



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

ALLEINARBEIT: RISIKEN VERMEIDEN

Sorgen Sie dafür, dass ermittelt wird, ob Alleinarbeit allfällig zulässig ist.

S. 3

TOP-THEMA

GUT GEPLANT – DOCH WIE KLAPPT ES IM ERNSTFALL?

Machen Sie Ihr Notfall- und Krisenmanagement mit Indikatoren (KPIs) messbar.

S. 6

CHECKLISTE: EINSATZ VON FAHRANFÄNGERN

An betriebliche Aufgaben heranführen, Risiken reduzieren: So geht's.

S. 8



“ Mit dem richtigen Sicherheitskonzept ist auch Alleinarbeit zulässig. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Sabine Kurz
(SK)

Fachjournalistin für Arbeitssicherheit

Sabine Kurz, Journalistin, Blattmacherin und Buchautorin, hat Psychologie studiert und berät, konzipiert und schreibt seit vielen Jahren erfolgreich zu den Themen Arbeitssicherheit, Elektrosicherheit, Medizin und Gesundheitspolitik sowie Psychologie. Sie arbeitet für Zeitschriften, grosse Verbände und Unternehmen.

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen!
Senden Sie diese doch bitte an
redaktion@safetyxperts.de.

Altlasten und Gesundheitskrisen

Liebe Leserin, lieber Leser,

wussten Sie, dass der Begriff „Asbest“ aus dem Altgriechischen stammt und „unvergänglich“ bedeutet? Für die Substanz mag dies zutreffen, für die Asbestopfer leider nicht.

Schon im 19. Jahrhundert hat man die Silikatfasern vielseitig eingesetzt. Erste Zweifel an dem vermeintlichen Wunderwerkstoff kamen um 1900 auf. Im Jahr 1939 wurde die Asbestose („Staublung“) als Berufskrankheit anerkannt, 1943 folgte die Einstufung des Mesothelioms (Krebs des Rippen- und Bauchfells) als asbest- und berufsbedingt.

Heute können wir kaum glauben, dass das Asbestverbot erst 1993 erlassen wurde. Aktuell hat die EKAS unter www.ekas.admin.ch/de/dokumente/detail/faq-zur-ekas-richtlinie-6503-asbest Antworten zu Schutzmassnahmen für heutige Beschäftigte aufgeschaltet. Das alte wie das neue Leid der Erkrankten kann dies leider nicht lindern.

Sabine Kurz

Sabine Kurz

Weitere FachredaktorInnen des SafetyXperts-Teams



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.

Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit anderen Fachleuten zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



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 praktisch Schaffende vor Ort Massnahmen schnell umsetzen können.



Dr. Mikko Borkircher
(MB)

Dr. Mikko Borkircher ist Verbands- und Sicherheitsingenieur und betreut Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Holz- und Kunststoffverarbeitung. Er verbindet arbeitswissenschaftliche Expertise mit fundiertem tariflichem Know-how und unterstützt Unternehmen praxisnah bei der Umsetzung betrieblicher Anforderungen – insbesondere im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.



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

Alleinarbeit: So vermeiden Sie wirksam Risiken für Mitarbeitende

In jeder Branche gibt es Aufgaben, die einzelne Mitarbeitende erledigen, ohne dass Teammitglieder dabei helfen. Bei den meisten dieser Tätigkeiten allerdings sind am Arbeitsplatz weitere Beschäftigte, sodass im Notfall schnelle Hilfe möglich ist. An abgelegenen Arbeitsorten, etwa im Freien sowie in wenig genutzten Räumen, oder wenn aufgrund der Tages- oder Nachtzeit nur wenige Personen anwesend sind, ist das nicht der Fall. Dort dürfen Schaffende nur dann allein tätig werden, wenn allfällig mit sofortiger Hilfe rechnen können. Als SiBe müssen Sie dafür sorgen, dass in Ihrem Unternehmen ermittelt wird, ob Alleinarbeit situationsbedingt zulässig ist. Denn nur so lassen sich Risiken für die Beschäftigten vermeiden. (SK)

Effizienz ist die vielleicht grundlegendste Anforderung in unserer Arbeitswelt. Das ökonomische Prinzip, nachdem Aufgaben mit möglichst geringem Einsatz von Ressourcen mindestens in der geforderten Art und Menge erledigt werden sollen, führt zwangsläufig auch dazu, dass Arbeitgebende so wenige Beschäftigte wie möglich einsetzen. An immer mehr Arbeitsplätzen sind deshalb immer weniger Mitarbeitende anwesend. Dies führt zu besonderen Gefährdungen für Personen, die dort alleine arbeiten. Typische Einsatzgebiete für Alleinarbeit sind u. a.:

- mobile Arbeitsplätze in Aussendienst oder Service;
- in Handel und bestimmten Gastronomiebereichen;
- in der Dienstleistungsbranche, etwa im öffentlichen Verkehr;
- in automatisierten Produktionsbereichen in der Industrie;
- in Berufen mit Schichtsystem, auch in Medizin, Pflege, Labor;
- an entlegenen und gefährlichen Arbeitsplätzen in der Industrie wie u. a. Silos, Behälter;
- im Bau- und Reparaturwesen;
- Tätigkeiten auf Freiflächen, in Land- und Forstwirtschaft oder Grünpflege;
- Arbeitsplätze mit Aufsichtstätigkeiten.

In jedem dieser Fälle müssen Sie im Unternehmen dafür sorgen, dass auch die allein Schaffenden sicher arbeiten können und im Notfall umgehend die Hilfe erhalten, die sie benötigen.

Was Alleinarbeitsplätze so gefährlich macht

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) definiert: „*Allein arbeitende Person bedeutet, dass eine Person allein in einem definierten Arbeitsumfeld beschäftigt ist. Diese Person hat keinen direkten Kontakt mit den anderen Beschäftigten und ist für eine mehr oder minder lange Zeitdauer einzig auf sich selbst gestellt. Die Person befindet sich also in einer sowohl physisch als auch psychisch isolierten Situation.*“ Kommt es dann zu einem Unfall, einer Verletzung oder einem akuten medizinischen Notfall wie einem Herzinfarkt oder einem Schlaganfall, kann niemand Erste Hilfe leisten oder allfällig die Rettungskette in Gang setzen. SECO und Suva gehen ausserdem davon aus, dass bei Alleinarbeit die Gefahr von Fehlhandlungen steigt.

Gewalt am Arbeitsplatz: das vergessene Thema der Alleinarbeit

Das SECO definiert: „*Gewalt am Arbeitsplatz wird definiert als jegliche Verhaltensweise, durch die Arbeitnehmende bei der Arbeit psychisch oder körperlich bedroht oder angegriffen werden.*“

Wenn Sie recherchieren, was Alleinarbeit gefährlich macht, werden Sie feststellen, dass eine ganze Kategorie von Bedrohungen derzeit kaum oder gar nicht berücksichtigt wird: Gefährdungen durch Gewalt von Dritten am Arbeitsplatz. Bei Schicht- oder Nachtarbeit arbeiten Mitarbeitende planmässig oft allein oder räumlich weit entfernt von anderen Beschäftigten und stehen potenziellen Angreifenden allfällig schutzlos gegenüber.

Das Risiko, beim Schaffen gewalttätig angegriffen zu werden, ist aus dem Polizei-, Feuerwehr- und Sanitätsdienst leider nur allzu bekannt. Die Gefahr besteht allerdings nicht nur im öffentlichen Raum, sondern auch u. a. an Arbeitsplätzen in Spitälern, Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen. Dort ist Alleinarbeit in den Rand- und Nachtzeiten normal.



Mein Tipp

Nutzen Sie bei der Risikoermittlung die Vorgaben zur Abwehr von Gewalt am Arbeitsplatz. Räumlich fixierte und am Körper getragene Alarmierungseinrichtungen können hier sinnvoll sein. Halten Sie fest, ob der Einsatz von Wachdiensten erforderlich ist, um das angestrebte Schutzniveau zu erreichen.

Alleinarbeit sicher gestalten: Ist die geplante Arbeit zulässig?

In der Schweiz ist Alleinarbeit nur für bestimmte Tätigkeiten und nur unter umfassenden Sicherheitsmassnahmen erlaubt. Alleinarbeit ist u. a. nicht zulässig bei Arbeiten, bei denen die Überwachung durch eine zweite Person vorgeschrieben ist wie u. a.:

- Arbeiten an unter Spannung stehenden elektrischen Installationen;
- Einsatz von radioaktiven Strahlenquellen ausserhalb von Bestrahlungsräumen;
- Spritzen im Innern von Behältern;
- Arbeiten in Behältern und engen Räumen;
- Rückbau- oder Abbrucharbeiten;
- Arbeiten in wärmetechnischen Anlagen und Hochkaminen;
- Arbeiten am hängenden Seil;
- Arbeiten mit Anseilschutz (Auffangsystem);
- Arbeiten in Rohrleitungen;
- Forstarbeiten mit besonderen Gefahren;

Fortsetzung auf Seite 4



- Arbeiten auf Bahngleisen;
- Arbeiten auf Strommasten;
- Arbeiten unter Druckluft und Taucherarbeiten.

Daneben gibt es Arbeiten, die nur in Sicht- und Rufweite zu anderen Personen ausgeführt werden dürfen. Dazu gehören u. a.:

- Arbeiten an technischen Systemen im Sonderbetrieb, z. B. Einrichten, Beheben von Störungen, Instandhaltungsarbeiten;
- Arbeiten, bei denen die Gefahr besteht, von drehenden Teilen und Werkzeugen erfasst zu werden;
- Arbeiten im Bereich von gewöhnlich unzugänglichen und deshalb ungesicherten Gefahrenstellen.

Sind potenziell gefährliche Tätigkeiten geplant, die in den obigen Aufzählungen nicht erwähnt werden, müssen Sie anhand einer Beurteilungsmatrix selbst ermitteln, ob Alleinarbeit zulässig ist und welche Massnahmen allfällig zu beachten sind. Im Suva-Merkblatt 44094d „Alleinarbeit kann gefährlich sein“ finden Sie dazu eine Anleitung.

Alleinarbeit sicher gestalten:

Ist die allein arbeitende Person geeignet?

Die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) fordert: *„Der Arbeitgeber darf Arbeiten mit besonderen Gefahren nur Arbeitnehmern übertragen, die dafür entsprechend ausgebildet sind. Wird eine gefährliche Arbeit von einem Arbeitnehmer allein ausgeführt, so muss ihn der Arbeitgeber überwachen lassen.“* Daraus folgt:

- Als SiBe müssen Sie zuerst sicherstellen, dass die gewählten Mitarbeitenden der Situation an einem Alleinarbeitsplatz psychisch, physisch und intellektuell gewachsen sind. Eine medizinische Untersuchung und Beratung, wie sie in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (Art. 45 ArGV 1) angegeben ist, ist dazu obligatorisch.
- Eigentlich selbstverständlich ist, dass Alleinarbeitende für ihre Aufgaben ausreichend ausgebildet sind und Vorgaben und Sicherheitsanordnungen befolgen. Ihnen steht ein Mitspracherecht gemäss Artikel 6a der VUV zu.
- Alleinarbeitende müssen physisch in der Lage sein, die geplante Aufgabe zu erledigen.
- Alleinarbeitende sollen volljährig sein.

Bevor eine Person allein arbeiten darf, müssen Sie sie umfassend zu ihrer geplanten Tätigkeit instruieren. Dazu gehören laut Suva mindestens diese Inhalte:

- **Arbeitssicherheit:** Wie werden Arbeitsmittel sicher gehandhabt, welche Anforderungen stehen in der Betriebsanleitung, was ist bei Störungen oder in Gefahrensituationen zu tun, welche persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist erforderlich (inklusive praktischer Übung).
- **Notfallkonzept:** Was ist in welcher Notsituation zu tun, Alarmierung in Gefahrensituationen, Lage der Fluchtwege,
- **Überwachungssystem:** Wann alarmiert das System automatisch, wie lange dauert es, bis im Notfall Hilfe kommt.
- **Funktionsprüfung** des Überwachungssystems: Obligatorisch vor jedem Einsatz.

- **Weisung:** Bei diesen Arbeiten muss zwingend eine zweite Person anwesend sein.
- **Weisung:** Bei diesen Arbeiten muss ein Spezialist oder eine Spezialistin beigezogen werden.



Wenn jemand allein arbeitet, ist das risikoreicher als im Team.

Alleinarbeit sicher gestalten: Wie gut ist Ihr Alarmierungs- und Notfallkonzept?

Auch wenn Sie für Alleinarbeit gesunde und bewährte Mitarbeitende auswählen, die kritische Situationen normalerweise souverän meistern, müssen Sie umfassende Vorkehrungen für Notfälle treffen. Diese sind auf die in der Gefährdungsmatrix ermittelten Gefährdungen abzustimmen. Wichtig ist, dass die Rettungskette sofort anläuft, wenn der Vorfall bekannt wird. Grundsätzlich müssen Sie auf zwei Arten von Notfallsituationen vorbereitet sein:

- **Die Person erleidet eine leichte Verletzung oder erlebt eine riskante Situation wie z. B. einen Witterungsumschwung und kann noch selbst Unterstützung anfordern.**
Per Natel, Sprechfunk, Draht- oder Funkalarm oder über eine Personen-Notsignal-Anlage (PNA) kann sich der oder die Betroffene in der Zentrale, einer Bewachungsorganisation oder an einer von Ihnen festgestellten Stelle selbst melden.
- **Die Person erleidet einen Notfall wie z. B. Blitzschlag, Herzinfarkt oder Schlaganfall und kann keine Unterstützung anfordern.**

In lebensbedrohlichen Situationen kann eine Überwachungskamera, die in definierten Situationen automatisch alarmiert, Alleinarbeitende retten. Auch eine Personen-Notsignal-Anlage (PNA) löst in definierten Situationen automatisch Alarm aus.



Fazit

Alleinarbeit ist grundsätzlich mit höheren Risiken verbunden als eine Tätigkeit im Team mit vielen Anwesenden. Entscheidend für die Sicherheit ist, dass Sie wirklich jeden relevanten Gefährdungsaspekt ermitteln und mit passgenauen Schutzmassnahmen abfedern. Dann haben Sie beste Chancen, dass die Schaffenden auch bei Alleinarbeit sicher und gesund bleiben.



Unfall beim Ankuppeln des Anhängers: 5 Tipps für die Instruktion ausländischer Schaffender

Die Spedition X beliefert im Auftrag der A S AG Filialen in der ganzen Deutschschweiz mit Lebensmitteln und übernimmt die Entsorgung von Verpackungsabfällen. Ein portugiesischer Chauffeur der Spedition wurde beim Ankuppeln eines zweiachsigen Gelenkdeichselanhängers an eine dreiachsige Zugmaschine eingeklemmt und erlitt ein Schädel-Hirn-Trauma. Wie kam es zu dem Unfall und wie er hätte vermieden werden? (RK)

Der Unfall ereignete sich auf dem leicht abschüssigen Betriebsgelände der A S AG im Bereich der Abfallstation. Beim Eintreffen der Einsatzkräfte stand der Lastwagen der Spedition X in einem Winkel von etwa 45° zum Anhänger. Dieser war mit dem unteren Scharnier der linken Durchladetür gegen die Ladebordwand der Zugmaschine 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 Chauffeur 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 Spital behandelt werden.

Der Unfall ist wahrscheinlich auf einen Fehler des Chauffeurs zurückzuführen

Der Chauffeur ist portugiesischer Staatsbürger, seit 2013 bei der Spedition beschäftigt und verfügt über den Führerausweis der Kategorie 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 Chauffeur den Anhänger dennoch abkuppelte, bleibt ungeklärt.

Die Instruktion des Chauffeurs lag mehr als ein Jahr zurück und erfolgte in der Amtssprache Deutsch und damit nicht in der Muttersprache des Verunfallten. Da es sich bei diesem um einen portugiesischen Staatsbürger handelt, liegt die Vermutung nahe, dass er allfällig zu geringe Kenntnisse der deutschen Sprache besass, um die Inhalte der Instruktion vollumfänglich zu verstehen. Die Instruktion wurde damit nicht angemessen durchgeführt und verfehlte ihr Ziel. Zu prüfen ist hier, ob dieser Tatbestand eine Ordnungswidrigkeit darstellt oder sogar gebüsst werden kann, da Unternehmen in der Schweiz gesetzlich dazu verpflichtet sind, ihre Mitarbeitenden regelmässig zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen zu instruieren.



Vergewissern Sie sich nach einer Instruktion, dass alle Inhalte verstanden wurden.

5 Tipps für die Instruktion ausländischer und fremdsprachiger Mitarbeitender

Arbeitgeber haben ihren Beschäftigten die notwendigen Sicherheitsinformationen in einer für sie verständlichen Form und Sprache zur Verfügung zu stellen.

Konkret bedeutet das für die Praxis:

1. Sicherheitsinformationen sollten **möglichst in der Muttersprache der Mitarbeitenden** vorliegen. Prüfen Sie, ob der Einsatz einer Person oder Software als Dolmetscher notwendig ist.
2. **Bilder oder Filme** (wie z. B. Napo";  www.napofilm.net/de) erleichtern den Schaffenden den Einstieg in Sicherheitsthemen.
3. Halten Sie Instruktionen **in einfacher Sprache** ab und **wiederholen Sie Ihre Erläuterungen** – am besten 1 : 1 oder in Kleingruppen.
4. Mit **Verständniskontrollen** und Übungen nach der Instruktion stellen Sie sicher, dass die Informationen richtig bei den Beschäftigten angekommen sind.
5. Bei Mitarbeitenden mit geringen Kenntnissen der Amtssprache ist es empfehlenswert, die **Instruktion zusätzlich bildlich zu dokumentieren** und allfällig das **sichere und vorschriftsmässige Verhalten zu filmen**. Dafür braucht es im Vorhinein die Einwilligung aller Beteiligten.

Sprachkurs darf verlangt werden

Welche Sprache am Arbeitsplatz gesprochen und verstanden werden muss, ist gesetzlich nicht geregelt. Der Arbeitgeber darf aufgrund seines im Arbeitsrecht geregelten Direktionsrechts festlegen, welche Sprache im Unternehmen verwendet wird, damit die Zusammenarbeit reibungslos funktioniert. In im internationalen Umfeld agierenden Organisation ist allfällig Englisch üblich. Können Beschäftigte Arbeitsanweisungen und Sicherheitshinweise nicht verstehen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, von ihnen zu verlangen, einen Sprachkurs zu besuchen.



Fazit

Technische Einrichtungen wie die Durchladefunktion können Unfallrisiken zwar reduzieren, ersetzen jedoch keine grundlegenden Sicherungsmassnahmen wie den Einsatz von Unterlegkeilen. Nur wenn die Beschäftigten Sicherheitsinformationen klar verstanden haben, sind sie in der Lage, das Gelernte umzusetzen. Überprüfen Sie deshalb Ihre Instruktionen, Betriebsanweisungen und Informationsmaterialien mit Blick auf die Verständlichkeit für ausländische Mitarbeitende und bieten Sie Unterstützung durch zweisprachige Teammitglieder bzw. Sprachkurse an.

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

Gesetzliche Vorgaben, steigende Anforderungen aus Zertifizierungen sowie wachsende Bedrohungslagen aufgrund von Wetterextremen, Sabotage oder Cyberangriffen erfordern eine systematische und vor allem messbare Vorgehensweise beim Notfall- und Krisenmanagement. Genau hier kommen Key Performance Indicators (KPIs) ins Spiel. Aber wie können Sie mithilfe dieser Schlüsselkennzahlen die Wirksamkeit von Massnahmen in Ihrem Unternehmen bewerten und weiterentwickeln? (RK)

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 Grundlagen für Entscheide 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 und Berechnung geeigneter Kennzahlen als KPIs hängt von den individuellen Anforderungen an 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 innert 3 min nach Ereignismeldung.“

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

Beispiel KPI:

„Mindestens 85 % der Schlüsselpersonen werden innert 5 min erreicht.“

3. **Reaktionszeit der Ersthelfenden**

Beispiel KPI:

„Ersthelfende – idealerweise mindestens 2 – sind im Durchschnitt innert 4 min 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 innert 10 min, ausserhalb der Bürozeiten innert X min 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 innert 60 min 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 die Referierenden 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 stiegen von 3 auf 7 Fälle pro Quartal.“

2. **Umsetzungsquote präventiver Massnahmen**

Beispiel KPI:

„75 % der bei der Betriebsbegehung identifizierten Massnahmen wurden innert 30 Tagen umgesetzt.“



Dokumentation und Planpflege

1. Aktualisierungsquote der Notfallpläne

Beispiel KPI:

„Alle Notfallpläne wurden innert 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 Mitarbeitenden

Beispiel KPI:

„95 % der Mitarbeitenden werden im Schnitt innert 30 min 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 min 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 min nach Einsatzbeginn überwunden. Spätestens nach 120 min ist ein stabiler Stabsbetrieb etabliert. Es sind regelmässige Pausen

definiert und Ablösungen geplant. Eine Vorausschau-Planung für die nächsten 24 – 72 h ist dokumentiert.“

2. Wiederherstellungszeit kritischer Prozesse

Beispiel KPI:

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

3. Produktionsunterbruchdauer

Beispiel KPI:

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

Nachbereitung

1. Ein messbares Beispiel wäre, innert 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 innert 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 Mitarbeitenden entwickelt haben. Dies trägt dazu bei, das Vertrauen und die Resilienz der Unternehmensangehörigen zu stärken.

4. Auch die Kundenzufriedenheit liesse sich messen.



Fazit

KPIs machen Notfall- und Krisenmanagement bei Schutz- und Sicherheitsthemen 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	innert 3 min nach Ereigniseintritt	6 min	rot
Reaktionszeit der Ersthelfenden	innert 4 min	4 min	grün
Reaktionszeit des Krisenstabs	innert 10 min	8 min	grün
Kommunikationsintervalle	alle 30 min	alle 40 min	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).

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

Das sicher Führen eines Fahrzeugs bedarf der Routine. Arbeitgeber haben geeignete Massnahmen zu treffen, um Sicherheit zu gewährleisten. Diese Checkliste unterstützt Sie dabei, Neulinge vorzubereiten und Risiken zu reduzieren. (RK)

Unternehmen brauchen Mitarbeitende, die in der Lage sind, ein Fahrzeug zu führen. Doch Neulinge sind eine aufgrund mangelnder Fahrpraxis und Unsicherheit eine Personengruppe mit erhöhten Unfallsisiko. Diese Checkliste erleichtert den Einstieg.

Checkliste: Einsatz von Fahranfängern 			
	Ja	Nein	Notizen
Grundlagen und Berechtigungen			
1. Liegt ein gültiger Lernfahrausweis vor?	☐	☐	
2. Wurde dokumentiert, dass es sich um einen Fahranfänger handelt (< 3 Jahre Fahrerlaubnis)?	☐	☐	
3. Wurde geprüft, ob aktuell medizinische Einschränkungen bestehen?	☐	☐	
4. Ist der Fahranfänger offiziell zur Fahrzeugnutzung freigegeben?	☐	☐	
Instruktion und Schulung			
5. Wurde eine spezifische Instruktion 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 1 Woche, 1 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 Instruktion schriftlich dokumentiert?	☐	☐	
23. Werden Freigaben, Einschränkungen und Einsatzgrenzen erfasst?	☐	☐	
24. Werden Fahrzeugmängel durch den Fahranfänger sauber dokumentiert?	☐	☐	
25. Existiert ein fortlaufend aktualisiertes Profil des Fahrzeugführenden?	☐	☐	
Kommunikation und Verantwortung			
26. Sind Linienvorgesetzte über den Status als 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 Mitarbeitenden (männlich und weiblich) aus der Elternzeit zurück an ihren Arbeitsplatz. Mit welchen Massnahmen können wir – insbesondere die Sicherheitsbeauftragten – ihnen den Wiedereinstieg erleichtern?“

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

Die Rolle der SiBe beim Wiedereinstieg

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

Bei längerer Elternzeit ist eine intensive Einarbeitung empfehlenswert, wenn sich Arbeitsbedingungen, Arbeitsmittel, Tätigkeiten oder Schutzmassnahmen inkl. der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) verändert haben. Eine zeitnahe Instruktion nach dem Wiedereinstieg ist dabei nicht nur obligatorisch, sondern essenziell, um allfällig ein neues Verständnis für die Arbeit zu entwickeln.

Betriebliche Angebote für Eltern

In der Praxis bewährt haben sich u. a.:

- Gespräche zur Klärung von Arbeitszeitmodellen und Aufgaben;
- flexible Arbeitszeitangebote und Teilzeitpensen;
- Unterstützung für stillende Beschäftigte, einschliesslich bezahlter Stillzeiten und geeigneter Räumlichkeiten;
- Umsetzung der Vorgaben des Arbeitsgesetzes (Art. 35a ArG) sowie der Verordnungen 1 und 3 zum ArG (ArGV 1, ArGV 3) durch eine angepasste Risikoermittlung.

Team sensibilisieren

Auch das Team sollte für die Situation junger Eltern sensibilisiert werden. Dabei sind Mehrbelastungen für andere Beschäftigte zu berücksichtigen. Abwertende Kommentare oder stereotype Rollenbilder sollten konsequent unterbunden werden.



Fazit

Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit gelingt am besten in einer offenen, wertschätzenden Kommunikationskultur. SiBe 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 Mitarbeitenden dürfen zeitweise im Homeoffice arbeiten. Ist das für Ferienjobber auch zulässig?“

Dr. Robert Kaufmann: Ein generelles Verbot von Homeoffice für Ferienjobber besteht nicht. Sind sie minderjährig, ergeben sich jedoch aus dem Arbeitsgesetz (ArG) sowie den Verordnungen 1 und 3 zum ArG (ArGV 1, ArGV 3) Einschränkungen für die Arbeit – auch 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 Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmassnahmen.
- **Arbeitszeitkontrolle:** Arbeitszeiten müssen dokumentiert und Überstunden vermieden werden. Eine verlässliche und sichere Kontrolle der tatsächlichen Arbeitszeit ist im Homeoffice nur schwer umsetzbar.

- **Ergonomie:** Die Gesundheitsschutzregelungen setzen einen ergonomisch und sicher eingerichteten und vom alltäglichen Umfeld separierten Arbeitsplatz voraus. Diese Standards lassen sich im Homeoffice häufig nicht in gleicher Weise wie im Unternehmen sicherstellen.



Fazit

Ferienjobs im Homeoffice sind rechtlich nicht ausdrücklich untersagt, geraten jedoch leicht in Konflikt mit den im ArG verankerten speziellen Schutzvorschriften für Jugendliche. Soll minderjährigen Ferienjobbern trotzdem Homeoffice ermöglicht werden, empfiehlt sich eine vorherige Abklärung der am Homeoffice-Arbeitsplatz vorherrschenden Gegebenheiten. Für Volljährige gelten diese Einschränkungen nicht; hier findet das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung, das im ArG und in den ArGV 1 und 3 niedergelegt ist.



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 Mitglieder im Büro arbeiten, andere im Homeoffice oder unterwegs. Hybrides Arbeiten birgt sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Um trotz unterschiedlicher Arbeitsorte effizient, vertrauensvoll und gesund zusammenzuarbeiten, sind klare Absprachen erforderlich. Ein Workshop-Tool kann dabei helfen, diese gemeinsam zu treffen. (RK)

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 deutsche 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 min allein auf den Workshop vor.
2. Anschliessend reflektieren die Teilnehmenden 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“: Velonutzung wächst, Sicherheitsgefühl nimmt ab

Aktuelle Ergebnisse der alle zwei Jahre durchgeführten Studie des deutschen SINUS-Instituts für Markt- und Sozialforschung lassen aufhorchen: Radfahren ist nach wie vor beliebt – allerdings ist das Sicherheitsgefühl dabei gesunken (von 63 auf 60 %). Speziell Frauen fühlen sich unsicher und das Unsicherheitsgefühl beider Geschlechter steigt mit dem Alter an. Gründe sind rücksichtslose Autofahrer (60 %), zu viel Strassenverkehr (48 %) und zu hohe Geschwindigkeit der Autos (47 %). (RK)

Diese Entwicklung ist auch für Arbeitgeber relevant, denn viele Schaffende nutzen das Velo fast täglich für den Weg zur Arbeit – in Deutschland sind es 22 %, bei den Azubis 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 velofahrenden Mitarbei-

tenden für die Gefahren im Strassenverkehr zu sensibilisieren. Denken Sie dabei speziell auch an die Älteren!



Download-Tipp

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

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

Das „Schlafometer“ der deutschen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ist ein Online-Selbstcheck für (Wechsel-)Schichtarbeitende 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. (RK)

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 Mitarbeitenden im Schichtdienst weiter.

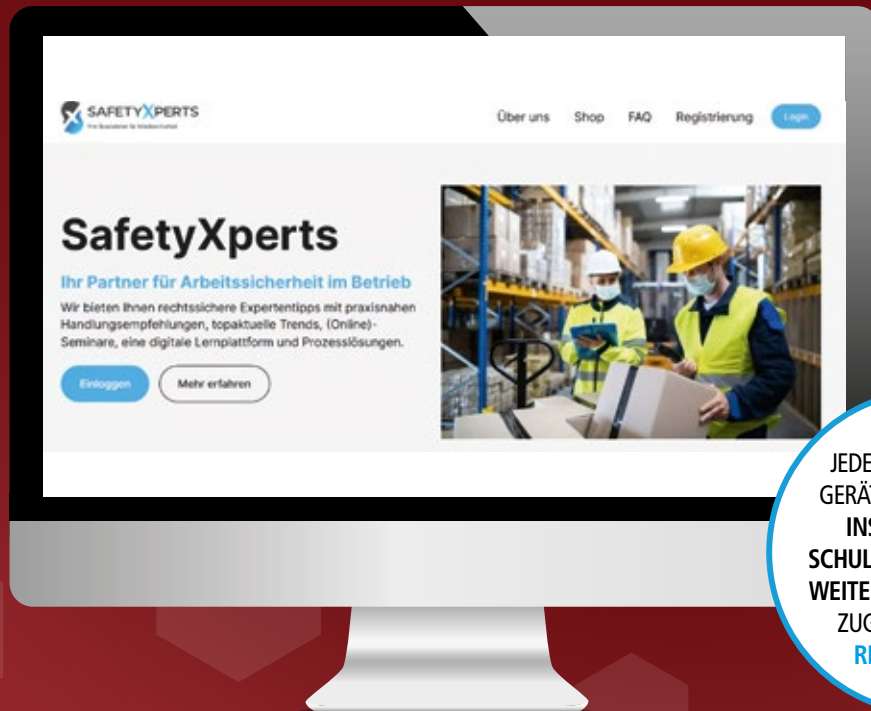


Web-Tipp

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



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF MUSTER-
INSTRUKTIONEN,
SCHULUNGSVIDEOS UND
WEITERE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. GLEICH
REINSCHAUEN!



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



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum herunterladen und bearbeiten.



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: 0228/95 50 160 • Fax: 0228/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn • ISSN 2510-3741 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn • Produktmanagement: Chanaya Schönborn, Bonn • Chefredaktorin: Sabine Kurz (SK), München • AutorInnen: Dr. Robert Kaufmann (RK), Bad Neuenahr-Ahrweiler • Schlussredaktion: Dr. Bernd Knappmann, Rielasingen-Worblingen • 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: 0228/95 50 160 •

Telefax: 0228/36 96 480 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. 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: Titelseite: AdobeStock_Deemerwha studio; S. 4: AdobeStock_Ronald Rampsch; S. 5: AdobeStock_Oleh; S. 6: AdobeStock_NaMong Productions





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

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

**Hautkontakt mit Epoxidharz:
Routinefehler mit lebenslangen Folgen**

**Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):
Fördern Sie gesundheitsbewusstes Verhalten**

**Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle:
Erkennen Sie sie – und lernen Sie daraus**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit