



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

UNFALLRISIKEN DURCH UNKLARE ANWEISUNGEN

Sich präzise auszudrücken fällt vielen schwer – ist zur Unfallverhütung aber essenziell. Lesen Sie hier, wie es geht. **S. 5**

TOP-THEMA

GELASSEN BLEIBEN, WENN ES ERNST WIRD

Wie Sie sich als Führungskraft mental auf schwierige Situationen vorbereiten können. **S. 6**

CHECK: VERLETZUNGSFREI DURCH DEN BÜROALLTAG

Diese Checkliste unterstützt Sie dabei, häufig unterschätzte Gefährdungen an Büroarbeitsplätzen aufzuspüren. **S. 8**



“Führungskräfte brauchen mehr als nur Führungskompetenz. Gefragt ist jetzt vor allem mentale Stärke.”



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.

„Man kann nicht nicht kommunizieren“

Liebe Leserin, lieber Leser,

in schwierigen Zeiten brauchen Führungskräfte mehr als nur Fachkompetenz. Gefordert ist vor allem mentale Stärke. Sie entscheidet darüber, wie man mit Belastungen umgeht und welche Signale man an Mitarbeiter aussendet. Der Satz „Man kann nicht nicht kommunizieren“ des Philosophen Paul Watzlawick bringt diese Führungsrealität auf den Punkt: Selbst wenn wir schweigen, senden wir Botschaften – über unsere Haltung, unseren Umgang mit Stress, unsere Prioritäten. Mitarbeiter nehmen genau wahr, ob Führungskräfte souverän sind oder ob Unsicherheit und Druck durchscheinen. Und sie reagieren entsprechend. Mentale Stärke hat nichts mit Coolness zu tun. Im Gegenteil: Mentale Stärke ist die Fähigkeit, innere Prozesse bewusst wahrzunehmen und konstruktiv zu steuern. Mehr dazu auf Seite 6 und 7.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

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



Rafael de la Roza
(dlR)

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

rafael.delaRoza@safetyxperts.de



Dr. Mikko Börkircher
(MB)

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

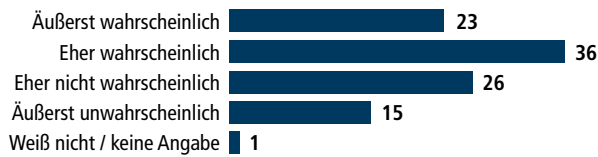
Hybride Angriffe: Kluft zwischen Gefahrenbewusstsein und tatsächlicher Resilienz

Die geopolitische Lage bleibt angespannt – und mit ihr wächst die Gefahr hybrider Angriffe auf Unternehmen. Stromausfälle, Cyberattacken oder gezielte Sabotage können innerhalb kürzester Zeit ganze Betriebe lahmlegen. Eine jüngst veröffentlichte repräsentative Umfrage des Digitalverbands Bitkom zeigt jedoch: Obwohl die Bedrohungslage bekannt ist, fehlt es vielen Firmen an einer grundlegenden Krisenvorbereitung. Lesen Sie hier, was das für Sie konkret bedeutet.

Knapp 60 % der befragten Unternehmen halten es für realistisch, selbst zum Ziel eines Angriffs zu werden. Gleichzeitig erklären 38 %, sie seien schlecht und weitere 40 %, sie seien gar nicht auf eine solche Situation vorbereitet. Immerhin 35 % planen derzeit Schutzmaßnahmen.

Bundeswehr zum Einsatz kommt. Laut Umfrage weiß weniger als ein Drittel der Unternehmen, wie viele ihrer Beschäftigten für Institutionen wie die Feuerwehr, das Technische Hilfswerk oder die Bundeswehr tätig sind – ein Risiko gerade für sicherheitsrelevante Bereiche und betriebliche Abläufe.

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Ihr Unternehmen Ziel hybrider Angriffe wird? (2026) in Prozent



Alle befragten Unternehmen ab 10 Beschäftigten | Abweichungen von 100 % sind rundungsbedingt | Quelle: Bitkom Research

Hinweis zur Methodik

Grundlage der Angaben ist eine Umfrage, die Bitkom Research im Auftrag des Digitalverbands Bitkom durchgeführt hat. Dabei wurden Unternehmen in Deutschland ab 10 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von 1 Mio. € oder mehr telefonisch befragt. 2026 betrug der Stichprobenumfang n = 604 Interviews. Die Befragung fand im Zeitraum von KW 47 2025 bis KW 3 2026 statt. Die Umfrage ist repräsentativ. Die statistische Fehlerspanne beträgt +/- 4 %.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen rechnet mit einem Angriff, die meisten sind aber schlecht vorbereitet.

Deutliche Schwachstellen

- Nur 28 % der Unternehmen verfügen über ein funktionierendes Krisen- oder Notfallmanagement, 25 % wollen es einführen.
- Auch bei der technischen Grundsicherung gibt es deutliche Lücken: Nur jedes fünfte Unternehmen besitzt eine Notstromversorgung, jedes Dritte will eine einrichten.
- Und nur jedes zehnte Unternehmen führt regelmäßige Krisenübungen durch. Das bedeutet: Im Ernstfall fehlen klare Strukturen, Verantwortlichkeiten und Abläufe, die Beschäftigte schützen und Schäden begrenzen könnten.

Einzelmaßnahmen greifen – aber nicht ganzheitlich

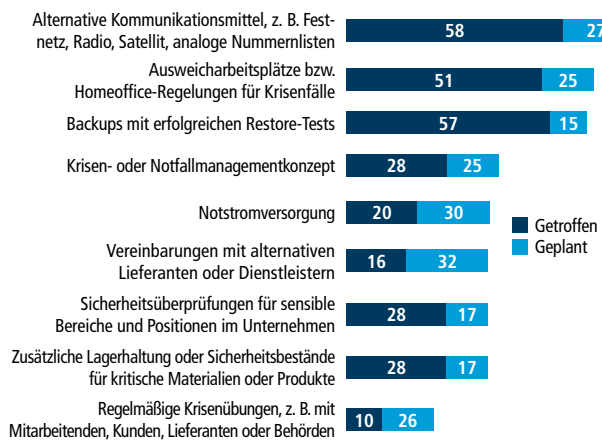
Viele Unternehmen haben isolierte Maßnahmen umgesetzt:

- Über die Hälfte kann im Ernstfall auf alternative Kommunikationswege zurückgreifen.
 - 57 % verfügen über aktuelle Datensicherungen.
 - Rund die Hälfte könnte auf Homeoffice ausweichen.
 - 28 % haben sich durch eine erhöhte Lagerhaltung abgesichert.
- Doch diese Maßnahmen bleiben Stückwerk, wenn sie nicht in ein ganzheitliches Sicherheits- und Krisenkonzept eingebettet sind.

Personalausfälle sind ein unterschätzter Faktor

Der Digitalverband weist darauf hin, dass Unternehmen im Fall einer militärischen Auseinandersetzung unter Umständen auch auf Personal verzichten müssen, das beim Zivilschutz oder bei der

Welche der folgenden Vorkehrungen haben Sie in Ihrem Unternehmen getroffen oder geplant, um im Fall eines erfolgreichen hybriden Angriffs mit Kommunikations- oder Versorgungsengpässen umzugehen? (2026) in Prozent



Alle befragten Unternehmen ab 10 Beschäftigten | Quelle: Bitkom Research

Hinweis zur Methodik

(siehe nebenstehende Grafik)

Viele Unternehmen haben einzelne Schutzmaßnahmen, aber kein ganzheitliches Konzept.

Wachsende Bereitschaft zu investieren

Trotz der bestehenden Defizite zeichnet sich ein positiver Trend ab:

- 37 % der Unternehmen planen zusätzliche Investitionen in Schutzmaßnahmen, 9 % davon in erheblichem Umfang.
- Weitere 44 % halten ihr Budget stabil.
- Nur 5 % treffen gar keine Vorsorge.



Fazit

Hybride Angriffe sind längst keine abstrakte Gefahr mehr. Ein systematischer Notfallplan, regelmäßige Übungen und klare Kommunikationswege sind zentrale Bausteine, um Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsfähigkeit in Krisensituationen zu sichern.



Download-Tipp

Alle ausführlichen Ergebnisse der Bitkom-Umfrage finden Sie hier: <https://kurzlinks.de/wfib>



Hitzeaktionstag am 11. Juni 2026 – die ideale Gelegenheit, über nötigen Schutz aufzuklären

Hitze ist das größte durch die Klimakrise bedingte Gesundheitsrisiko in Deutschland. Hitzewellen werden in Zukunft häufiger, intensiver und halten länger an. Der bundesweite Hitzeaktionstag am 11.6.2026 trägt das Motto „Gemeinsam vorsorgen für Extremhitze“ und soll dazu beitragen, Bewusstsein und Schutz in der Bevölkerung zu stärken. Machen Sie mit und nutzen Sie die bereitstehenden Informationsmaterialien, um Ihre Kollegen für Hitzebelastungen zu sensibilisieren.

Extreme Hitze beeinflusst nicht nur das Wohlbefinden, sondern birgt auch gesundheitliche Risiken. Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin steigt ab 26 °C Raumtemperatur das Risiko für Konzentrationsschwäche, Fehlerhäufigkeit und Unfälle. Besonders gefährdet sind Beschäftigte in Produktionshallen, auf Baustellen, ältere Beschäftigte und Menschen mit Vorerkrankungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen – und Hitze zählt ausdrücklich als Gefährdung. Um sich selbst vor Überhitzung zu schützen, sollten Beschäftigte z. B. die Flüssigkeitszufuhr erhöhen, auf leichte Kost achten und nicht benötigte technische Geräte ausschalten.

6 Praxistipps für wirksame Sensibilisierung

1. **Langfristige und sich wiederholende Maßnahmen** haben sich bewährt. Bereiten Sie sich und Ihre Kollegen jedes Jahr systematisch auf den Sommer vor.
2. Verbreiten Sie Ihre Botschaften immer über **verschiedene Kanäle und Formate**, wie Broschüren, persönliche Ansprache, Schulungen.

3. Sämtliche Akteure im Arbeitskontext, wie z. B. Führungskräfte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Prävention, können wertvolle **Multiplikatoren** sein. Gestalten Sie die Ansprache der Beschäftigten möglichst interprofessionell.
4. Verwenden Sie für die Informationsübermittlung **etablierte Kommunikationswege** wie das Intranet, Dienstbesprechungen, Unterweisungen oder Gefährdungsbeurteilungen.
5. **Beteiligen Sie die Beschäftigten** an der Identifikation von Gefährdungen, entwickeln Sie gemeinsam Schutzmaßnahmen und überprüfen Sie regelmäßig die Akzeptanz und Wirksamkeit.
6. Schärfen Sie das Bewusstsein für Hitzeschutz **schon während der Ausbildung**.



Download-Tipp

Informationsmaterial rund um den Hitzeaktionstag (u. a. mehrsprachige Flyer, Checklisten, Leitfäden Hitzeschutz für Risikogruppen) finden Sie hier:  <https://kurzlinks.de/7sup>

Neuordnung von 19 Ausbildungsberufen der Bauwirtschaft tritt am 1. August 2026 in Kraft

Die Bauwirtschaft entwickelt sich schnell weiter: Digitalisierung, ökologische Anforderungen und neue Techniken prägen den Berufsalltag. Mit der Neuordnung von 19 Berufen in den Bereichen Hochbau, Tiefbau und Ausbau sollen Auszubildende noch gezielter auf die Anforderungen moderner Baustellen vorbereitet werden. Erfahren Sie hier, welcher Handlungsbedarf daraus resultiert.

In den meisten Betrieben wird es Prüf- und Anpassungsbedarf geben, denn die neuen Ausbildungsordnungen bringen unter anderem

- eine stärkere Integration von Umwelt-, Klima- und Verbraucherschutz,
- mehr Digitalisierung und neue technische Verfahren,
- veränderte Tätigkeitsprofile der Auszubildenden
- und teilweise neue Arbeitsmittel oder Prozesse.

Was ist jetzt konkret zu tun?

1. Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen

Für betroffene Ausbildungsberufe müssen Sie (in Abstimmung mit den Ausbildern) prüfen:

- Welche Tätigkeiten verändern sich?
- Kommen neue Arbeitsmittel, Maschinen oder Stoffe hinzu?
- Entstehen neue physische oder psychische Belastungen?

2. Anpassung der jährlichen Unterweisungen

- Sind bestehende Unterweisungen noch passend?
- Müssen zusätzliche Unterweisungen erstellt werden?
- Müssen neue digitale Verfahren, Tools oder Arbeitsabläufe unterwiesen werden?

3. Prüfung neuer oder zusätzlicher Nachweis- und Dokumentationspflichten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat Umsetzungshilfen zu den neu geordneten Bauberufen veröffentlicht. Darin finden Sie Hintergrundinformationen zu den Neuerungen sowie die neuen gesetzlichen Vorgaben.



Download-Tipp

Umsetzungshilfen des BIBB zu den neu geordneten Bauberufen:  <https://kurzlinks.de/dbrt>



2 Beispiele, warum unpräzise Anweisungen ein erhebliches Unfallrisiko darstellen

Klare Anweisungen sind ein wesentlicher Bestandteil sicheren Handelns. Oft wird jedoch unterschätzt, wie schwierig es ist, sich präzise auszudrücken. Diese Fähigkeit erfordert nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch Kommunikationsgeschick und die Berücksichtigung verschiedener psychologischer und sozialer Faktoren. Hier erfahren Sie anhand von zwei Unfallbeispielen, was schief laufen kann, und erhalten Tipps, worauf es bei klaren und verständlichen Anweisungen ankommt.

Die Herausforderung beim Geben von Anweisungen besteht darin, sie so zu formulieren, dass sie eindeutig nachvollziehbar sind, ohne dabei wesentliche Informationen zu vernachlässigen oder unnötig zu verkomplizieren.

Beispiel 1: Unfall an der Rampe

Im Wareneingang eines Großhandelbetriebs herrschte wie jeden Nachmittag Hochbetrieb. Schichtleiter Marco koordinierte gleichzeitig drei Lkw-Anlieferungen, zwei neue Mitarbeiter und mehrere Expressaufträge. Als er sah, dass sein Kollege Ben kurz Leerlauf hatte, rief er ihm über den Hallenlärm hinweg zu: „**Ben, stell die Palette bitte hinten auf Rampe 5 ab.**“ Ben interpretierte das als Aufforderung, sofort zu handeln. Er wusste nicht, dass an Rampe 5 gerade ein externer Fahrer versuchte, seine Ladung zu sichern. Ben fuhr rückwärts in den Rampenbereich. Die Palette war bereits instabil, doch durch das Rückwärtsrangieren bemerkte er nicht, dass der obere Karton überstand. Beim Überfahren einer Bodenkante fiel der Karton herunter und verletzte Ben am Bein.

Eine präzise Anweisung wäre hier gewesen:

„Ben, bring die Palette 89/24 bitte zu Rampe 5, wenn sie frei ist. Vorwärtsfahren und vorher prüfen, ob der Stapel stabil ist. Melde dich kurz, bevor du in den Rampenbereich einfährst.“

Beispiel 2: Flüchtlings Präparat am falschen Arbeitsplatz

Steffen wollte im Labor eine Analyse fertigstellen. Für eine Rückfrage musste er ins Büro des Sicherheitsbeauftragten. Im Vorbeigehen rief er seiner Kollegin Dana zu: „**Kannst du die Probe R14 schon mal vorbereiten?**“ Offen blieb, was „vorbereiten“ konkret bedeutete. Da die Probe aussah wie eine harmlose Referenzprobe, öffnete Dana das Probengefäß am normalen Labortisch. Was Steffen nicht gesagt hatte: Die Probe R14 enthielt eine leicht flüchtige Substanz, die nur unter dem Abzug geöffnet werden durfte. Ein scharfer, stechender Geruch breitete sich aus, gefolgt von einem Brennen in Danas Augen. Sie trat schnell zurück, ließ das Gefäß stehen und rief den Sicherheitsbeauftragten. Die Luftkonzentration blieb niedrig, aber Dana musste ärztlich untersucht werden. Glücklicherweise erlitt sie nur eine leichte Reizung.

Eine präzise Anweisung wäre hier gewesen:

„Bitte bereite Probe R14 unter dem Abzug vor. Trage Schutzbrille und Nitrilhandschuhe und fülle 2 ml in ein beschriftetes Röhrchen. Öffne die Probe nicht außerhalb des Abzugs und warte vor dem Start auf meine Rückmeldung.“

Warum präzise Anweisungen oft überraschend schwierig sind

- **Unterschiedliche Wissensstände:** Der eine steckt tief in einem Thema, der andere hat eventuell nur oberflächliche Kenntnisse.
- **Stress und Zeitdruck:** Zeitdruck oder hohe Arbeitsbelastung können dazu führen, dass Anweisungen ungenau oder vor schnell erteilt werden. Die Folge: Missverständnisse, Verzögerungen und Fehlentscheidungen.
- **Fehlende Rückversicherung:** Oft wird angenommen, dass eine Anweisung verstanden wurde, ohne dies zu überprüfen. Es muss sichergestellt werden, dass die Person, die die Anweisung erhält, sie richtig interpretiert.
- **Mehrdeutigkeit:** „So schnell wie möglich“ – was genau bedeutet das? In fünf Minuten oder bis zum Ende des Tages? In kritischen Situationen können die Konsequenzen solcher Missverständnisse verheerend sein.

Bestandteile präziser Anweisungen

Empfänger: Wer soll etwas tun?

Auftrag: Was soll getan werden? In welcher Reihenfolge?

Ziel: Wo/Warum soll etwas getan werden?

Mittel: Womit soll etwas getan werden? Welche PSA?

Zeit: Wann bzw. bis wann genau soll etwas getan werden?

Rückmeldung: geben bzw. einfordern.

7 wirkungsvolle Tipps für klare Anweisungen

1. Formulieren Sie Anweisungen so einfach wie möglich – kurze Sätze, die das Wesentliche auf den Punkt bringen.
2. Erläutern Sie Ziel und Kontext der Anweisung. Wer versteht, warum etwas getan werden muss, kann es besser ausführen.
3. Fördern Sie eine offene Kommunikationskultur, bei der Rückfragen nicht als Schwäche oder Unwissenheit betrachtet werden, sondern als Zeichen korrekter Arbeit.
4. Eine einfache Methode, um sicherzustellen, dass eine Anweisung richtig verstanden wurde, ist das sogenannte Spiegeln, bei dem die empfangende Person die Anweisung mit ihren eigenen Worten wiederholt.
5. In komplexen Situationen hilft es, Prioritäten zu nennen, um Missverständnisse und Verzögerungen zu vermeiden.
6. Ein ruhiger, bestimmter Tonfall und eine klare Körpersprache machen Anweisungen effizienter.
7. Berücksichtigen Sie bei Ihren Anweisungen die individuelle Belastbarkeit des Empfängers. Zu aggressive oder technische Formulierungen können verunsichern. Mit Einfühlungsvermögen gelingt die Balance zwischen Klarheit und Sensibilität.

Gelassen bleiben, wenn es ernst wird – wie Sie sich als Führungskraft mentale Stärke aneignen

Jede Führungskraft hat sich nach der Bewältigung einer schwierigen Situation wahrscheinlich schon mal gefragt: Wie hätte ich besser reagieren können? Hätte ich klarer, ruhiger oder entschlossener handeln sollen? Dazu braucht es mentale Stärke. Das ist keine angeborene Eigenschaft, sondern ein trainierbares Bündel aus Selbstreflexion, innerer Haltung und Stressregulation. Hier erfahren Sie anhand eines kleinen Gedankenexperiments, wie Sie sich mentale Stärke erarbeiten können.

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

Sie sind Betriebsleiter eines kleinen Unternehmens und tragen u. a. die disziplinarische Verantwortung für ein vierköpfiges IT-Team. Die IT bildet das Rückgrat des Betriebs; ohne sie steht nahezu alles still. Das Team arbeitet eingespielt und zuverlässig. Sie selbst sind zwar fachlich im Thema, können aber nicht operativ eingreifen.

Auf dem Rückweg von einer Schulung ruft einer Ihrer IT-Mitarbeiter an: Das Team hatte einen schweren Verkehrsunfall. Noch bevor Sie Details erfahren können, bricht die Verbindung ab. Eine weitere Kontaktaufnahme ist nicht möglich. Sie wissen weder etwas über den Gesundheitszustand der Beteiligten noch über das Ausmaß des Unfalls. Sicher ist nur: Ihre gesamte IT ist mindestens für den heutigen Tag, vermutlich länger, nicht einsatzfähig.

Wie reagieren Sie als verantwortliche Führungskraft in dieser Situation?

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, die Lage innerlich nachzuvollziehen. Wahrscheinlich entstehen sofort Bilder, geprägt von eigenen Erfahrungen oder Berichten aus Medien und dem Umfeld. Überlegen Sie:

- Welche Gedanken schießen Ihnen als Erstes durch den Kopf?
- Wie beeinflusst die Ungewissheit Ihre emotionale Verfassung?
- Welche Sorge empfinden Sie um Ihre verunfallten Mitarbeiter und deren Angehörige?
- Welche Folgen für den laufenden Betrieb gehen Ihnen durch den Kopf?
- Welche kurz- und langfristigen Maßnahmen müssen Sie jetzt planen – persönlich wie organisatorisch?

Im Idealfall greifen Sie nun auf einen vorbereiteten Notfallplan für schwere Arbeitsunfälle oder den Ausfall von Schlüsselpersonal zurück – mit klaren Verantwortlichkeiten, Ressourcenübersichten, Kontaktketten und Kommunikationswegen. Doch die Praxis zeigt: In einer realen Krisensituation geraten theoretische Pläne schnell an emotionale, organisatorische und menschliche Grenzen.



Unerwartet belastende Nachrichten können eine Führungskraft emotional tief treffen und überfordern – trotz Notfallplan.

Persönliche Betroffenheit – jeder reagiert anders

Gedanken an mögliche Verletzungen oder gar den Tod der Betroffenen berühren oft persönlich und beeinträchtigen unmittelbar die Handlungsfähigkeit – auch in der Rolle als Führungskraft, in der gerade jetzt souveränes Handeln erwartet wird. Diese kurzfristige Überforderung ist jedoch vollkommen normal und sollte bewusst wahrgenommen werden.

Jeder reagiert anders auf derartige emotionale Situationen. Man ist geprägt von persönlichen Erfahrungen, der eigenen Biografie und der Persönlichkeit. Daher ist auch der Weg zurück zu Stabilität und professionellem Handeln für jede Person individuell.

Ein möglicher Ansatz ist die 4-A-Strategie nach Prof. Dr. Gert Kaluza, die Ihnen als Führungskraft in akuten Belastungssituationen hilft, handlungsfähig zu bleiben oder zu werden. Wichtig ist, dass Sie emotionalen Abstand herstellen und sich auf die Aspekte konzentrieren, die Sie direkt beeinflussen können.

Die 4-A-Strategie für Handlungsfähigkeit

1. Annehmen

Akzeptieren Sie die Situation, wie sie ist. Im Beispiel bedeutet das zu erkennen, dass Sie keine Verantwortung für den Unfall tragen – auch wenn Sie Ihren Mitarbeitern zu der Schulung geraten haben. Er ist passiert und die betroffenen Personen erhalten bereits Hilfe.

2. Abkühlen

Schaffen Sie emotionalen Abstand, beispielsweise durch ein trainiertes Atemmuster. Einige bewusste Atemzüge helfen, sich zu sammeln und auf die sachliche Ebene zu wechseln. Sie können bezüglich des Unfalls nichts ändern, aber Sie können sich auf die relevanten Aufgaben in Ihrem Verantwortungsbereich konzentrieren.

3. Analysieren

Mit dem gewonnenen Abstand lässt sich die Situation sachlich analysieren: Was ist genau passiert und welche Konsequenzen ergeben sich daraus? Auf dieser Grundlage können Sie Entscheidungen treffen und wirksame Maßnahmen veranlassen:

- Welche Entscheidungen sind jetzt erforderlich und welche Maßnahmen müssen ergriffen werden?
- Was ist besonders relevant und muss priorisiert werden?
- Was muss an wen kommuniziert werden?
- Welche Auswirkungen hat der Ausfall des gesamten IT-Teams auf die Aufrechterhaltung des Geschäfts?

4. Aktion

Entscheiden Sie, ob Handlungsbedarf besteht. Falls ja, setzen Sie die notwendigen Schritte in Ihrem Verantwortungsbereich um und steuern Sie die erforderliche Kommunikation.



Mein Tipp

Um diese Strategie in einem Akutfall effektiv anwenden zu können, müssen Sie im Vorfeld gründlich üben

Wie wirken Sie in schwierigen Situationen auf Ihre Mitarbeiter?

Mithilfe der 4-A-Strategie werden Sie handlungsfähig – doch wie wirken Sie? Souveränität und Authentizität sind zentrale Faktoren. Es mag einfach klingen, aber die Umsetzung ist oft komplex.

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um zu reflektieren, wie Sie auftreten und wirken möchten:

- **Emotionale Verfassung:** Wie geht es Ihnen und fühlen Sie sich der Situation gewachsen?
- **Gedanken:** Welche Gedanken beschäftigen Sie in dieser Situation gerade?
- **Belastung:** Welche Aspekte der Situation überfordern Sie möglicherweise?
- **Kommunikation:** Was wollen Sie sagen und wie formulieren Sie es adressatengerecht?
- **Wirkung:** Welches Bild möchten Sie Ihren Mitarbeitern vermitteln?
- **Emotionale Offenheit:** Sie sind immer noch schockiert und besorgt um die Verunglückten – ist es angebracht, diese Gefühle zu zeigen?
- **Ehrlichkeit bei Unsicherheiten:** Aktuell ist keine Lösung für den fachlichen Ausfall in Sicht – sollten Sie das Ihrer Belegschaft gegenüber offen sagen?

Menschlich führen – klar entscheiden

Sich als Mensch zu zeigen ist eine wesentliche Grundlage für wirksames Handeln und Führen, besonders in herausfordernden Situationen. Dabei kommt dem Selbst- und Emotionsmanagement eine zentrale Bedeutung zu. Als Führungskraft dürfen und sollen Sie Emotionen zeigen, solange diese weder Ihre Entscheidungsfähigkeit noch die Kontrolle über die Situation beeinträchtigen.

Souverän bleiben – auch wenn die Lösung des Problems noch fehlt

Es gehört zu verantwortungsbewusstem Führungsverhalten, offen zu kommunizieren, wenn nicht alle Antworten oder sofortige Lösungen verfügbar sind. Dies signalisiert keine Schwäche, sondern zeigt Klarheit, Transparenz und die Bereitschaft, Herausforderungen gemeinsam anzugehen.

Als Führungskraft prägen Sie die emotionale Lage ihrer Mitarbeiter maßgeblich. Eine zuversichtliche Grundhaltung – die Überzeugung, dass man gemeinsam die Situation bewältigen kann und ein konstruktiver Weg gefunden wird – schafft Orientierung und Sicherheit. Diese Haltung speist sich aus Ihrer eigenen Selbstwirksamkeit: dem Vertrauen in die Fähigkeit, auch komplexe Situationen mit den vorhandenen Ressourcen erfolgreich zu steuern. Vermeiden Sie hingegen Signale von Überforderung, Resignation oder Angst. Solche Emotionen übertragen sich unmittelbar auf Ihre Mitarbeiter.



Eine ruhige und zuversichtliche Ausstrahlung wirkt sich stabilisierend auf die Mitarbeiter aus.

Kurz-Selbsttest „Wie wirke ich?“

Beantworten Sie jede der folgenden Aussagen spontan auf einer Skala von 1 bis 5: 1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft völlig zu

1. Emotionale Wirkung

- a) Ich bleibe in stressigen Situationen ruhig.
- b) Meine Mitarbeiter fühlen sich von mir ernst genommen.

2. Kommunikationsverhalten

- a) Ich kommuniziere klar und transparent.
- b) Ich höre aktiv zu und lasse andere ausreden.

3. Entscheidungsfähigkeit

- a) Ich treffe Entscheidungen zügig und nachvollziehbar.
- b) Auch unter Druck halte ich meine Linie souverän.

4. Teamorientierung

- a) Ich signalisiere, dass wir Herausforderungen gemeinsam lösen.
- b) Meine Mitarbeiter trauen sich, Probleme offen anzusprechen.

5. Selbstreflexion

- a) Ich hinterfrage mein Verhalten regelmäßig.
- b) Ich erkenne eigene Stresssignale und steuere bewusst dagegen.

Auswertung:

0–20 Punkte – Ausbaufähig

Sie sind engagiert, aber in schwierigen Situationen reagieren Sie möglicherweise angespannt oder unklar. Reflexion und Methoden zur Konflikt- und Stressbewältigung können Ihre Wirkung stark verbessern.

21–35 Punkte – Solide Basis

Sie agieren in vielen Situationen wirksam, könnten aber in einzelnen Bereichen (z. B. Ruhe bewahren, klar kommunizieren) noch bewusster auftreten.

36–50 Punkte – Sehr souverän

Sie vermitteln Stabilität, Klarheit und Orientierung – genau das, was Mitarbeiter in schwierigen Situationen brauchen.



Fazit

Als Führungskraft können Sie einiges dafür tun, um innerlich stabil, klar und handlungsfähig zu bleiben – selbst dann, wenn die Umstände unvorhersehbar sind. Selbstreflexion ist hier der Schlüssel zum Erfolg. Mit etwas Übung gelingt es Ihnen, auch in schwierigen Situationen souverän aufzutreten. Denn gerade dann sind Ihre Mitarbeiter auf Ihre Stabilität angewiesen.

Praktische Checkliste: So schützen Sie Ihre Kollegen vor Verletzungen im Büroalltag

Büroarbeitsplätze wirken auf den ersten Blick vergleichsweise risikoarm – doch gerade hier entstehen viele Unfälle durch unterschätzte Gefährdungen, wie z. B. schlecht erkennbare Glastüren, unüberlegt abgestellte Taschen, rutschige Böden, ungesicherte Kabel oder geöffnete Schubladen an Rollcontainern. Diese Checkliste hilft Ihnen und Ihren Kollegen dabei, Büroarbeitsplätze strukturiert zu überprüfen und Missstände zu beseitigen.

Checkliste: Unfallverhütung im Büro 			
	Ja	Nein	Notizen
Verkehrswege, Flure, Böden			
1. Sind alle Wege freigeräumt?	☐	☐	
2. Sind Böden sauber und trocken?	☐	☐	
3. Werden nasse Bereiche deutlich markiert/abgesperrt?	☐	☐	
4. Ist das Treppenhaus gut beleuchtet?	☐	☐	
5. Sind Handläufe vorhanden und nutzbar?	☐	☐	
6. Sind einzelne Stufen gut gekennzeichnet?	☐	☐	
7. Sind Glastüren und -wände mit Aufklebern/Symbolen versehen, um Kollisionen zu verhindern?	☐	☐	
Schwellen, Kanten, Verkabelung, Elektrogeräte			
8. Sind Schwellen und Kanten deutlich markiert?	☐	☐	
9. Sind Übergänge zwischen unterschiedlichen Bodenbelägen sichtbar gemacht?	☐	☐	
10. Sind rutschige Kanten (z. B. Metallleisten) mit Antirutschstreifen versehen?	☐	☐	
11. Wurden provisorische Schwellen (z. B. Kabelbrücken) korrekt befestigt?	☐	☐	
12. Sind alle Kabel fachgerecht verlegt und lose Kabel in Kabelkanälen verstaut?	☐	☐	
13. Werden die Sicherheits- und Prüfvorschriften für Elektrogeräte eingehalten (auch für selbst mitgebrachte)?	☐	☐	
Regale, Schränke, Rollcontainer			
14. Sind Regale sicher in der Wand befestigt?	☐	☐	
15. Werden schwere Gegenstände unten gelagert?	☐	☐	
16. Werden sichere Steighilfen verwendet (Tritte, Leitern)?	☐	☐	
17. Werden Türen an Schränken bzw. Schubladen an Rollcontainern nach Benutzung immer geschlossen?	☐	☐	
18. Sind Schubladen voll funktionsfähig (keine hängenden oder klemmenden Auszüge)?	☐	☐	
19. Sind Rollcontainer gegen Wegrollen gesichert?	☐	☐	
Scharfe Gegenstände			
20. Wird beim Schneiden auf sicheren Stand und Unterlage geachtet?	☐	☐	
21. Wird immer vom Körper weg geschnitten?	☐	☐	
22. Sind scharfe Kanten am Arbeitsplatz gesichert/abgerundet?	☐	☐	
Brandschutz			
23. Werden die Brandschutzvorgaben eingehalten?	☐	☐	
24. Gibt es keine überlasteten Steckdosen?	☐	☐	
25. Werden defekte Geräte sofort gemeldet und vom Strom getrennt?	☐	☐	
Pflanzen			
26. Stehen Pflanzen nicht in unmittelbarer Nähe zu elektrischen Geräten?	☐	☐	
27. Sind Pflanzgefäße stand- und kippstabil aufgestellt?	☐	☐	
28. Sind Untersetzer vorhanden, um auslaufendes Wasser beim Gießen aufzufangen (Rutschgefahr)?	☐	☐	



„Ist es zulässig, Mitarbeiter im Rentenalter noch Tätigkeiten auf Leitern ausführen zu lassen?“

Frage: „Unser langjähriger Hausmeister geht im Oktober in Rente, möchte danach aber stundenweise weiterhin seinen Job ausüben. Darf er in dem fortgeschrittenen Alter überhaupt noch auf Leitern arbeiten?“

Antwort: Ja – aber nur, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Grundsätzlich gibt es für das Arbeiten auf Leitern keine Altersgrenze. Sie entscheiden individuell, ob Ihr Hausmeister auf einer Leiter arbeiten kann.

Ausschlaggebend sind die körperlichen Voraussetzungen

Mittels Gefährdungsbeurteilung müssen Sie regelmäßig prüfen, ob Ihr Hausmeister gesundheitlich für die Tätigkeit geeignet ist. Dabei sind individuelle Einschränkungen zu berücksichtigen, wie z. B. Gleichgewicht, Sehvermögen, Muskelkraft oder Einnahme von Medikamenten. Ferner müssen Sie bewerten, ob Leitern für die Tätigkeit das geeignete Arbeitsmittel sind.

Wichtig: Auch ältere Beschäftigte müssen jährlich unterwiesen werden (z. B. richtiger Leiteraufstieg, Standposition, Sichtkontrolle der Leiter etc.).



Mein Tipp

Leitern sind immer die zweite Wahl. Prüfen Sie deshalb, ob Sie Ihrem Hausmeister nicht ein sichereres Arbeitsmittel zur Verfügung stellen können, etwa eine Hubarbeitsbühne, ein Gerüst oder ein Podest.



Download-Tipp

Weitere nützliche Tipps finden Sie in der DGUV-Information 208-016 „Die Verwendung von Leitern und Tritten“:
 <https://kurzlinks.de/2njd>



„Darf unser Azubi allein im Labor arbeiten, wenn der Ausbilder im Büro nebenan ist?“

Frage: „Unser Azubi ist im zweiten Ausbildungsjahr zum Chemielaboranten. Muss der Ausbilder bei Tätigkeiten im Labor, wie beispielsweise dem Fertigstellen einer Messreihe, ständig dabei sein, oder reicht es, wenn er nebenan im Büro für Fragen erreichbar ist?“

Antwort: Auszubildende dürfen im Labor grundsätzlich nicht völlig auf sich allein gestellt sein, da der Ausbildungsbetrieb eine gesetzliche Aufsichts- und Fürsorgepflicht trägt.

Aufsichtspflicht versus Selbstständigkeit

Der Ausbilder muss nicht physisch jede Sekunde neben dem Azubi stehen. Das Ausbildungsziel „berufliche Handlungsfähigkeit“ erfordert schrittweise Selbstständigkeit. Je erfahrener der Azubi und je ungefährlicher die Tätigkeit, desto eher ist kurzes Allein-arbeiten möglich.

Rechtliche Grenzen der Alleinarbeit

- **Gefährliche Arbeiten:** Alleinarbeit ist strikt verboten, wenn eine hohe Unfallgefahr besteht oder im Notfall keine sofortige Hilfe gewährleistet werden kann. Im Labor betrifft dies oft den Umgang mit gefährlichen Chemikalien oder Drucksystemen.
- **Sicherheitsmaßnahmen:** Falls jemand zeitweise allein arbeitet, muss der Arbeitgeber durch technische oder organisatorische Maßnahmen (z. B. Notrufsysteme, Totmannschalter, Kontrollgänge) sicherstellen, dass Hilfe sofort alarmiert werden kann.
- **Minderjährige:** Für Azubis unter 18 Jahren gelten durch das Jugendarbeitsschutzgesetz besonders strenge Regeln.

Was der Ausbilder tun muss

Bevor ein Azubi Aufgaben eigenständig übernimmt, muss der Ausbilder den Azubi umfassend über entsprechende Gefahren unterweisen und sicherstellen, dass eine erfahrene Fachkraft jederzeit als Ansprechpartner in erreichbarer Nähe ist.



Fazit

Den Azubi allein eine Messreihe fertigstellen zu lassen, während der Ausbilder im Büro nebenan ist, ist verantwortbar, sofern keine besonderen Gefahren vorliegen.



Ein Azubi darf keinen Gefahren ausgesetzt sein.



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

Praxisnaher Leitfaden: Sicherer Umgang mit beschädigten Elektrofahrzeugen

Weil immer mehr Elektro- und Hybridfahrzeuge zugelassen werden, stellt sich auch immer häufiger die Frage: Wie lassen sich beschädigte Elektrofahrzeuge fachgerecht bergen, abschleppen und transportieren? Eine gemeinsame Handlungsempfehlung führender Organisationen des Verkehrssektors bietet dazu klare Orientierung für Abschleppdienste, Werkstätten und Einsatzkräfte. Ziel ist ein sicherer und reibungsloser Ablauf für alle Beteiligten.

Der Leitfaden erläutert zentrale Aspekte der Arbeitssicherheit und beschreibt die jeweiligen Aufgaben von Feuerwehr, Werkstätten und Abschleppdiensten. Zudem legt er die Anforderungen für Transport, Zwischenlagerung und Quarantäne beschädigter Hochvoltbatterien fest auf Basis aktueller technischer Standards sowie geltender arbeits- und gefahrgutrechtlicher Vorgaben.

Der Schwerpunkt liegt auf der Qualifikation des Personals, der korrekten Nutzung von Rettungsdatenblättern und klaren Übergabeprozessen nach Unfällen oder Bränden.

Gebündeltes Know-how

Unter der Federführung des Verbands der Automobilindustrie (VDA) wirkten mehr als 20 Institutionen an dem Leitfaden mit – darunter Fachleute aus Feuerwehren, Berufsgenossenschaften, Versicherungen, dem Kraftfahrzeuggewerbe und der Abschleppbranche.

Die Experten empfehlen, Elektrofahrzeuge beim Abschleppen grundsätzlich nicht anders als Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor zu behandeln. Eine besondere Gefährdung wird nur angenommen, wenn die Hochvoltbatterie auch äußerlich so stark beschädigt ist, dass von ihr eine Brandgefahr ausgehen kann. Die Ersteinschätzung soll weiterhin am Unfallort vorgenommen werden. Eine detaillierte Diagnose folgt in der Fachwerkstatt, die anschließend über Reparatur oder Ersatz entscheidet. Um Zusatzkosten zu vermeiden, soll das Fahrzeug auch dort abgestellt werden, statt – wie bislang häufig üblich – beim Abschleppunternehmen.



Download-Tipp

„Handlungsempfehlungen zum Bergen, Abschleppen und Transportieren von verunfallten Elektrofahrzeugen“ des VDA:  <https://kurzlinks.de/mzc6>

Richtig handeln bei einem Arbeitsunfall: DEKRA sieht Nachholbedarf bei Unterweisungen

Wissen Ihre Kollegen genau, was im Fall eines Arbeitsunfalls zu tun ist? Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ihre Beschäftigten über das richtige Verhalten bei Arbeitsunfällen zu informieren. Der „DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2025“ zeigt jedoch: Nur 75 % der Unternehmen führen regelmäßige jährliche Unterweisungen durch, bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern sogar nur 45 %. Fehlendes Wissen kann rechtliche, finanzielle und gesundheitliche Folgen haben.

In der jährlichen Unterweisung müssen Mitarbeiter über Erste Hilfe, Verbandbuch und den Besuch des Durchgangsarztes informiert werden.

Arbeitsunfall: Was ist zu tun?

Nach einem Arbeitsunfall haben Erste-Hilfe-Leistungen und gegebenenfalls der Notruf oberste Priorität. Anschließend muss der direkte Vorgesetzte bzw. der Arbeitgeber informiert werden. Führt der Unfall zu mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit, ist er der zuständigen Berufsgenossenschaft zu melden. Zudem muss der Arbeitgeber den Unfallhergang prüfen, die Gefährdungsbeurteilung anpassen und eventuell Abläufe verbessern. Jeder Unfall liefert wertvolle Hinweise zur Optimierung der Arbeitssicherheit im Unternehmen.

Die Rolle des Durchgangsarztes

Was vielen Arbeitnehmern nicht bekannt ist, ist die Funktion des Durchgangsarztes. Dabei handelt es sich um einen Vertragsarzt der Berufsgenossenschaften. Er stellt sicher, dass Versicherte nach einem Arbeits- oder Wegeunfall fachgerecht behandelt werden.

Über den nächstgelegenen Durchgangsarzt hat der Arbeitgeber zu informieren. Bei schweren Verletzungen gilt: Notruf wählen und direkt ein Krankenhaus aufsuchen.

Eintrag ins Verbandbuch als Nachweis

Der Eintrag ins Verbandbuch dient als verbindliche Dokumentation – wichtig für den Versicherungsschutz und die spätere Nachvollziehbarkeit. Er enthält Zeitpunkt, Ablauf, Verletzungen, Zeugen und Maßnahmen.

Diesen Eintrag nimmt entweder der Ersthelfer oder bei kleineren Verletzungen der verunfallte Beschäftigte selbst vor. Auch für die Unfallprävention ist das Verbandbuch ein wertvolles Instrument im Betrieb.

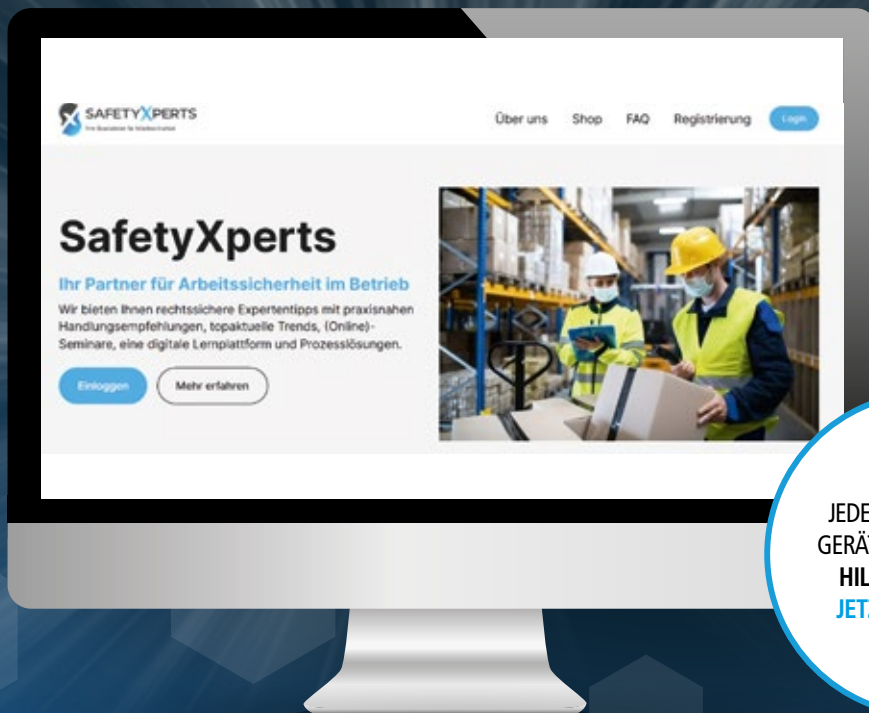


Mein Tipp

DEKRA empfiehlt, das Verbandbuch digital zu führen und auch Beinaheunfälle zu erfassen, da sie wichtige Hinweise auf Gefahrenstellen, gefährliche Arbeitsabläufe oder mangelndes Sicherheitsbewusstsein liefern.



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITS-
HILFEN ZUGREIFEN
JETZT ANMELDEN!



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

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



Archiv: Ihre Ausgaben

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



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

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

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Planka, 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. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelbild: WS Studio; S. Drobot Dean; S. 7: Micah C-peopleimages.com; S. 9: Iikoper

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.





Baustellentaugliche Outdoor-Smartphones

Wenn Staub, Stöße und Nässe zum Arbeitsalltag gehören, geraten herkömmliche Smartphones schnell an ihre Grenzen. Spezielle Outdoor-Modelle sind extra für solche Umgebungen konzipiert: Integrierte Wärmebildkameras helfen z. B. bei der Fehlersuche in der Elektroinstallation, Laser-Messmodule beschleunigen Aufmaße, und Mini-Beamer sind praktisch zum Präsentieren von Plänen vor Ort.

Hier eine Auswahl aktueller Modelle:

Oukitel WP60 5G – der elegante Einsteiger

Ulefone Armor 34 Pro – der mobile Bauleiter mit Beamer

AGM G3 Pro – der Allrounder mit Wärmebildkamera

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

**Mit diesen 37 Fragen decken Sie altersstrukturelle
Schieflagen in Ihrem Unternehmen auf**

**Aufzugsanlagen: Mängelquote erreicht neuen
Höchststand**

**Wie gesundes und sicheres Arbeiten die Attrakti-
vität von Unternehmen stärkt**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit