



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

UNFALLRISIKO SPRACHBARRIERE

Der Fehler eines polnischen Fahrers beim Ankuppeln zeigt: Nur wer Anweisungen richtig versteht, kann sie umsetzen.

S. 5

TOP-THEMA

GUT GEPLANT – DOCH WIE KLAPPT ES IM ERNSTFALL?

Lesen Sie hier, wie Sie Ihr Notfall- und Krisenmanagement mit Key Performance Indicators (KPIs) messbar machen.

S. 6

CHECKLISTE: EINSATZ VON FAHRANFÄNGERN

Diese Checkliste hilft, Fahranfänger sicher an betriebliche Aufgaben heranzuführen und Risiken systematisch zu reduzieren.

S. 8

AdobeStock_Deemwha studio



“ Im Rückblick auf Krisen oder Notfälle können die Erinnerungen täuschen – Zahlen tun das nicht ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Robert Kaufmann

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungs-labors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen aus dem Effeff. Mit seinen Tipps gelingt es Ihnen, diese zu umgehen.

Sind Sie gut vorbereitet oder hoffen Sie es nur?

Liebe Leserin, lieber Leser,

viele Unternehmen investieren Zeit, Geld und Engagement in ihr Notfall- und Krisenmanagement. Sie schulen Mitarbeiter, definieren Zuständigkeiten, schreiben Pläne. Doch ohne Messbarkeit bleibt all das im Ungefähren. Dann entscheiden das Bauchgefühl oder persönliche Einschätzungen darüber, ob etwas „gut funktioniert hat“. Genau das ist gefährlich. Denn im Rückblick können Ihre Erinnerungen Sie täuschen – Zahlen tun das nicht. Messbarkeit bringt die Wahrheit ans Licht. Sie zeigt, wie schnell Alarmierungen tatsächlich ausgelöst wurden. Ob Entscheidungen rechtzeitig gefallen sind. Ob Kommunikation klar war – oder zu spät kam. Sie macht sichtbar, wo Prozesse greifen und wo sie versagen. Welche Kennzahlen dafür wichtig sind, erfahren Sie auf Seiten 6 und 7.

Beste Grüße

Robert Kaufmann

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Svenja Dammasch
(SD)

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



Rafael de la Roza
(dLR)

Der Pragmatiker: „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko
Börkircher
(MB)

Immer top informiert: Dr. Börkircher ist seit über 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 Infos 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

Betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte: Angebot und Nutzung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, verlängerter Erwerbsbiografien und des zunehmenden Fachkräftemangels gewinnen Investitionen in die Gesundheit von Beschäftigten immer mehr an Bedeutung. Erhebungen im Rahmen der Studie „IiA – leben in der Arbeit“ zeigen, welchen Beitrag Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und insbesondere digitale Angebote leisten können, ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. Hier die wichtigsten Erkenntnisse.

Das von der BARMER Krankenkasse geförderte Forschungsprojekt der Bergischen Universität Wuppertal lief von Juli 2020 bis September 2025. Befragt wurden knapp 9.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

Das sind die wichtigsten Fakten

- Nur 47 % erhalten mindestens ein BGF-Angebot; davon nutzt es knapp die Hälfte.
- Besonders selten bekommen Frauen, Beschäftigte über 60 Jahre, Personen mit Migrationsgeschichte sowie Menschen mit schlechter Gesundheit ein Angebot offeriert.
- Auch körperlich Tätige, Teilzeitbeschäftigte und geringer Qualifizierte erhalten seltener Angebote.
- In bestimmten Branchen wie Handel, Gastronomie, Verkehr, Sicherheit und Reinigung gibt es besonders wenig BGF.
- Große Unternehmen bieten deutlich häufiger BGF-Maßnahmen an als kleine.
- Männer, Beschäftigte mit hoher körperlicher Belastung, in Großbetrieben sowie in den Berufssektoren Handel, Verkehr und Logistik beanspruchen besonders selten BGF.
- Zeit- und Terminknappheit sind die größten Nutzungshindernisse, vor allem im Schichtdienst und in Teilzeit.
- Männer, Ältere und Raucher sind weniger motiviert, zukünftig mehr für die Gesundheit zu tun.
- Zwei Drittel der Befragten wären grundsätzlich bereit, sich finanziell an BGF zu beteiligen. Jene, die seltener Gesundheitsformate nutzen, eher nicht.

Gesundheitskultur wirkt

Entscheidend ist weniger das einzelne Angebot als die gelebte Gesundheitskultur im Unternehmen. Darunter verstehen die Forscher alle Werte und Strukturen, die Gesundheit und Wohlbefinden systematisch fördern. In Betrieben mit ausgeprägter Gesundheitskultur sind Beschäftigte eher bereit und besser in der Lage, länger zu arbeiten. Besonders profitieren Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine gute Gesundheitskultur hilft, diejenigen mitzunehmen, die sonst nicht erreicht würden.

Digitale Angebote gewinnen an Bedeutung

Bei digitalen BGF-Formaten sehen die Forscher großes Potenzial. Sie sind flexibel, niederschwellig und lassen sich für Beschäftigte mit wenig Zeit gut in den Arbeitsalltag integrieren. Obwohl Ältere häufiger analoge Formate bevorzugen, zeigt sich bereits eine hohe Offenheit gegenüber digitalen Angeboten. Künftig könnten diese eine zentrale Rolle in der Gesundheitsförderung spielen.



Fazit

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein zentraler Hebel zur langfristigen Bindung vor allem älterer Mitarbeiter. Sie ist dann wirksam, wenn sie auf den tatsächlichen Belastungen aufbaut. Indem Sie als Sifa auf gesundheitliche Risiken hinweisen und Handlungsbedarf aufzeigen, sorgen Sie dafür, dass Gesundheitsmaßnahmen zielgerichtet und sinnvoll eingesetzt werden können. Ideal ist ein Mix aus analogen und digitalen Angeboten.

Umfrage unter Sifas zur Sicherheitskultur und den Herausforderungen beim Arbeitsschutz

Rund 68 % der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifas) sehen ihr Unternehmen beim Thema Sicherheitskultur gut aufgestellt. Gleichzeitig schätzt etwa ein Drittel der Befragten die Sicherheitskultur lediglich als gering bis mittel ausgeprägt ein. Das geht aus einer im Februar 2026 durchgeführten Civey-Umfrage unter 1.000 Sifas im Auftrag von TÜV Rheinland hervor. Mehr über die weiteren Ergebnisse erfahren Sie in diesem Beitrag.

Als größte Herausforderungen im Arbeitsschutz nennen die Teilnehmer

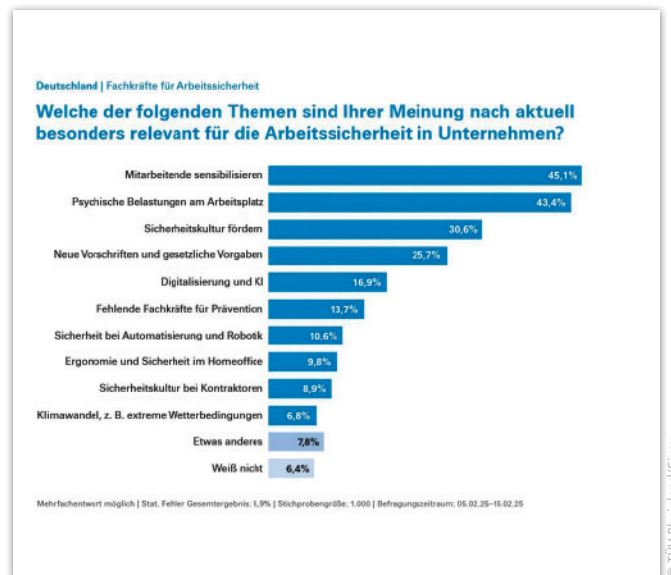
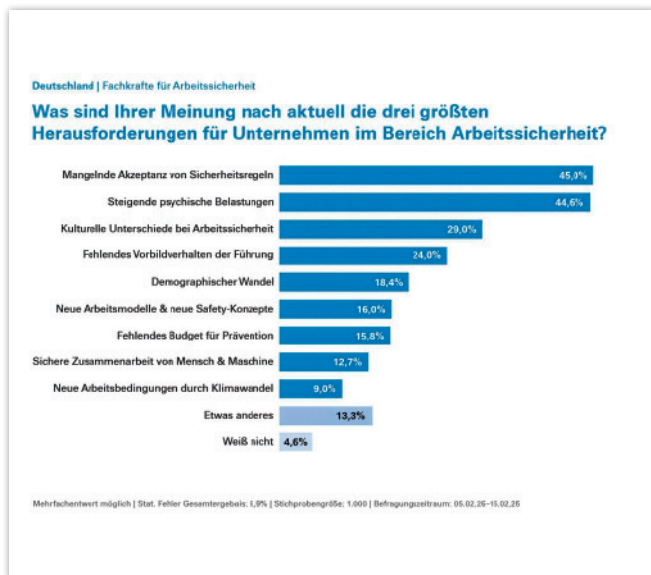
- mangelnde Akzeptanz von Sicherheitsregeln (45 %),
- steigenden psychischen Druck im Arbeitsalltag (44,6 %)
- und kulturelle Unterschiede (29 %).

Vorbildfunktion der Führung

Fast ein Viertel der Befragten (24 %) bemängelt fehlendes Vorbildverhalten seitens der Führung. Als weitere zentrale Herausforderungen der Arbeitssicherheit nennen sie den demografischen Wandel (18,4 %) und neue Arbeitsmodelle (16 %).

Fortsetzung auf Seite 4





Sensibilisierung und psychische Belastungen stehen aktuell im Mittelpunkt

Gefragt nach aktuell relevanten Themen der Arbeitssicherheit nannten die Sifas vor allem

- die Sensibilisierung der Mitarbeiter (45,1 %),
- den Umgang mit psychischen Belastungen (43,4 %)
- sowie die Förderung einer Sicherheitskultur (30,6 %).

Als nachrangig werden regulatorische und technologische Aspekte bewertet, darunter

- neue gesetzliche Vorgaben (25,7 %),
- Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (16,9 %)
- sowie der Mangel an Fachkräften für Prävention (13,7 %).

Fokus im Arbeitsschutz überdenken

Dr. Ludwig Brands, Sicherheitsexperte bei TÜV Rheinland, betont, dass sich Arbeitssicherheit nicht auf Technik und Prozesse beschränken darf. Entscheidend ist, ob Sicherheitsregeln im Arbeitsalltag gelebt werden, Führungskräfte Orientierung bieten und psychische Belastungen systematisch als Bestandteil der Arbeitssicherheit berücksichtigt werden.



Fazit

Das größte Potenzial im Arbeitsschutz liegt weniger in technischen Maßnahmen als im Verhalten der Beschäftigten und im Aufbau einer gelebten Sicherheitskultur.

E-Scooter für den Betrieb? Was Sie über die Vibrationsbelastung wissen sollten

E-Scooter finden zunehmend auch in Betrieben Einsatz. Doch wie hoch ist die Belastung durch Vibrationen? Messungen der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) lieferten überraschende Ergebnisse: In bestimmten Situationen werden gesetzliche Grenzwerte schnell erreicht. Das wirft Fragen zum Arbeitsschutz auf. Der Experte der BGHW, Sebastian Gedak, hält E-Scooter für den regelmäßigen betrieblichen Einsatz nur eingeschränkt geeignet. Warum, erfahren Sie hier.

Verglichen wurden zwei Modelle (ungefedert/gedämpft) auf Teststrecken (fünf/neun km) mit verschiedenen Böden. Die Ergebnisse fallen deutlich aus: E-Scooter verursachen insgesamt hohe Vibrationsbelastungen. Relevant sind vor allem Untergrund und Dämpfung. Besonders stark wirken die Ganzkörper-Vibrationen, sie übertreffen die Hand-Arm-Belastungen deutlich. Kritisch ist besonders das Fahren auf Beton mit Dehnfugen. Beim ungefederten Modell wurde der von der Arbeitsschutzverordnung vorgegebene Auslösegrenzwert bereits nach elf Minuten erreicht, der Expositionsgrenzwert nach 25 Minuten. Modelle mit Dämpfung schneiden zwar besser ab, überschreiten die Grenzwerte jedoch ebenfalls nach 22 bzw. 52 Minuten. Gefederte E-Scooter reduzie-

ren die Belastung spürbar, grundsätzlich bleibt sie jedoch hoch. Wird der untere Auslösewert erreicht, hat der Arbeitgeber Maßnahmen zur Vibrationsminderung umzusetzen, die Mitarbeiter zu unterweisen und eine medizinische Vorsorge anzubieten. Beim Überschreiten des Expositionsgrenzwerts sind Sofortmaßnahmen zu ergreifen, zudem ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge Pflicht.



Web-Tipp

Mehr Infos zur Messreihe im Interview mit Sebastian Gedak: kurzlinks.de/qpoy



Unfall beim Ankuppeln des Anhängers: 5 Tipps für die Unterweisung ausländischer Mitarbeiter

Die Spedition X beliefert im Auftrag der P GmbH Filialen in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern mit Lebensmitteln und übernimmt die Entsorgung von Verpackungsabfällen. Ein polnischer Kraftfahrer der Spedition wurde beim Ankuppeln eines zweiachsigen Gelenkdeichselanhängers an eine dreiachsige Zugmaschine eingeklemmt und erlitt ein Schädel-Hirn-Trauma. Lesen Sie hier, wie es zu dem Unfall kam und wie er hätte vermieden werden können.

Der Unfall ereignete sich auf dem leicht abschüssigen Betriebsgelände der P GmbH im Bereich der Abfallstation. Beim Eintreffen der Aufsichtsbeamten des Landesamts für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit stand der Lkw der Spedition X in einem Winkel von etwa 45° zum Anhänger. Der Anhänger war mit dem unteren Scharnier der linken Durchladetür gegen die Ladebordwand des Lkw geprallt. Die Deichsel war nicht in die Anhängerkupplung eingehängt. Verbindungskabel und -schläuche lagen über der Deichsel. Lediglich das vordere rechte Rad des Anhängers war mit einem Unterlegkeil gesichert – weitere Unterlegkeile zur Sicherung fehlten. Zum Zeitpunkt des Unfalls war der Anhänger entladen. Der verunfallte Fahrer, Herr S., wurde zwischen Zugmaschine und Anhänger eingeklemmt aufgefunden. Der Notarzt versetzte ihn aufgrund der Schwere der Verletzungen in ein künstliches Koma. Das vorliegende Schädel-Hirn-Trauma musste in einem Krankenhaus behandelt werden.

Der Unfall ist wahrscheinlich auf einen Fehler des Fahrers zurückzuführen

Der Fahrer ist polnischer Staatsbürger, seit 2013 bei der Spedition beschäftigt und verfügt über Führerscheine der Klassen C und CE. Es wurden keine Anhaltspunkte entdeckt, die das Einwirken eines Dritten vermuten ließen. Ebenso konnten technische Mängel als Unfallursache ausgeschlossen werden. Der Anhänger verfügt über eine Durchlade-Funktion, die ein Abkuppeln normalerweise entbehrlich macht. Warum der verunfallte Fahrer den Anhänger dennoch abkuppelte, bleibt ungeklärt.

Die Unterweisung des verunfallten Fahrers lag mehr als ein Jahr zurück und erfolgte in deutscher Sprache und damit nicht in der Muttersprache des Beschäftigten. Die Tatsache, dass es sich um einen polnischen Staatsbürger handelt, der möglicherweise nicht ausreichend der deutschen Sprache mächtig ist, lässt die Vermutung zu, dass die Unterweisungsinhalte nicht oder nicht vollständig verstanden wurden und somit die Unterweisung nicht angemessen durchgeführt wurde. Gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 25 und 26 Betriebssicherheitsverordnung i. V. m. § 25 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz handelt es sich dabei um einen Bußgeldtatbestand. Ein Ordnungswidrigkeitenverfahren wurde eingeleitet.



Haftungsrechtlich ist es wichtig, sich nach einer Unterweisung zu vergewissern, dass alles richtig verstanden wurde.

5 Tipps für die Unterweisung ausländischer Mitarbeiter

§ 12 Abs. 1 Betriebssicherheitsverordnung schreibt vor, dass der Arbeitgeber Sicherheitsinformationen für Beschäftigte in verständlicher Form und Sprache zur Verfügung stellen muss.

Konkret bedeutet das für die Praxis:

1. Sicherheitsinformationen sollten **möglichst in der Muttersprache der Mitarbeiter** vorliegen. Prüfen Sie, ob der Einsatz eines Dolmetschers notwendig ist.
2. **Bilder oder Filme** erleichtern Ihren Mitarbeitern den Einstieg in Sicherheitsthemen.
3. Halten Sie Unterweisungen in **einfacher Sprache** ab und **wiederholen Sie Ihre Erläuterungen** – am besten 1 zu 1 oder in Kleingruppen.
4. Mit **Verständniscontrollen** und Übungen nach der Unterweisung stellen Sie sicher, dass die Informationen richtig beim Empfänger angekommen sind.
5. Bei Mitarbeitern mit geringen Deutschkenntnissen ist es empfehlenswert, die **Unterweisung zusätzlich bildlich zu dokumentieren** und gegebenenfalls das **sichere und vorschriftsmäßige Verhalten zu filmen**. Dafür benötigen Sie vorher die Einwilligung aller Beteiligten.

Sprachkurs darf verlangt werden

Welche Sprache am Arbeitsplatz gesprochen und verstanden werden muss, ist weder gesetzlich geregelt noch eindeutig höchstrichterlich entschieden. Der Arbeitgeber darf aufgrund seines im Arbeitsrecht geregelten Direktionsrechts festlegen, welche Sprache im Betrieb verwendet wird, damit die Zusammenarbeit reibungslos funktioniert. Kann ein Mitarbeiter Arbeitsanweisungen und Sicherheitshinweise nicht verstehen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, von ihm zu verlangen, dass er einen Sprachkurs besucht.



Fazit

Technische Funktionen wie die Durchladefunktion können Unfallrisiken zwar reduzieren, ersetzen jedoch nicht die Einhaltung grundlegender Sicherungsmaßnahmen wie die Verwendung von Unterlegkeilen. Nur wenn Mitarbeiter Sicherheitsinformationen klar verstanden haben, sind sie in der Lage, das Gelernte umzusetzen. Überprüfen Sie deshalb Ihre Unterweisungen, Betriebsanweisungen und Informationsmaterialien mit Blick auf die Verständlichkeit für ausländische Mitarbeiter und bieten Sie Unterstützung durch zweisprachige Kollegen bzw. Sprachkurse an.

Wie Sie Ihr Notfall- und Krisenmanagement mit Key Performance Indicators messbar machen

Gesetzliche Vorgaben, steigende Anforderungen aus Zertifizierungen sowie wachsende Bedrohungslagen wie Naturkatastrophen oder Cyberangriffe erfordern eine systematische und vor allem messbare Vorgehensweise beim Notfall- und Krisenmanagement. Genau hier kommen Key Performance Indicators (KPIs) ins Spiel. Lesen Sie nachfolgend, wie Sie mithilfe dieser Schlüsselkennzahlen die Wirksamkeit von Maßnahmen in Ihrem Betrieb bewerten und weiterentwickeln können.

Viele Unternehmen erkennen zwar die Bedeutung eines funktionierenden Notfall- und Krisenmanagements, doch ohne objektive Messgrößen bleiben Bewertungen häufig subjektiv oder abhängig von Einzelwahrnehmungen.

Was sind Key Performance Indicators (KPIs)?

KPIs sind Schlüsselkennzahlen, die die notwendige Transparenz schaffen und belastbare Entscheidungsgrundlagen liefern, um Prozesse zu optimieren, Verantwortlichkeiten zu stärken und Ressourcen zielgerichtet einzusetzen. Eine messbare Struktur unterstützt zudem dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen und präventiv gegenzusteuern.

Die Auswahl geeigneter KPIs hängt von den individuellen Anforderungen für Ihr Unternehmen ab. In der Praxis haben sich jedoch die folgenden Indikatoren als besonders wirkungsvoll erwiesen.

Alarmierung und Reaktionsfähigkeit

1. Die **Alarmierungszeit** ist die Zeit zwischen dem Auftreten des Ereignisses und dem Auslösen der Alarmierung.

Beispiel KPI:

„Die Alarmierung erfolgt im Durchschnitt innerhalb von 3 Minuten nach Ereignismeldung.“

2. Mit der **Erreichbarkeitsquote** definieren Sie den Anteil der Mitarbeiter, die im Ernstfall erreichbar sind.

Beispiel KPI:

„Mindestens 85 % der Schlüsselpersonen werden innerhalb von 5 Minuten erreicht.“

3. **Reaktionszeit der Ersthelfer**

Beispiel KPI:

„Ein Ersthelfer ist im Durchschnitt innerhalb von 4 Minuten vor Ort.“

4. Eine **vollständige personelle Besetzung des Krisenstabs** mit erforderlichen Funktionen kann eine effektive und schnelle Krisenbewältigung rund um die Uhr sicherstellen.

Beispiel KPI:

„Der Krisenstab tritt während der Bürozeiten innerhalb von 10 Minuten, außerhalb der Bürozeiten innerhalb von X Minuten nach Einberufung entweder physisch oder virtuell/hybrid zusammen.“

5. **Verfügbarkeit von notwendigen Ressourcen** während einer Krise, wie beispielsweise relevante Technologien oder kritische Infrastruktur

Beispiel KPI:

„Mindestens 80 % der notwendigen Ressourcen können jederzeit innerhalb von 60 Minuten bereitgestellt werden.“



Bewerten Sie die Wirksamkeit von Maßnahmen, um sie weiterentwickeln zu können.

Übungen und Schulungen

1. **Regelmäßige Krisenübungen** tragen zur Verbesserung der Krisenbereitschaft bei. Die Häufigkeit und Qualität solcher Übungen können als KPI dienen.

Beispiel KPI:

„Wir führen mindestens 2 Krisenübungen pro Jahr in unterschiedlichster Intensität und Ausprägung durch.“

2. **Erfüllungsgrad der Übungsziele**

Beispiel KPI:

„80 % der geplanten Maßnahmen wurden in der letzten Krisenübung korrekt umgesetzt.“

3. **Schulungen der Krisenorganisation**

Beispiel KPI:

„Jedes Mitglied des Krisenstabs sollte mindestens alle 2 Jahre an einer Schulung zum Notfall- und Krisenmanagement teilnehmen.“



Mein Tipp

Achten Sie darauf, dass die Themenschwerpunkte und Referenten bei den Übungen und Schulungen variieren, damit ein breites Spektrum an möglichen Ereignissen abgedeckt wird.

Prävention

1. **Anzahl gemeldeter Beinaheunfälle**

Beispiel KPI:

„Die Meldungen von Beinaheunfällen steigen von 3 auf 7 Fälle pro Quartal.“

2. **Umsetzungsquote präventiver Maßnahmen**

Beispiel KPI:

„75 % der im Arbeitsschutzrundgang identifizierten Maßnahmen wurden innerhalb von 30 Tagen umgesetzt.“

Dokumentation und Planpflege

1. Aktualisierungsquote der Notfallpläne

Beispiel KPI:

„Alle Notfallpläne wurden innerhalb der letzten 12 Monate aktualisiert.“

2. Vollständigkeit von Notfallkontaktdaten

Beispiel KPI:

„100 % der Notfallkontakte wurden bestätigt und auf Aktualität geprüft.“

Krisenkommunikation

Die Zuverlässigkeit der Krisenkommunikation zeigt, ob über interne und externe Kanäle rechtzeitig richtig kommuniziert wird.

1. Zeit bis zur Erstinformation der Mitarbeiter

Beispiel KPI:

„95 % der Mitarbeiter werden im Schnitt innerhalb von 30 Minuten über kritische Störungen informiert.“

2. Fehlerquote bei der internen Kommunikation

Beispiel KPI:

„Keine widersprüchlichen Meldungen während der letzten Krisenübung.“

3. Zeit bis zur Medienreaktion und Kommunikationsintervalle

Beispiel KPI:

„Spätestens 15 Minuten nach dem Zusammentreffen des Krisenstabs wird ein erstes Statement nach außen kommuniziert, weitere erfolgen stündlich.“

Wiederanlauf und Betriebsfähigkeit

1. Die Dauer der Krisenbewältigung gibt Aufschluss darüber, wie effizient die ergriffenen Maßnahmen sind.

Beispiel KPI:

„Die anfängliche Chaosphase wird spätestens 45 Minuten nach Einsatzbeginn überwunden. Spätestens nach 120 Minuten ist ein stabiler Stabsbetrieb etabliert, regelmäßige Pausen

definiert, Ablösungen geplant und eine Vorausschau-Planung für die nächsten 24–72 Stunden dokumentiert.“

2. Wiederherstellungszeit kritischer Prozesse

Beispiel KPI:

„Die IT ist nach einem Stromausfall durchschnittlich nach 45 Minuten wieder verfügbar.“

3. Produktionsunterbrechungsdauer

Beispiel KPI:

„Die durchschnittliche Dauer des Stillstands pro Störung beträgt 22 Minuten.“

Nachbereitung

1. Ein messbares Beispiel wäre, innerhalb von 10 Tagen einen Termin für eine ausführliche Nachbesprechung anzusetzen.

2. Zudem könnten die Optimierung des gesamten Notfall- und Krisenmanagementsystems sowie die Behebung festgestellter Mängel messbar gestaltet werden:

- Maßnahmen mit hoher Priorität sofort angehen,
- Punkte mit mittlerer Priorität innerhalb von 8 Wochen,
- solche mit niedriger Priorität sollten spätestens 6 Monate später abgeschlossen sein.

3. Nach der Bewältigung einer Krise ist es wichtig zu messen, wie sich die Moral und Zufriedenheit der Mitarbeiter entwickelt haben. Dies trägt dazu bei, das Vertrauen und die Resilienz der Belegschaft zu stärken.

4. Auch die Kundenzufriedenheit ließe sich messen.



Fazit

KPIs machen Notfall- und Krisenmanagement im Arbeitsschutz mess-, vergleich- und steuerbar. Sie helfen, Schwachstellen frühzeitig zu erkennen sowie den Nutzen des Notfall- und Krisenmanagements – auch gegenüber der Geschäftsleitung – nachvollziehbar darzustellen und nachhaltig zu steigern.

KPI	Zielwert	Aktueller Wert	Status
Alarmierungszeit	innerhalb von 3 Minuten nach Ereigniseintritt	6 Minuten	rot
Reaktionszeit der Ersthelfer	innerhalb von 4 Minuten	4 Minuten	grün
Reaktionszeit des Krisenstabs	innerhalb von 10 Minuten	8 Minuten	grün
Kommunikationsintervalle	alle 30 Minuten	alle 40 Minuten	rot
Tonalität der Berichterstattung	80 % positiv/neutral	75 % positiv/neutral	gelb
Missverständnisse im Krisenstab	keine	2 Missverständnisse	rot
Anzahl der Krisenübungen pro Jahr	mindestens 2 Übungen	1 Übung	gelb
...			

Sämtliche KPIs lassen sich in einer Tabelle mithilfe eines Ampelsystems erfassen (beispielhafte Darstellung).

Mithilfe dieser Checkliste sorgen Sie dafür, dass Fahranfänger sicher unterwegs sind

Fahranfänger stellen im betrieblichen Kontext eine besondere Risikogruppe dar – mangelnde Fahrpraxis, Unsicherheit und fehlende Routine können zu erhöhten Unfallrisiken führen. Arbeitgeber sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um Sicherheit zu gewährleisten. Diese Checkliste unterstützt Sie dabei, Fahranfänger gut vorbereitet in Aufgaben im Betrieb einzubinden und die besonderen Risiken systematisch zu reduzieren.

Checkliste: Einsatz von Fahranfängern 			
	Ja	Nein	Notizen
Grundlagen und Berechtigungen			
1. Liegt eine gültige Führerscheinprüfung vor?	☐	☐	
2. Wurde dokumentiert, dass es sich um einen Fahranfänger handelt (< 2 Jahre Fahrerlaubnis)?	☐	☐	
3. Wurde geprüft, ob aktuell medizinische Einschränkungen bestehen?	☐	☐	
4. Ist der Fahranfänger offiziell zur Fahrzeugnutzung freigegeben?	☐	☐	
Unterweisung und Schulung			
5. Wurde eine spezifische Unterweisung zum Thema Fahranfänger durchgeführt?	☐	☐	
6. Wurde das Verhalten bei Unfällen und Notfällen unterwiesen?	☐	☐	
7. Wurde über Ablenkungsrisiken (Smartphone, Müdigkeit, Stress) aufgeklärt?	☐	☐	
8. Wurde ein Sicherheitstraining angeboten bzw. organisiert?	☐	☐	
Fahrzeugübergabe und Einweisung			
9. Wurde der Fahranfänger vollständig ins Dienstfahrzeug eingewiesen?	☐	☐	
10. Wurden Besonderheiten des Fahrzeugs erläutert (Abmessungen, Assistenzsysteme, Ladung)?	☐	☐	
11. Wurde eine beaufsichtigte Probefahrt durchgeführt?	☐	☐	
12. Wurde der technische Zustand des Fahrzeugs vor Übergabe geprüft?	☐	☐	
Einsatzplanung und Organisation			
13. Wurden Fahrten ohne Zeitdruck organisiert?	☐	☐	
14. Werden Fahranfänger nicht für Fahrten bei kritischen Wetterbedingungen eingeplant?	☐	☐	
15. Werden Nachtfahrten zu Beginn vermieden?	☐	☐	
16. Werden nur einfache oder bekannte Routen zugeteilt?	☐	☐	
17. Wird die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten kontrolliert?	☐	☐	
Kontrolle und Feedback			
18. Finden regelmäßig Feedbackgespräche statt (z. B. nach einer Woche, nach einem Monat)?	☐	☐	
19. Werden Beinaheunfälle oder Unsicherheiten systematisch erfasst?	☐	☐	
20. Werden Auffälligkeiten im Fahrverhalten zeitnah besprochen?	☐	☐	
21. Werden bei Bedarf weitere Maßnahmen (erneute Einweisung, Training) eingeleitet?	☐	☐	
Dokumentation und Nachverfolgung			
22. Wird jede Unterweisung schriftlich dokumentiert?	☐	☐	
23. Werden Freigaben, Einschränkungen und Einsatzgrenzen erfasst?	☐	☐	
24. Werden Fahrzeugmängel durch den Fahranfänger sauber dokumentiert?	☐	☐	
25. Existiert ein fortlaufend aktualisiertes Fahrerprofil?	☐	☐	
Kommunikation und Verantwortung			
26. Sind Vorgesetzte über den Status Fahranfänger informiert?	☐	☐	
27. Wurden klare Regeln für Fahranfänger kommuniziert und schriftlich übergeben?	☐	☐	
28. Wurde der Fahranfänger über seine Meldepflichten (Schäden, Beinaheunfälle) informiert?	☐	☐	



„Wie können wir einen sicheren Wiedereinstieg nach der Elternzeit gewährleisten?“

Frage: „Demnächst kehren mehrere unserer Mitarbeiter (männlich und weiblich) aus der Elternzeit zurück an ihren Arbeitsplatz. Mit welchen Maßnahmen können wir – insbesondere die Sicherheitsbeauftragten – ihnen den Wiedereinstieg erleichtern?“

Antwort: Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit verläuft für Mitarbeiter sehr unterschiedlich. Während einige nahtlos an ihre frühere Tätigkeit anknüpfen, müssen andere besondere Herausforderungen bewältigen – etwa durch Übermüdung, veränderte Arbeitszeiten oder häufigere Fehlzeiten aufgrund von Kinderkrankheiten.

Die Rolle der Sicherheitsbeauftragten beim Wiedereinstieg

Bei Rückkehrern sollten Sicherheitsbeauftragte verstärkt aufmerksam sein. Anhaltende Erschöpfung oder Konzentrationsmängel können das Unfallrisiko erhöhen. In solchen Fällen ist ein sensibel geführtes Gespräch sinnvoll, um Belastungen anzusprechen und auf betriebliche Unterstützungsangebote hinzuweisen.

Bei längerer Elternzeit empfiehlt sich zudem eine intensive Einarbeitung, vor allem, wenn sich die jeweiligen Arbeitsbedingungen, die Schutzausrüstung oder die Tätigkeiten verändert haben. Eine zeitnahe Unterweisung nach dem Wiedereinstieg ist dabei essenziell.

Betriebliche Angebote für Eltern

In der Praxis bewährt haben sich u. a.:

- Gespräche zur Klärung von Arbeitszeitmodellen und Aufgaben
- Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitangebote
- Unterstützung für stillende Beschäftigte, einschließlich bezahlter Stillzeiten und geeigneter Räumlichkeiten
- Umsetzung der Vorgaben des Mutterschutzgesetzes durch eine angepasste Gefährdungsbeurteilung

Team sensibilisieren

Auch das Team sollte für die Situation junger Eltern sensibilisiert werden. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass Mehrbelastungen für andere Beschäftigte angemessen berücksichtigt werden. Abwertende Kommentare oder stereotype Rollenbilder haben im Betrieb keinen Platz und sollten konsequent unterbunden werden.



Fazit

Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gelingt am besten in einer offenen, wertschätzenden Kommunikationskultur. Sicherheitsbeauftragte können dazu beitragen, Risiken frühzeitig zu erkennen, Gespräche anzustoßen und damit eine sichere, gesunde und faire Arbeitsgestaltung für alle Mitarbeiter zu fördern.



„Dürfen Ferienjobber im Homeoffice arbeiten?“

Frage: „Um Personalengpässe in den Sommermonaten zu überbrücken, setzen wir gerne Ferienjobber ein. Unsere Mitarbeiter dürfen zeitweise im Homeoffice arbeiten. Ist das für Ferienjobber auch zulässig?“

Antwort: Ein generelles Verbot von Homeoffice für Ferienjobber besteht nicht. Für minderjährige Ferienjobber ergeben sich jedoch aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie den allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften erhebliche Einschränkungen für die Arbeit im Homeoffice.

Diese Gründe sprechen gegen Homeoffice für Jugendliche

- **Fürsorge- und Betreuungspflicht:** Arbeitgeber sind verpflichtet, Jugendliche während der Arbeit angemessen zu betreuen und zu schützen. Diese Pflicht kann im Homeoffice nicht zuverlässig erfüllt werden, ebenso wenig die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen.
- **Arbeitszeitkontrolle:** Arbeitszeiten müssen dokumentiert und Überstunden vermieden werden. Eine verlässliche und sichere Kontrolle der tatsächlichen Arbeitszeit ist im Homeoffice nur schwer umsetzbar.

- **Ergonomie:** Die Arbeitsstättenverordnung und weitere Arbeitsschutzregelungen setzen einen ergonomisch und sicher eingerichteten Arbeitsplatz voraus. Diese Standards lassen sich im Homeoffice häufig nicht in gleicher Weise wie im Betrieb sicherstellen.



Fazit

Ferienjobs im Homeoffice sind rechtlich nicht ausdrücklich untersagt, geraten jedoch leicht in Konflikt mit den Jugendarbeitsschutzvorschriften. Soll minderjährigen Ferienjobbern trotzdem Homeoffice ermöglicht werden, empfiehlt sich eine vorherige Abstimmung mit der zuständigen Berufsgenossenschaft. Für Volljährige gelten diese Einschränkungen nicht; hier findet das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung.



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

Workshop „Team Agreements“: Hybride Arbeit auf den Prüfstand stellen und optimieren

Für viele Teams gehört es zum Alltag, dass einige Kollegen im Büro arbeiten, andere im Homeoffice oder unterwegs. Hybrid-Arbeiten bringt sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Um trotz unterschiedlicher Arbeitsorte effizient, vertrauensvoll und gesund zusammenzuarbeiten, sind klare Absprachen erforderlich. Lesen Sie hier, wie ein Workshop-Tool dabei helfen kann, diese gemeinsam zu treffen.

Gemeinsame Vereinbarungen, z. B. zu Präsenzzeiten, Erreichbarkeit und genutzten Kommunikationskanälen, fördern eine gesundheitsgerechte Zusammenarbeit. Besonders wirksam sind solche Regelungen, wenn sie gemeinsam im Team entwickelt werden. Zur Unterstützung hat die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gemeinsam mit der Fachhochschule Nordwestschweiz das webbasierte Workshop-Tool „Team Agreements – erfolgreich hybrid arbeiten“ entwickelt.

Das Workshop-Tool hilft Teams, ihre Arbeitssituation zu reflektieren und konkrete, schriftlich festgehaltene Vereinbarungen für die hybride Zusammenarbeit zu erarbeiten. Es umfasst zwei Schritte:

1. Jedes Teammitglied bereitet sich durch Reflexion der eigenen Situation zunächst 30 Minuten allein auf den Workshop vor.
2. Anschließend reflektieren die Teilnehmer in einem 3-stündigen Workshop gemeinsam ihre Arbeitssituation und Zusammenarbeit und entwickeln Team-Vereinbarungen.



Download-Tipp

Hier finden Sie alle Informationen zum VBG-Workshop-Tool:
kurzlinks.de/sy6d

Fahrrad-Monitor 2025: Fahrradnutzung wächst, Sicherheitsgefühl nimmt ab

Aktuelle Ergebnisse der alle zwei Jahre durchgeführten Studie des SINUS-Instituts lassen aufhorchen: Radfahren ist nach wie vor beliebt – allerdings ist das Sicherheitsgefühl beim Radfahren gesunken (von 63 auf 60 %). Frauen fühlen sich besonders unsicher und das Unsicherheitsgefühl beider Geschlechter steigt mit dem Alter an. Die Gründe sind rücksichtslose Autofahrer (60 %), zu viel Verkehr auf den Straßen (48 %) und zu hohe Kfz-Geschwindigkeiten (47 %).

Diese Entwicklung ist auch für Arbeitgeber relevant, denn: Laut Studie nutzen 22 % der berufstätigen Radfahrer das Fahrrad annähernd täglich für den Weg zur Arbeit, bei den Auszubildenden sind es sogar 33 %. Der Europäische Verkehrssicherheitsrat weist zudem darauf hin, dass in Deutschland – entgegen dem europäischen Trend – immer mehr Radfahrer getötet werden.

Deshalb meine Empfehlung an Sie: Setzen Sie das Thema Verkehrssicherheit auf Ihre Agenda, um Ihre radfahrenden Kollegen

für die Gefahren im Straßenverkehr zu sensibilisieren. Denken Sie dabei insbesondere auch an die Älteren in der Belegschaft.



Download-Tipp

Ausführliche Studienergebnisse des Fahrrad-Monitors 2025:
kurzlinks.de/4n6s

Gut geschlafen? „VBG-Schlafometer“ verhilft Schichtarbeitern zu gesundem Schlaf

Das „Schlafometer“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ist ein Online-Selbstcheck für (Wechsel-)Schichtarbeiter mit Tipps rund um das Thema erholsamer Schlaf. Es beinhaltet einen Fragebogen zur Tagesschläfrigkeit, einen zur Schlafqualität und einen zum Chronotyp (Morgen- oder Abendmensch). Basierend auf der Selbsteinschätzung des Schlafverhaltens und des Chronotyps erhält man Empfehlungen für den Tagesablauf – passend zur Schicht.

Mit den Empfehlungen lassen sich die Schlafbedürfnisse besser an den Arbeitsalltag anpassen. Auf der Webseite der VBG finden Sie zudem auch Tipps zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Schichtarbeitssystemen. Am besten leiten Sie den Link zum „Schlafometer“ gleich an Ihre Kollegen im Schichtdienst weiter.

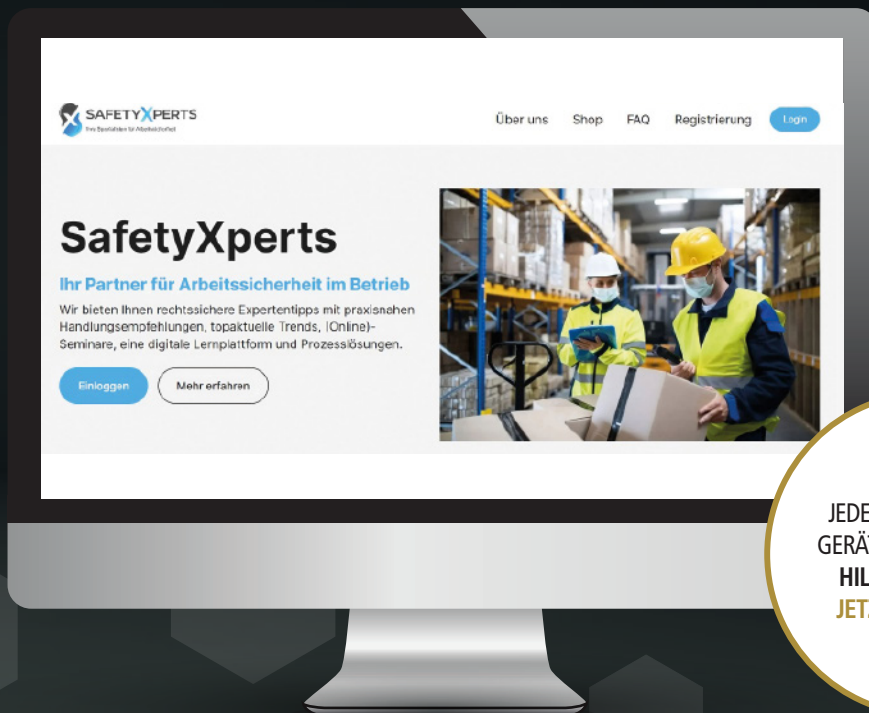


Web-Tipp

Hier geht's zum „Schlafometer“ und den Gestaltungstipps für Schichtarbeitssysteme: kurzlinks.de/ub9v



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

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 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Chanaya Schönborn, Bonn • Autor: Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610 •

E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ 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 Premium“ 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

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.





Tool-Tipp: Verwalten Sie Ihre Schlüssel digital

Häufige Probleme bei der Verwaltung physischer Zutrittsschlüssel sind Schlüsselverlust, fehlende Transparenz über Verfügbarkeiten, fehleranfällige manuelle Listen und unklare Zuständigkeiten bei der Aus- und Rückgabe. Unbefugte Weitergaben können hohe Kosten verursachen. Eine Software zur digitalen Schlüsselverwaltung, wie z. B. GS-Service der GreenGate AG löst diese Probleme. Jeder Schlüssel ist mittels Barcode eindeutig erfasst, sein Status jederzeit nachvollziehbar. So weiß man z. B., wer zu welchem Zeitpunkt Zugang zu einem sicherheitskritischen Bereich hatte. Aus- und Rückgabe erfolgen mobil per Scan und werden mit Zeitstempel und Person rechtsicher dokumentiert. Das erhöht die Sicherheit und senkt das Risiko teurer Schließungswechsel – besonders bei großen Objektbeständen und dem Einsatz externer Dienstleister.

 kurzlinks.de/bbpo

**Senden Sie uns gerne
Ihre Anregungen und
Themenwünsche per E-Mail an:**

 premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit