, die Ernsthaftigkeit der Sicherheitsanforderungen zu verdeutlichen und eine verantwortungsvolle Sicherheitskultur zu fördern. So können Unternehmen und Bauherren das Risiko schwerer Unfälle auf Baustellen erheblich senken. Vor-Ort-Kontrollen dienen außerdem als Nachweis im Fall von Prüfungen durch Behörden.

Tödliche Quetschungen: Diese Fehler dürfen beim Transport von Paletten nicht passieren

Ein 51-jähriger Lagermitarbeiter half seinem Kollegen, drei übereinander gestapelte Paletten mit einem Gesamtgewicht von rund 1,8 t auf einem 4-rädrigen Transportwagen zu verschieben. Die Besonderheit bei diesem Transport: Auf engem Terrain musste im Fußboden eine ca. 10 cm breite, mit Holzbalken ausgelegte Dehnungsfuge überquert werden. Lesen Sie nachfolgend, wie es dabei zu dem tragischen Unfall kam und welche Konsequenzen der Arbeitgeber daraus zog.

Der Transportwagen fuhr sich auf der Dehnungsfuge fest. Daraufhin hob der eine Kollege den Wagen mit einem Gabelstapler leicht an und unterstützte den Schiebevorgang. Der zweite Kollege wies ihn ein. Plötzlich brach ein Vorderrad und der Stapel kippte auf den einweisenden Mitarbeiter. Er erlitt tödliche Quetschungen.

Die Unfallursachen sind vielfältig

Die Rollen des Transportwagens waren nicht für die Belastung ausgelegt. Die Nutzung war nur per Hand auf ebenem, festem Untergrund zulässig. Der Wagen war nicht für das Schieben mit dem Gabelstapler geeignet. Die Holzbalken in der Dehnungsfuge glichen die Bodenunebenheiten nicht ausreichend aus. Es fehlten die Gefährdungsbeurteilung, die Festlegung der Schutzmaßnahmen und die Unterweisung der Beschäftigten.

Maßnahmen infolge des Unfalls

- Der Arbeitgeber untersagte die Nutzung aller Transportwagen, bis deren Mängelfreiheit durch eine Prüfung sichergestellt war.
- Es wurden eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und Schutzmaßnahmen inkl. erforderlichen Prüfungen festgelegt.
- Die Dehnungsfuge wurde sicher umgestaltet.
- Statt eines Gabelstaplers ist nur noch die neu angeschaffte elektrisch angetriebene Schiebehilfe zu nutzen.
- An allen Transportwagen befinden sich nun Angaben zum Hersteller und zur zulässigen Tragkraft.
- Die maximale Stapelhöhe wurde auf zwei Paletten begrenzt.
- Die Beschäftigten wurden unterwiesen.



10 Fragetechniken für eine lösungsorientierte Gesprächsführung mit Ihren Auszubildenden

Viele Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen resultieren aus mangelnder Kommunikation. In Betrieben ist meist wenig Zeit für das Thema Arbeitsschutz. Hinzu kommt, dass sich Sibe oft schwertun, Problemgespräche zu führen – erst recht mit Azubis. Geht es Ihnen auch so? In diesem Beitrag erhalten Sie Tipps und konkrete Beispiele, wie Sie mit gezielten Fragen selbst schwierige Gespräche meistern und gemeinsam Lösungen finden.

Grundsätzlich sollten Gespräche über Arbeitsschutz nicht zwischen Tür und Angel geführt werden. Sie sollten als normaler Vorgang empfunden werden und regelmäßig stattfinden – nicht nur, wenn es Probleme gibt. Die Jugendlichen müssen wissen, dass es ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung ist, sich mit ihrem Ausbilder, der Sifa oder dem Sibe zu Arbeitsschutzthemen auszutauschen. Wichtig ist, dabei eine Vertrauensbasis herzustellen. Die Azubis lernen so, sich darauf verlassen zu können, auf Fragen ehrlich antworten zu dürfen.

Leitfaden für die Gesprächsführung

1. Begrüßung
2. Einstiegsfrage
3. Fragestellung Tagesthema und Abklärung der Zuständigkeit
4. Analyse der Problemstellung
5. Lösungserarbeitung oder Zielvereinbarung
6. Übertragung der Lösung in den Alltag
7. Hausaufgabe
8. Verabschiedung
9. Terminvereinbarung für das nächste Gespräch

Damit Gespräche zu konkreten Lösungen führen, ist es hilfreich, sich an den Leitfaden zu halten und so zu fragen, dass gehaltvolle Antworten kommen können. Dokumentieren Sie die zentralen Punkte des Gesprächs schriftlich, um im nächsten Gespräch daran anknüpfen zu können.

10 Fragetechniken für Problemgespräche

1. Einstiegsfragen

Sie helfen, eine entspannte Gesprächsatmosphäre herzustellen und dem Azubi die Aufregung zu nehmen.

Beispiele:

- „Möchtest du etwas trinken – einen Kaffee oder Wasser?“
- „Bist du gut hergekommen, trotz des schlechten Wetters?“

Sie können auch genutzt werden, um bereits erste Ziele des Gesprächs abzuklären.

Beispiele:

- „Was führt dich heute zu mir ins Gespräch?“
- „Was können wir heute gemeinsam klären?“
- „Mit welchem Ziel bist du heute bei mir?“
- „Wie kann ich dir helfen?“

2. Skalierungsfragen

Hier nutzen Sie eine Skala von 1 bis 10 (1 = sehr schlecht, 10 = sehr gut), um sich bei großen Problemen zunächst auf das Wesentliche zu konzentrieren. Skalierungsfragen können mit anderen

Fragen weiterführend ergänzt werden. Diese Fragetechnik hilft Ihnen, kleine Veränderungen mithilfe der Zahlen anschaulich und dem Azubi bewusst zu machen. So lassen sich Verschlechterungen oder Verbesserungen von Gespräch zu Gespräch erkennen.

Das ist vor allem dann hilfreich, wenn es dem Azubi schwerfällt, sich selbst bzw. Dinge einzuschätzen, oder wenn er allgemein unentschieden ist. Ferner können Sie Unterschiede in der Selbst- und Fremdwahrnehmung leicht verständlich aufzeigen.

Beispiele:

- „Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unzufrieden bedeutet und 10 sehr zufrieden: Wie zufrieden bist du mit den Arbeitsschutzmaßnahmen an deinem Arbeitsplatz?“
- „Du hast deine Zufriedenheit mit einer 3 eingeschätzt. Das ist eine recht niedrige Zahl. Woran genau liegt es, dass du deine Zufriedenheit so gering einschätzt?“
- „Ich habe dich von deinem Verhalten her eher mit einer 7 eingeschätzt. Hast du eine Idee, wie der Unterschied zwischen der 7 und der 3 zustande kommt?“
- „Jetzt nach unserem zweiten Gespräch: Wie zufrieden auf einer Skala von 1 bis 10 bist du inzwischen mit dem Arbeitsschutz?“



Fragen Sie die jungen Menschen am besten an dem Arbeitsplatz nach ihrer Zufriedenheit.

3. Zirkuläre Fragen

Hier geht es darum, sozusagen „um die Ecke“ zu fragen. Der befragte Azubi muss sich dabei in eine andere Person X, die ihm nahesteht und deren Meinung ihm wichtig ist, hineinversetzen und sich überlegen, welche Meinung oder Ideen diese Person X zu einem bestimmten Sachverhalt haben könnte.

Beispiele:

- „Was würde die Person X darüber denken, dass du auf der Baustelle mit dem Handy hantierst?“
- „Was könnte die Person X an deinem Verhalten stören?“
- „Welche Risiken könnte dir die Person X für diese Situation nennen?“
- „Wie würdest du dich fühlen, wenn du jetzt an der Stelle von Person X wärst?“
- „Was würde die Person X dir raten?“

Zirkuläre Fragen verbessern das gegenseitige Verständnis. Sie ermöglichen den Blick aus einer anderen Perspektive auf das Geschehen und auf sich selbst. So können auch unterschiedliche Meinungen abgeglichen werden, was hilft, um Konflikte zu lösen.

4. Erweiterungsfragen

Sie dienen dem weiteren Nachfragen und regen das vertiefte Nachdenken an. Der befragte Azubi kann mehr Details in das Gespräch einbringen.

Beispiele:

- „Und was noch?“
- „Fallen dir noch andere Situationen ein, wo das schon einmal vorgekommen ist?“

5. Bewältigungsfragen

Bewältigungsfragen zeigen, welche Kräfte in dem Befragten ruhen und wie er bisherige Herausforderungen im Leben bereits erfolgreich bewältigt hat. Das fördert die Wertschätzung und das Selbstbewusstsein des Azubis, da Ressourcen und Fähigkeiten mit aufgedeckt werden können.

Beispiele:

- „Du hattest vor Beginn deiner jetzigen Ausbildung ja schon einige Probleme zu bewältigen. Welche deiner Charaktereigenschaften und Kräfte hast du dafür genutzt?“
- „Kannst du dich erinnern, wie du vergleichbare Situationen in der Vergangenheit gemeistert hast?“

6. Ressourcenfragen

Jeder Mensch verfügt über Fähigkeiten, die ihm bewusst sein können oder die er mithilfe dieser Fragen entdecken kann.

Beispiele:

- „Welche Fähigkeiten hast du?“
- „Was hat dir in deiner Ausbildung bisher am meisten Spaß gemacht?“
- „Worin warst du richtig gut?“

7. Ausnahmefragen

Ausnahmefragen sind hilfreich, wenn es in den Erzählungen des Azubis scheinbar nur schlechte Aspekte gibt. Es geht darum, Ausnahmen von der Regel zu finden und sich wieder auf positive Aspekte zu konzentrieren.

Beispiele:

- „Wann gibt es keine Probleme?“
- „Wann lief alles richtig gut und was ist dann anders bei dir?“
- „Du schilderst all diese Probleme in der Ausbildung: Gab es eine Zeit, in der du glücklicher warst? Wann war das und was muss passieren, damit es wieder so wird wie früher?“

8. Verschlimmerungs- bzw. Paradoxfragen

Wenn Sie mit den bisherigen Techniken nicht weiterkommen, können Sie Ihre Fragetechnik ins Paradoxe verkehren. Sie fragen dann danach, was passieren muss, um eine Situation noch schlimmer zu machen.

Beispiele:

- „Was muss passieren, damit die Situation eskaliert?“
- „Was müssten deine Kollegen tun, um dich in die Kündigung zu treiben?“

Das Prinzip hinter dieser Fragetechnik lautet: „Schlimmer geht immer“. Manch einem fällt es leichter, sich schlechte Szenarien auszumalen. Vielleicht erkennt der Azubi auf diesem Wege ja auch, dass es ihm doch nicht so schlecht geht, wie er anfangs dachte.



Sich das „Schlimmste“ ausmalen zu lassen, gibt aufschlussreiche Erkenntnisse.

9. Verhaltensfragen

Sie dienen dem Erkennen von Mustern, wenn ein Verhalten gehäuft auftritt. Diese Technik hilft dem Azubi, sein Verhalten zu reflektieren und negative Verhaltensweisen zu korrigieren.

Beispiele:

- „Du kommst jeden Montag eine Stunde zu spät. Gibt es etwas, was du montags anders machst als an den anderen Tagen?“
- „Nach jedem Gespräch mit dem Kollegen X sinkt deine Motivation gegen null. Was passiert da? Wie verhältst du dich?“
- „Was könntest du an deinem Verhalten ändern?“

10. Hypothetische Fragen

Sie konstruieren eine Annahme oder eine Situation. Der Azubi versetzt sich hinein und überprüft, welche Wirkungen das Wunder hätte.

Beispiele:

- „Stell dir vor, es ist ein Wunder geschehen, und eine Fee hat dir deinen größten Wunsch erfüllt. Was wäre passiert?“
- „Was wäre dann anders?“
- „Woran würdest du die Veränderung merken?“
- „Tun wir mal so, als ob der Kollege, der dich immer runtermacht, weg wäre. Was wäre für dich dann anders oder besser? Was würdest du anders machen?“

Diese Technik bringt den Azubi aus seinem konventionellen Denkstil heraus. Es eröffnen sich ihm neue Perspektiven durch die Veränderung des Blickwinkels auf bestimmte Situationen.



Fazit

Eine kontinuierliche, verständliche und partizipative Kommunikation schafft das Bewusstsein und die Motivation bei Azubis, sicherheitsbewusst zu handeln. Aufgrund ihres jugendlichen Alters und mangelnder Erfahrung sind Azubis nicht immer in der Lage, falsches Verhalten selbstständig zu erkennen und die richtigen Konsequenzen daraus zu ziehen. Dazu benötigen sie Ihre Unterstützung. Mit den hier erläuterten Fragetechniken gelingt es Ihnen, auch schwierige Themen anzusprechen und gemeinsam mit Ihren Azubis Lösungen zu finden.

Checkliste: Erfüllt Ihre Batterieladestation für Flurförderzeuge die Sicherheitsanforderungen?

Der Standort und die Ausstattung von Batterieladezonen für Flurförderzeuge haben einen erheblichen Einfluss auf die Sicherheit der Mitarbeiter. Um Gefährdungen beim Ladevorgang so gering wie möglich zu halten und Arbeitsunfälle zu vermeiden, müssen besondere Brandschutz- und Sicherheitsanforderungen erfüllt sein. Prüfen Sie mithilfe dieser Checkliste, ob in Ihrem Betrieb alle Aspekte für eine sichere Ladeinfrastruktur beachtet wurden.

Checkliste: Batterieladestationen für Flurförderzeuge 				
		Ja	Nein	Notizen
Standort				
1.	Befindet sich die Batterieladestation in der Nähe der üblichen Einsatzorte der Flurförderzeuge und ist sie sicher erreichbar?	☐	☐	
2.	Ist die Ladezone klar von anderen Lagerbereichen getrennt?	☐	☐	
3.	Bietet die Ladezone ausreichend Platz für Rangierbewegungen?	☐	☐	
4.	Ist rund um das Flurförderzeug an der Ladestation ein mind. 0,6 m breiter Gang frei?	☐	☐	
5.	Beträgt der Abstand ■ zu brennbaren Gegenständen mind. 2,5 m? ■ zu feuer-/explosionsgefährdeten Arbeitsbereichen mind. 5 m? ■ zu Arbeitsbereichen mit Gefahr von Funkenflug mind. 10 m?	☐	☐	
6.	Ist der Raum oberhalb der Ladestation jederzeit frei von brennbaren und explosiven Materialien?	☐	☐	
Ausstattung				
7.	Ist der Boden rutschfest, antistatisch und jederzeit frei von Schmutz, Fett und Öl?	☐	☐	
8.	Liegt die Raumtemperatur stets zwischen 10 °C und 25 °C?	☐	☐	
9.	Bestehen Ladegeräte und umgebende Einrichtungen aus feuerfesten Materialien?	☐	☐	
10.	Ist eine ausreichende Lüftung des Ladebereichs gewährleistet (kompletter Luftaustausch mind. 2,5 mal/Stunde)?	☐	☐	
11.	Ist die Ladezone gut ausgeleuchtet?	☐	☐	
12.	Werden Bodenmarkierungen, Warnschilder und Absperrungen zur Kennzeichnung der Ladestation verwendet?	☐	☐	
13.	Sind Fehlerstromschutzschalter und isolierte Leitungen zur Verhinderung von Stromschlägen am Ladeplatz installiert?	☐	☐	
14.	Wurden bei der Ausstattung der Ladezone ergonomische Aspekte berücksichtigt?	☐	☐	
Notfälle				
15.	Sind Brandmelder und geeignete Feuerlöscher vorhanden?	☐	☐	
16.	Ist ein Not-Aus-Schalter jederzeit schnell erreichbar?	☐	☐	
17.	Sind Fluchtwege vorschriftsmäßig gekennzeichnet?	☐	☐	
18.	Gibt es einen Notfallplan für Gefahrensituationen?	☐	☐	
Personal				
19.	Wurde das Personal im Umgang mit der Ladestation unterwiesen?	☐	☐	
20.	Werden die Herstellerempfehlungen zu Ladezeiten und -zyklen eingehalten?	☐	☐	
Wartung/Instandhaltung				
21.	Wird die Ladestation gemäß den Hersteller- und Gesetzesvorgaben gewartet?	☐	☐	
22.	Finden regelmäßige Funktionsprüfungen statt?	☐	☐	
23.	Werden Wartung, Instandhaltung und Funktionskontrollen von speziell geschultem Personal durchgeführt und wird alles lückenlos dokumentiert?	☐	☐	



„Wie können wir einen Umbau bei laufendem Betrieb möglichst sicher gestalten?“

Frage: „Leider lässt es sich nicht vermeiden, dass in unserer Produktionshalle demnächst größere Umbauten (Abbruch, neue Elektronik, Malerarbeiten etc.) bei laufendem Betrieb stattfinden müssen. Haben Sie ein paar Tipps, wie wir die daraus resultierenden Gefährdungen und Einschränkungen für die Mitarbeiter so gering wie möglich halten können?“

Antwort: Vor Beginn der Bauarbeiten muss eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Diese ist bei Bedarf fortzuschreiben. Das ist der Fall, wenn während der Bauarbeiten Gefährdungen auftreten, die vorher nicht absehbar waren. Sobald Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber auf der Baustelle arbeiten, ist ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo) zu bestellen, der für die Betreuung der Maßnahmen verantwortlich ist. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber für die Gesundheit und Sicherheit aller Arbeiter, die in seinem Betrieb tätig werden, Sorge zu tragen. Fremdfirmenmitarbeiter müssen noch vor dem ersten Einsatz auf dem Betriebsgelände angemessen unterwiesen werden.

Besondere Schutzmaßnahmen für Umbauten bei laufendem Betrieb

- **Lärm:** Legen Sie Ausführungszeiten für lärmverursachende Arbeiten fest und passen Sie diese sinnvoll dem normalen Betrieb an. Es sollten möglichst lärmemissionsreduzierte Maschinen und Geräte zum Einsatz kommen.

- **Verkehr:** Baustelle und laufender Betrieb sind klar voneinander zu trennen. Planen Sie An- und Abfahrtswege von Baustellenfahrzeugen so, dass diese keine Gefahr für die Mitarbeiter darstellen, und regeln Sie den Fußgängerverkehr mit Abgrenzungen und Sperrungen. Bedenken Sie beim Einsatz von Baumaschinen auch deren Schwenkradius.
- **Schmutz:** Stäube stellen eine Gesundheitsgefährdung dar und sind unbedingt auf ein erträgliches Minimum zu reduzieren.
- **Zutritt:** Nicht jeder Mitarbeiter sollte uneingeschränkter Zutritt zu den Baubereichen haben. Arbeiten Sie mit Zutrittsberechtigungen für sensible Bereiche.



Mein Tipp

Halten Sie die Bauarbeiten so kurz wie möglich. Es ist ratsam, den Planungsprozess vorzulagern, damit baubegleitend weniger zu entscheiden ist. Die Bauarbeiten mögen dann zwar etwas später beginnen, laufen aber deutlich effizienter ab, da jeder bereits genau weiß, was wann zu tun ist. Auch kann man versuchen, einzelne Bauteile außerhalb der Baustelle vorfertigen zu lassen und die Qualitätskontrollen ebenfalls noch beim Lieferanten durchzuführen. So müssen die Bauteile auf der Baustelle nur noch montiert werden.



„Wie häufig müssen aushangpflichtige Gesetze auf ihre Aktualität überprüft werden?“

Frage: „Unser bisheriger Sibe hat kürzlich das Unternehmen verlassen. Jetzt ist aufgefallen, dass die ausgehängten Gesetze nicht mehr auf dem neuesten Stand sind. Anscheinend hat er die Aushänge schon längere Zeit nicht mehr kontrolliert. Gibt es eine Vorschrift, wie oft die Aktualität der aushangpflichtigen Gesetze überprüft werden muss?“

Antwort: Eine gesetzlich festgelegte Prüfungsfrequenz gibt es nicht. Es muss nicht jede Änderung tagesaktuell verfolgt werden. Empfohlen wird, die Inhalte mindestens einmal jährlich zu kontrollieren, z. B. zum Jahreswechsel. Besser noch ist es, wenn im Rahmen betrieblicher Routinen, wie Unterweisungen oder interner Audits, häufigere Überprüfungen durchgeführt werden. Änderungen in Gesetzestexten oder neue Regelungen machen eine zeitnahe Aktualisierung zwingend erforderlich.

Veraltete Informationen werden im Ernstfall als Verstoß gegen die Aushangspflicht gewertet

Verstöße gegen die Aushangspflicht stellen regelmäßig eine Ordnungswidrigkeit dar (z. B. nach § 22 Abs. 1 Nr. 8 ArbZG, § 59 Abs. 1

Nr. 7, 12 JArbSchG). Es droht ein Bußgeld von bis zu 5.000 €. Neben der staatlichen Sanktion kann ein Verstoß auch zu zivilrechtlicher Haftung führen. Wenn ein Mitarbeiter ein ihm zustehendes Recht nicht kennt und ihm hierdurch ein Schaden entsteht, kann der Arbeitgeber Schadensersatz schulden. Regelmäßige Aktualisierungen sorgen also nicht nur für mehr Sicherheit. Im Ernstfall schützen sie auch vor rechtlichen Konsequenzen.



Verstöße gegen die Aushangspflicht können teurer Folgen nach sich ziehen.



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

Investitionen, die sich lohnen! Warum Sie auf moderne Alarmierungssysteme setzen sollten

Wenn von einer Alarmierungssoftware die Rede ist, denken die meisten zunächst an klassische Anwendungsfälle wie die Alarmierung des Krisenstabs, die Einberufung von Notfallteams oder die Benachrichtigung der Belegschaft bei einem kritischen Ereignis. Moderne Alarmierungslösungen können jedoch noch viel mehr. In diesem Beitrag erfahren Sie anhand von fünf Nutzungsbeispielen, warum es sich lohnt, in Alarmierungssysteme zu investieren.

Beispiel 1: Vernetzung von Sicherheitssystemen

Trotz fortschrittlicher Technologien stellen Maschinenausfälle nach wie vor erhebliche Produktionsrisiken dar. So kann z. B. ein unbemerkter Temperaturabfall oder -anstieg in einer Kühlanlage ernsthafte Gefahren für Menschen und Sachwerte mit sich bringen.

Die Lösung: Die Vernetzung physischer Sicherheitssysteme mit einer intelligenten Alarmierungssoftware ermöglicht es, Gefahren frühzeitig zu erkennen. Verantwortliche Mitarbeiter werden bei kritischen Ereignissen, beispielsweise Temperaturschwankungen oder dem Auslösen von Überwachungskameras bzw. Alarmanlagen, umgehend benachrichtigt und können sofort entsprechende Maßnahmen ergreifen. Die Systeme überwachen kontinuierlich kritische Parameter und informieren im Fall eines Defekts automatisch die zuständigen Personen. Durch diese proaktive Überwachung und Reaktion minimiert sich das Risiko von Schäden, während Sicherheitsmaßnahmen schnell und präzise umgesetzt werden.

Beispiel 2: Alarmierung im Bedrohungsfall

Bedrohungslagen am Arbeitsplatz, wie das Eindringen unbefugter Personen oder persönliche Übergriffe, stellen ernste Gefahren für die Belegschaft dar und erfordern eine unauffällige Alarmierung. In solchen Situationen ist es entscheidend, dass betroffene Personen Hilfe rufen können, ohne die Situation zu eskalieren oder die Aufmerksamkeit des Täters auf sich zu ziehen.

Die Lösung: Hier sind sogenannte intelligent aufgesetzte stille Alarme gefragt. Ein diskretes Alarmierungssystem ermöglicht es, unbemerkt Unterstützungskräfte zu benachrichtigen. Alarme können z. B. über einen unauffälligen Tastendruck am Telefon oder eine Tastenkombination am Computer ausgelöst werden. Mit einem solchen System steigern Sie nicht nur das Sicherheitsgefühl Ihrer Kollegen, sondern sorgen auch für eine kontrollierte und sichere Reaktion in Bedrohungssituationen.

Beispiel 3: Effiziente Erstversorgung

Kleine Unfälle am Arbeitsplatz, bei denen eine rasche Erstversorgung notwendig wird, passieren tagtäglich. In der heutigen hybriden Arbeitswelt stellt sich dann schnell die Frage: Wer ist vor Ort und als Ersthelfer verfügbar? Die manuelle Überprüfung von Anwesenheitsplänen oder Kalendern kann wertvolle Zeit kosten und den Hilfeprozess verzögern.

Die Lösung: Eine moderne Alarmierungssoftware benachrichtigt automatisch verfügbare Ersthelfer. Das System erkennt in Echtzeit, welche qualifizierten Personen vor Ort anwesend sind, und alarmiert gezielt diejenigen, die schnell Hilfe leisten können. Dadurch wird die Reaktionszeit minimiert und die Notfallversorgung deutlich beschleunigt.

Beispiel 4: Schutz bei Alleinarbeit

Personen, die über längere Zeit allein arbeiten, sind bei Unfällen oder gesundheitlichen Problemen einem erhöhten Risiko ausgesetzt, da keine Kollegen für schnelle Hilfe verfügbar sind. Besonders in abgelegenen Bereichen können verzögerte Rettungsmaßnahmen schwerwiegende Folgen haben. Arbeitgeber müssen daher die DGUV-Vorschriften zum Schutz von Alleinarbeitern einhalten.

Die Lösung: Ein auf Alleinarbeit abgestimmtes Alarmierungssystem überwacht den Status des Mitarbeiters. Reagiert dieser nicht auf eine Abfrage, wird automatisch ein Eskalationsalarm ausgelöst. Zusätzlich können GPS-Daten den genauen Standort übermitteln, um eine schnelle Rettung zu ermöglichen.

Beispiel 5: Alarmierung auf Dienstreisen

Kollegen auf Dienstreisen können plötzlich vor unerwarteten Herausforderungen und Risiken stehen. Dazu zählen gesundheitliche Probleme, der Verlust wichtiger Dokumente oder schwerwiegende sicherheitsrelevante Ereignisse wie Naturkatastrophen, politische Unruhen oder Terrorangriffe. In fremden Umgebungen ist es oft schwieriger, auf solche Vorfälle angemessen zu reagieren.

Die Lösung: Ein Alarmierungssystem kann hier effektiv unterstützen. Eine zentrale, rund um die Uhr besetzte Notrufnummer bietet in kritischen Situationen sofortige Hilfe. Das zuständige Personal bewertet die Lage, koordiniert Maßnahmen wie medizinische Versorgung, Ersatzdokumente oder eine sichere Rückreise. Dadurch fühlen sich Ihre Kollegen auch in unsicheren oder unerwarteten Situationen unterwegs geschützt und gut betreut.



Mein Tipp

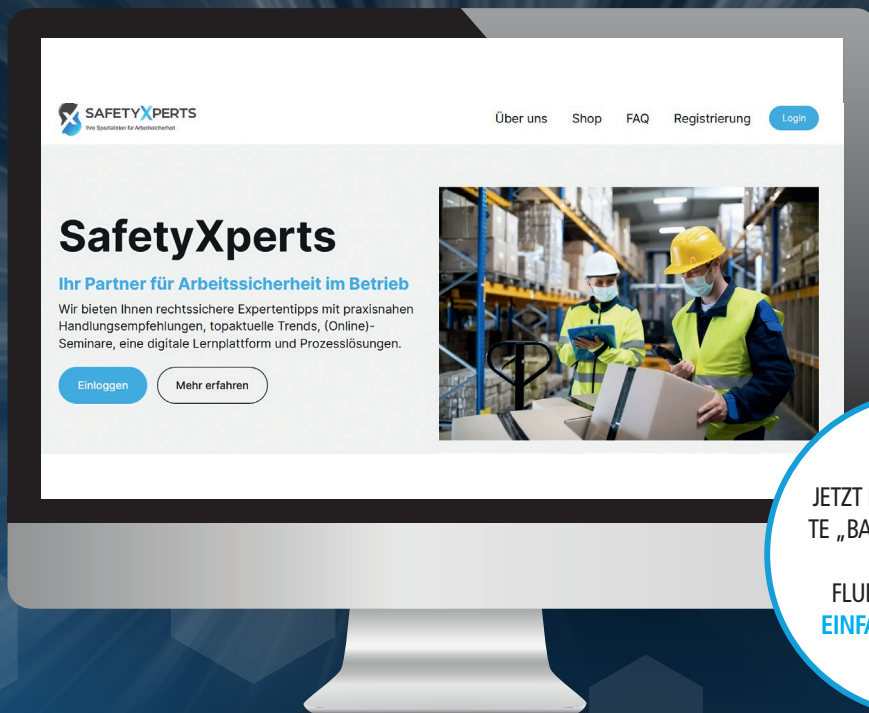
Achten Sie bei der Auswahl der Software darauf, dass sie ausfallsicher und leicht implementierbar ist sowie alle gesetzlichen Bestimmungen erfüllt. Ebenso wichtig sind die Benutzerfreundlichkeit sowie ein umfassender Onboarding-Prozess inklusive ausführlicher Testphase.

Mit diesen Argumenten überzeugen Sie den Arbeitgeber, in Software zu investieren

Die Investition in eine umfassende Alarmierungssoftware lohnt sich nicht nur, um Risiken zu minimieren und den Schutz der Mitarbeiter zu verbessern. Ein erweiterter Einsatz solcher Technologien trägt auch zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben bei und stärkt das Vertrauen von Kunden und Partnern. So wird Alarmierung zu einem strategischen Element, das die Resilienz und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens fördert.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JETZT MIT DER CHECKLISTE „BATTERIELADESTATIONEN FÜR FLURFÖRDERZEUGE“ EINFACH ANMELDEN!



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

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



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar.

Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelbild: AdobeStock_industrieblick; S. 3: AdobeStock_kokoto; S. 4: AdobeStock_JackF; S. 6: AdobeStock_Zamrznuti tonovi; S. 7: AdobeStock_pressmaster; S. 9: AdobeStock_zulie

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Save the date: A+A 2025

4. bis 7. November 2025 in Düsseldorf

Mit über 2.200 Ausstellern, einem hochkarätigen Kongressprogramm sowie innovativen Highlights – von Exoskeletten und smarten PSA-Lösungen über Wearables und Corporate Wear bis hin zu KI-gestützter Prävention – bietet die A+A 2025 spannende Einblicke in die Zukunft der Arbeitswelt.

Ihr SafetyXperts-Team ist in Halle 5 am Stand 5D01 vor Ort. Kommen Sie vorbei, lernen Sie uns persönlich kennen und nehmen Sie Ihr Kundengeschenk in Empfang . Wir freuen uns!

Ausführliche Messeinfos unter:

 <https://kurzlinks.de/ztc6>

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

**Wenn es staubt: Die 10 wichtigsten
Gesundheitsschutzregeln**

**Schluss mit luftig! So schützen Sie Ihre Kollegen
vor Gefahren durch Sauerstoff**

**Bestens vorbereitet: Wie die Behörden Ihre
Gefährdungsbeurteilungen überprüfen**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit