



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

VERURTEILUNG WEGEN FAHRLÄSSIGKEIT

Lesen Sie hier, welche Konsequenzen es haben kann, wenn Arbeitsschutzverantwortliche ihre Pflichten verletzen.

S. 5

TOP-THEMA

PRAXISTIPPS FÜR SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

Wie Sie Auszubildenden Arbeitsschutzbotschaften so vermitteln, dass sie sie verstehen und umsetzen.

S. 6

IST IHR KRISENSTAB HANDLUNGSFÄHIG?

Prüfen Sie mithilfe dieser Checkliste, ob Sie optimale Voraussetzungen für die Arbeit des Krisenstabs geschaffen haben.

S. 8



© ds/heremeta - stock.adobe.com



„ Neue Azubis bringen frischen Wind in Betriebe – aber auch besondere Herausforderungen für den Arbeitsschutz. „



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Robert Kaufmann

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 aus dem Effeff. Mit seinen Tipps gelingt es Ihnen, diese zu umgehen.

Aufpasser oder Partner?

Liebe Leserin, lieber Leser,

neue Auszubildende bringen frischen Wind in Betriebe – aber auch besondere Herausforderungen für den Arbeitsschutz. Oft fehlt ihnen die Erfahrung, Gefahren richtig einzuschätzen, und sie sind unsicher im Umgang mit Regeln und Vorschriften. Genau hier kommen Sie als Sicherheitsbeauftragter ins Spiel. Ihre Aufgabe ist es, nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern auch Vertrauen aufzubauen, Orientierung zu geben und sicheres Verhalten von Anfang an zu fördern. Dazu ist es hilfreich, die eigene Rolle zu hinterfragen: Bin ich nur derjenige, der kontrolliert – oder auch derjenige, der überzeugt? Trete ich als Regelwächter auf oder als Partner im Alltag? Mit der richtigen Kommunikation legen Sie den Grundstein für ein sicheres Arbeiten und eine nachhaltige Sicherheitskultur. Tipps für die praktische Umsetzung finden Sie auf den 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

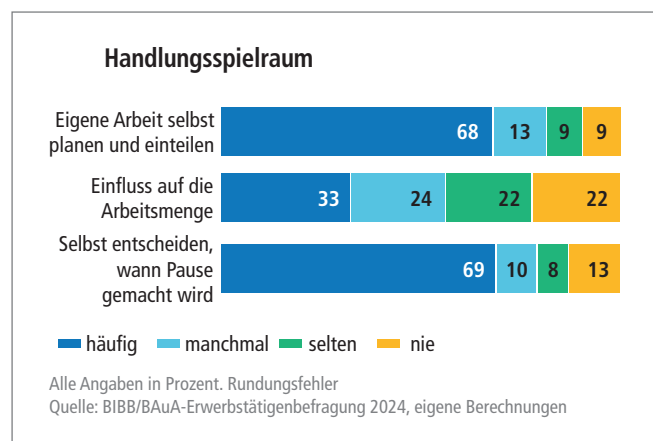
BAuA-Erhebung: Handlungsspielraum bei der Arbeit fördert Zufriedenheit der Beschäftigten

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fasst in ihrer Broschüre „Arbeitswelt im Wandel“ jedes Jahr die aktuellen Trends der Arbeitswelt zusammen – mit wechselndem Schwerpunktthema. In der kürzlich veröffentlichten Ausgabe 2026 steht der Handlungsspielraum am Arbeitsplatz im Fokus. Zudem wird das Thema Arbeitszeit näher beleuchtet. Hier ein Auszug der Ergebnisse.

Handlungsspielraum und seine Bedeutung

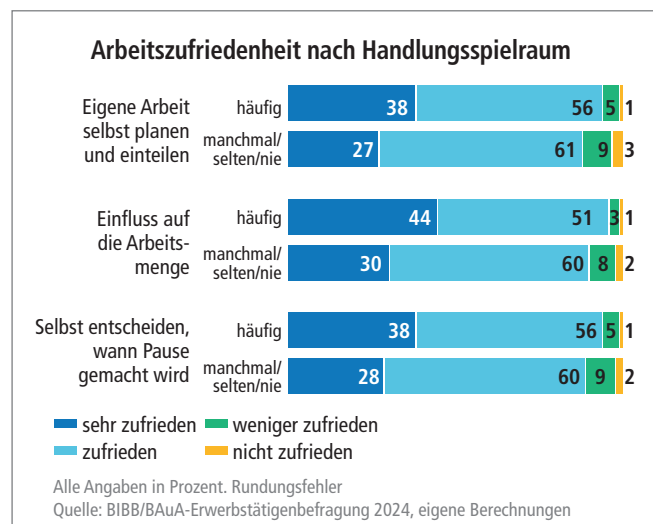
Die Auswertungen zeigen, dass ein Teil der Beschäftigten über einen hohen Handlungsspielraum verfügt:

- 68 % geben an, ihre Arbeit häufig eigenständig planen und einteilen zu können.
- 69 % können häufig selbst über den Zeitpunkt ihrer Pausen entscheiden.
- Deutlich eingeschränkter ist der Einfluss auf die Arbeitsmenge: Nur etwa ein Drittel der Befragten (33 %) berichtet, hier häufig Gestaltungsspielraum zu haben.



Gerade der Handlungsspielraum bei der Arbeitsmenge erweist sich jedoch als besonders relevant für die Arbeitszufriedenheit: Beschäftigte mit hohem Einfluss auf ihre Arbeitsmenge sind mit 44 % deutlich häufiger zufrieden als Personen mit geringem Handlungsspielraum (30 %).

Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich auch bei anderen Formen der Arbeitsgestaltung, etwa bei der eigenständigen Planung der Tätigkeit.



Arbeitszeit und Work-Life-Balance

Die Daten zeigen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Arbeitszeiten:

- Frauen sind häufiger an Wochenenden tätig,
- Männer leisten überdurchschnittlich oft Abend- und Schichtarbeit.

Der Einfluss auf die eigene Arbeitszeit wirkt sich zudem unmittelbar auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance aus: Während Beschäftigte mit geringem Einfluss lediglich zu 68 bis 76 % zufrieden sind, steigt dieser Anteil bei hohem Gestaltungsspielraum auf 85 bis 88 %.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass flexible und selbstbestimmte Arbeitszeitmodelle einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leisten können.

Was resultiert daraus für den Arbeitsschutz?

Neben klassischen Maßnahmen sollten verstärkt auch organisatorische und strukturelle Aspekte berücksichtigt werden. Eine gezielte Förderung von Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen kann nicht nur die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen, sondern langfristig auch zur Prävention psychischer Belastungen beitragen, weil Mitarbeiter weniger gestresst sind.



Mein Tipp

Empfehlen Sie den Führungskräften in Ihrem Unternehmen zu prüfen, in welchen Bereichen Mitarbeiter mehr Entscheidungsspielraum erhalten können. Häufig lassen sich schon mit kleinen Anpassungen spürbare Verbesserungen und Entlastung erzielen.



Fazit

Die aktuelle BAuA-Auswertung macht deutlich, dass Handlungsspielraum am Arbeitsplatz ein zentraler Faktor für Arbeitszufriedenheit und eine positive Work-Life-Balance ist. Insbesondere der Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeit ist eine wirkungsvolle Stellschraube.



Download-Tipp

Die BAuA-Broschüre „Arbeitswelt im Wandel“, Ausgabe 2026, können Sie hier kostenfrei herunterladen:

📄 kurzlinks.de/ot4u

Zurück ins Büro? Was Sie über die Folgen von Return-to-Office-Initiativen wissen sollten

Return-to-Office(RTO)-Initiativen reichen von moderaten Anpassungen hybrider Modelle bis hin zu weitgehenden Rückkehrpflichten mit festen Präsenztagen im Betrieb. Arbeitgeber begründen diesen Schritt häufig mit Vorteilen für die Zusammenarbeit und Effizienz. Aber wie zufrieden sind Beschäftigte mit RTO-Initiativen? Und welche Auswirkungen haben die Initiativen auf ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitszufriedenheit? Antworten darauf liefert eine Analyse der Hans-Böckler-Stiftung.

Grundlage der Analyse ist eine repräsentative Online-Befragung unter Erwerbstätigen Ende 2025 durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Wahrgenommene Gründe für RTO-Initiativen

Etwa die Hälfte der Beschäftigten berichtet, dass RTO-Maßnahmen offiziell begründet wurden, wobei Führungskräfte häufiger entsprechende Informationen erhalten als Beschäftigte ohne Leitungsfunktion.

Offizielle Begründungen

- Förderung des kollegialen Austauschs (87 %)
- Erleichterung der Teamarbeit (76 %)
- Verbesserung der Produktivität/Arbeitsergebnisse (49 %)
- Vereinfachung von Arbeitsabläufen (36 %)
- Bessere Auslastung von Büro oder Betriebsstätte (35 %)

Vermutete Motive seitens der Beschäftigten

- Stärkere Kontrolle durch den Arbeitgeber (62 %)
- Fehlendes Vertrauen seitens der Vorgesetzten (55 %)
- Unmut von Kollegen (38 %)
- Erleichterung der Mitarbeiterführung (33 %)
- Umstrukturierungen bzw. Stellenabbau (28 %)

Diese Wahrnehmungen verstärken sich noch, wenn von Arbeitgebern keine transparente Begründung kommuniziert wird.

Zufriedenheit der Befragten mit RTO-Initiativen

Die Zufriedenheit mit RTO-Initiativen ist insgesamt gering: Auf einer Skala von 0 bis 10 liegt sie im Durchschnitt lediglich knapp über 4.

1. Einfluss von Kommunikation

Die Zufriedenheit fällt signifikant höher aus, wenn die Initiative begründet wurde (4,6 gegenüber 3,7).

2. Unterschiede nach Hierarchie und Lebenssituation

Führungskräfte bewerten RTO-Initiativen tendenziell positiver als Beschäftigte ohne Leitungsfunktion (4,9 gegenüber 3,9).

3. Unterschiede nach Geschlecht und familiärer Verpflichtung

Die Zufriedenheit mit RTO-Initiativen ist bei Vätern am höchsten (4,8), gefolgt von kinderlosen Männern (4,3) und kinderlosen Frauen (4,1). Der Wert von Müttern liegt bei 3,6. Diese Unterschiede führen die Wissenschaftler auf die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zurück.

Darauf weisen auch die Zusammenhänge mit der Kinderbetreuung hin. Vor allem Beschäftigte, die den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung übernehmen, sind mit der verstärkten Rückkehr in den Betrieb deutlich unzufriedener (3,4). Höhere Zufriedenheitswerte zeigen sich hingegen bei Beschäftigten, deren Partner

den Großteil der Kinderbetreuung übernimmt oder bei denen die Betreuung gleichmäßig aufgeteilt ist (4,8 bzw. 4,7).

Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit

Beschäftigte ohne RTO-Initiative berichten die höchste Zufriedenheit mit ihrer Arbeit (6,9). Bei Vorliegen einer RTO-Initiative sinkt der Wert auf 6,5. Am niedrigsten ist die Zufriedenheit bei Beschäftigten, die infolge der Vorgaben ihre Präsenz im Betrieb erhöhen mussten (6,4). Demgegenüber zeigen Beschäftigte, die bereits zuvor überwiegend im Betrieb tätig waren oder ihre Arbeitsweise nicht verändern mussten, höhere Werte (6,8).

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass freiwillige Präsenzarbeit mit höherer Arbeitszufriedenheit einhergeht. Eigenständige Entscheidungen über den Arbeitsort ermöglichen offenbar eine bessere Anpassung an individuelle Bedürfnisse und Alltagsanforderungen.

Zusammenhang zwischen RTO-Initiativen und Belastungserleben

In Betrieben ohne RTO-Initiative berichten 40 % der Beschäftigten von erhöhter Belastung; in Betrieben mit RTO-Initiative steigt dieser Anteil auf 50 %.

Besonders ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei Beschäftigten ohne Leitungsfunktion: Ohne RTO-Initiative berichten 37 % von hoher Belastung; mit RTO-Initiative sind es 49 %.

Für Führungskräfte zeigt sich hingegen kein signifikanter Unterschied, was wahrscheinlich an deren flexiblerer Zeiteinteilung liegt. Zudem erhalten sie häufiger offizielle Begründungen, was sich positiv auf die Akzeptanz auswirkt.

Meine 5 Handlungsempfehlungen für Sifas

1. Wirken Sie bei der Geschäftsführung darauf hin, dass **organisatorische Veränderungen plausibel begründet** werden.
2. RTO-Maßnahmen sollten systematisch in die **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** einbezogen werden.
3. **Maßnahmen zielgruppenspezifisch gestalten**: Besonders Beschäftigte ohne Leitungsfunktion und Personen mit hohen Care-Verpflichtungen sind stärker belastet.
4. **Beschäftigte in Entscheidungsprozesse einbinden**, die sie bzw. ihren Tätigkeitsbereich betreffen
5. **Hybride, flexible Modelle und Wahlmöglichkeiten** für Beschäftigte erhalten



Download-Tipp

Den Policy Brief WSI, Nr. 96, können Sie hier kostenfrei herunterladen: kurzlinks.de/a3it



Tödlicher Unfall an ungesichertem Aufzugsschacht: Verurteilung wegen Fahrlässigkeit

Das Amtsgericht Steinfurt hat zwei Mitarbeiter der Ö-GmbH wegen eines tödlichen Arbeitsunfalls zu jeweils 80 Tagessätzen Geldstrafe verurteilt (Az. 23 Ds 63/25 (30 Js 30/23), Urteil vom 26.1.2026). Ein Auszubildender war bei Bauarbeiten in einen ungesicherten Aufzugsschacht gestürzt und verstorben. Einer der Angeklagten wurde wegen fahrlässiger Tötung durch aktives Tun, der andere wegen fahrlässiger Tötung durch Unterlassen verurteilt. Lesen Sie hier die Einzelheiten zu dem Fall.

Der Auszubildende K. sollte auf einer Baustelle Stemmaarbeiten unmittelbar neben einem offenen Aufzugsschacht durchführen. Die vorgesehene Absturzsicherung bestand lediglich aus einem Seitenschutz von 1,70 m Höhe, der durch ein eingesetztes Bockgerüst faktisch auf etwa 43 cm reduziert wurde und damit nicht den sicherheitstechnischen Anforderungen entsprach. Der Angeklagte C. ordnete die Durchführung der Arbeiten in dieser Gefahrenlage an. Der Angeklagte Z. war als Verantwortlicher für den Arbeitsschutz eingesetzt, hatte jedoch weder eine wirksame Pflichtenübertragung gemäß § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz vorgenommen noch ausreichende Kontrollen auf der Baustelle durchgeführt. Während der Arbeiten stürzte der Auszubildende 14 m in den Schacht. Er erlag noch am selben Tag seinen schweren Verletzungen.

So beurteilten die Richter den Fall

Das Gericht stellte klare Pflichtverletzungen fest. Die Gefahrenlage sei für die beiden Angeklagten erkennbar gewesen. Maßgeblich sei, dass der Unfall bei ordnungsgemäßer Absturzsicherung hätte vermieden werden können.

C. wurde wegen fahrlässiger Tötung durch aktives Tun verurteilt, da er Arbeiten ohne ausreichende Sicherungsmaßnahmen angeordnet hatte. Z. wurde wegen fahrlässiger Tötung durch Unterlassen schuldig gesprochen, da er seinen Organisations- und Überwachungspflichten als Arbeitsschutzverantwortlicher nicht nachkam.

Eine eigenverantwortliche Selbstgefährdung des Verunfallten schied nach Auffassung des Gerichts aus. Entscheidend war hierbei der Ausbildungsstatus des Geschädigten und die damit ver-

bundene erhöhte Schutzbedürftigkeit. Auszubildenden fehle regelmäßig die vollständige Gefahrensicht.

Strafmildernd berücksichtigte das Gericht insbesondere die Geständnisse sowie die gezeigte Reue der beiden Angeklagten. Strafschärfende Umstände lagen nicht vor. Vor diesem Hintergrund hielt das Gericht jeweils 80 Tagessätze für angemessen. Die Höhe des Tagessatzes richtet sich nach den persönlichen Einkommensverhältnissen der Verurteilten.



Fazit

Arbeitsschutzpflichten sind eindeutig zu dokumentieren, zu übertragen und wirksam zu überwachen. Fehlende Klarheit oder Kontrolle kann erhebliche Gefahren für Beschäftigte – insbesondere für junge und unerfahrene Personen – nach sich ziehen. Sicherheitsrelevantes Handeln nach dem Motto „Es wird schon gut gehen“ genügt den gesetzlichen Anforderungen nicht. Wer Tätigkeiten in Gefahrenbereichen anordnet, hat vorab für eine den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben entsprechende Absicherung zu sorgen. Andernfalls drohen nicht nur Gefährdungen für Beschäftigte, sondern auch persönliche haftungs- und strafrechtliche Konsequenzen.



Download-Tipp

Az. 23 Ds 63/25 (30 Js 30/23): kurzlinks.de/6di9

Kurios, aber wahr: Ein Insektenstich auf dem Weg zur Arbeit gilt rechtlich als Dienstunfall

Im zugrunde liegenden Fall war ein Beamter auf seinem rund 20 km langen Arbeitsweg mit dem Fahrrad unterwegs, als sich eine Biene in seiner Kleidung verfang und ihn stach. Seinen Antrag, den Vorfall als Dienstunfall anzuerkennen, lehnte der Dienstherr zunächst ab. Begründung: Die Wahl des Fahrrads habe vor allem der körperlichen Ertüchtigung gedient. Das Obergericht Nordrhein-Westfalen widersprach dieser Einschätzung (Az. 1 A 868/22, Beschluss vom 12. Mai 2026).

Nach Auffassung des Gerichts bleibt der Zusammenhang mit dem Arbeitsweg auch dann bestehen, wenn Beschäftigte ein Verkehrsmittel wählen, das zugleich persönliche Zwecke – hier: Fitness – erfüllt. Entscheidend sei vielmehr, ob der Weg im Kern beruflich veranlasst ist. Die Wahl des Verkehrsmittels sei grundsätzlich dem Beschäftigten überlassen, solange sie sich im üblichen Rahmen bewege. Ein Bienenstich gehöre zu den allgemeinen Gefahren des

Straßenverkehrs und könne unabhängig vom Verkehrsmittel auftreten. Der Vorfall sei als Dienstunfall zu werten.



Download-Tipp

Az. 1 A 868/22: kurzlinks.de/45oi



Besonderheiten im Umgang mit neuen Azubis – Praxistipps für Sicherheitsbeauftragte

Als Sicherheitsbeauftragter (SiBe) stehen Sie täglich vor der Herausforderung, sicherheitsrelevante Themen verständlich und überzeugend zu vermitteln. Technische Maßnahmen und Vorschriften allein reichen nicht aus – erst durch wirksame Kommunikation entsteht echte Sicherheitskultur im Betrieb. Nutzen Sie den Start des neuen Ausbildungsjahrgangs, um von Anfang an ein sicheres Verhalten zu prägen und Unfallrisiken nachhaltig zu reduzieren. Wie das gelingt, erfahren Sie hier.

Auszubildende stehen am Anfang ihres Berufslebens. Sie sind häufig

- unerfahren im Umgang mit Risiken,
- zurückhaltend, Fragen zu stellen,
- stark von Vorbildern abhängig
- und motiviert, alles richtig zu machen.

Ihre Herausforderung als SiBe: Sie müssen Sicherheit verständlich, praxisnah und angstfrei vermitteln.

Vertrauen schaffen

Vertrauen ist die Grundlage jeder Kommunikation. Es entsteht im täglichen Miteinander – durch Verhalten, nicht durch Vorgaben.

Praxistipps, wie Sie Vertrauen aufbauen:

1. Stellen Sie sich als **Ansprechpartner** aktiv vor und zeigen Sie regelmäßig Präsenz im Betrieb.
2. Signalisieren Sie: **Fragen sind jederzeit willkommen.**
3. **Reagieren Sie geduldig** auf Unsicherheiten.
4. **Vermeiden Sie Bloßstellung** vor anderen.
5. **Bleiben Sie glaubwürdig:** Nicht übertreiben, keine unrealistischen Beispiele etwa für Unfallfolgen aussprechen.
6. Seien Sie **verlässlich** und halten Sie Zusagen ein.



Vertrauen wirkt wie ein Sicherheitsverstärker – es fördert Offenheit und verbessert die Kommunikation.

Verständlich und altersgerecht kommunizieren

Neue Auszubildende verfügen oft noch nicht über Fachkenntnisse. Komplexe Begriffe oder abstrakte Erklärungen führen schnell zu Missverständnissen.

Praxistipps, wie Ihre Botschaften richtig ankommen:

1. Verwenden Sie eine **einfache, klare Sprache**.
2. **Vermeiden Sie Fachbegriffe** oder erklären Sie diese sofort.
3. Bringen Sie **Beispiele aus dem Arbeitsalltag**: „Was würdest du tun, wenn ...?“
4. **Führen Sie sichere Arbeitsweisen vor.**
5. Stellen Sie sicher, dass Ihre Botschaft verstanden wurde: „Kannst du es mir mit deinen Worten erklären?“

Positive Kommunikation statt Abschreckung

Drohungen oder reine Verbote wirken eher kontraproduktiv – Azubis lernen nachhaltiger durch Anerkennung als durch Kritik.

Praxistipps, wie Sie positiv kommunizieren:

1. **Loben Sie korrektes Verhalten:** Gezieltes und ehrliches Lob stärkt das Sicherheitsbewusstsein und die Motivation von Auszubildenden. Wenn korrektes Verhalten – etwa das konsequente Tragen von Schutzausrüstung oder das Einhalten von Sicherheitsregeln – direkt anerkannt wird, verstehen Azubis, dass ihr Handeln wahrgenommen und geschätzt wird. Dies fördert nicht nur die Wiederholung des richtigen Verhaltens, sondern auch das Vertrauen in die eigene Kompetenz.
2. **Sorgen Sie für kleine Erfolgserlebnisse:** Regelmäßige, erreichbare Erfolgserlebnisse motivieren nachhaltig und steigern die Lernbereitschaft. Werden Fortschritte sichtbar gemacht – z. B. durch das selbstständige und sichere Ausführen einer Aufgabe –, entwickeln Auszubildende mehr Selbstvertrauen. Diese positiven Erfahrungen festigen sich und tragen dazu bei, dass sicherheitsgerechtes Verhalten zur festen Gewohnheit wird.
3. **Geben Sie motivierende Rückmeldungen:** Motivierende Rückmeldungen gehen über reines Lob hinaus und verbinden Anerkennung mit konstruktiver Unterstützung. Sie zeigen Auszubildenden nicht nur, dass sie etwas richtig gemacht haben, sondern auch, warum ihr Verhalten wichtig ist. Eine gute Rückmeldung ist konkret, zeitnah und nachvollziehbar:
 „Gut, dass du die Schutzbrille getragen hast – so hast du deine Augen effektiv geschützt.“
 Gleichzeitig können Verbesserungshinweise wertschätzend eingebunden werden, ohne zu demotivieren. Dadurch entsteht eine positive Lernatmosphäre, in der sich Azubis ernst genommen fühlen und bereit sind, ihr Verhalten weiterzuentwickeln:
 „Ich habe gesehen, dass du beim Schleifen keinen Handschutz getragen hast. Das kann zu Verletzungen führen. Bitte achte beim nächsten Mal darauf.“ Und ergänzend: „Gibt es etwas, das dir das Tragen erschwert?“ Das fördert den Dialog.



In Gesprächen über Regelverstöße sind Fingerspitzengefühl und konkrete Verbesserungshinweise gefragt.

Fehlerkultur als Sicherheitsfaktor

Gerade bei Berufsanfängern ist die Hemmschwelle, Fehler zuzugeben, hoch: Sie möchten als kompetent wahrgenommen werden und fürchten Kritik oder Nachteile für ihre Bewertung.

Werden Fehler nicht gemeldet, können mehrere problematische Effekte entstehen:

- **Unentdeckte Gefahrenquellen:** Kleine Fehler oder Unregelmäßigkeiten bleiben unbemerkt und können sich zu ernsthaften Risiken entwickeln.
- **Fehlende Korrekturmaßnahmen:** Ohne Meldung erfolgt keine Analyse – dementsprechend bleiben Ursachen bestehen und wiederholen sich.
- **Lerneffekte bleiben aus:** Fehler sind wichtige Lerngelegenheiten. Werden sie verborgen, entfällt dieser Lernprozess – sowohl für die Azubis selbst als auch für das gesamte Team.
- **Kettenreaktionen:** Ein vermeintlich „kleiner“ Fehler kann in komplexen Systemen Folgeschäden auslösen, etwa technische Defekte, Qualitätsmängel oder sogar Unfälle.

Azubis sollten früh erkennen, dass Fehler menschlich sind und nicht automatisch negative Konsequenzen haben. Entscheidend ist, dass sie erleben: Fehler melden schützt – und wird nicht bestraft, sondern unterstützt.

Praxistipps, wie Sie eine gute Fehlerkultur fördern:

1. **Schaffen Sie niedrigschwellige Meldewege** (analog, digital und persönlich):
 - **Fehler- oder Ideenbox (auch anonym nutzbar):** Zettel, die unkompliziert ausgefüllt und eingeworfen werden können
 - **Schwarzes Brett mit Kontaktmöglichkeiten:** Ihr Foto + „Sprich mich einfach an“
 - **QR-Code auf Plakaten oder Maschinen,** der direkt zu einem kurzen Meldeformular führt
 - **Melde-App oder internes Tool** mit wenigen Klicks („Gefahr melden“)
 - **Teams- oder WhatsApp-Gruppe (betrieblich)** für schnelle Hinweise: „Maschine X macht komische Geräusche“
 - **Offene Sprechzeiten** beim SiBe: „Komm einfach vorbei“
 - **Regelmäßige Sicherheitsrunden** direkt am Arbeitsplatz
 - **Kurze, informelle Gespräche zwischen SiBe und Azubi:** „Läuft alles sicher bei dir?“, „Gab es in den letzten Tagen irgendwo etwas Unsicheres oder Komisches?“, „Brauchst du Unterstützung?“
2. **Nutzen Sie Fehler als Lernchance,** indem Sie sie gemeinsam mit den Azubis reflektieren („Was ist passiert, warum und wie kann man es besser machen?“). Wichtig ist, das Verhalten zu thematisieren – nicht die Person. Wird der Fehler beim nächsten Mal vermieden, sollte dies bewusst anerkannt werden, um den Lernerfolg zu festigen.

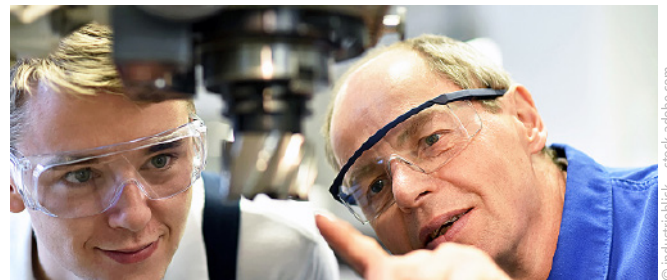
Lernen durch Vorbilder und Beobachtung

Azubis orientieren sich stark am Verhalten erfahrener Kollegen, da sie betriebliche Abläufe vor allem durch Beobachtung und Nachahmung erlernen. Für den Arbeitsschutz kann ein negatives Vorbild gravierende Folgen haben. Wenn erfahrene Mitarbeiter Sicherheitsvorschriften missachten – z. B. keine Schutzkleidung

tragen oder Abkürzungen bei Arbeitsabläufen nehmen –, übernehmen Azubis dieses Verhalten oft ungeprüft. Dies erhöht das Risiko von Unfällen. Zudem kann sich eine unsichere Sicherheitskultur im gesamten Betrieb etablieren. Ein konsequent positives Vorbild ist daher entscheidend, um Sicherheitsbewusstsein frühzeitig zu verankern.

Praxistipps, wie Sie und Ihre Kollegen als Vorbilder dienen:

1. **Leben Sie sicheres Verhalten konsequent vor.**
2. **Erklären Sie, warum Regeln wichtig sind:** Nicht nur „Trage Gehörschutz“, sondern ergänzend „Der Lärm hier kann dein Gehör dauerhaft schädigen – deshalb ist der Schutz wichtig“.
3. **Warnen Sie die Azubis vor Fake-Videos:** Sie zeigen oft verbotene halsbrecherische Arbeitsweisen.
4. **Sensibilisieren Sie Ihre Kollegen,** dass sie eine wichtige Vorbildfunktion haben. Am besten überzeugen Argumente, die zeigen: Vorbild sein kostet wenig, bringt aber mehr Sicherheit.



Erfahrene Kollegen haben eine wichtige Vorbildfunktion.

Zusammenarbeit mit Ausbildern und Führungskräften

Azubis sollen lernen, eigenverantwortlich sicher zu arbeiten – aber in ihrem Tempo. Überforderung führt zu Unsicherheit und Unsicherheit führt zu Fehlern.

Praxistipps, wie Sie als SiBe mit den Ausbildern und Führungskräften in Ihrem Betrieb an einem Strang ziehen:

1. **Stimmen Sie Erwartungen und Maßnahmen ab:** Alle Beteiligten sollten sich regelmäßig über den Ausbildungsstand, Gefährdungen und notwendige Schutzmaßnahmen austauschen. So wird sichergestellt, dass Sicherheitsanforderungen konsequent berücksichtigt werden.
2. **Stellen Sie einen einheitlichen Umgang mit Fehlern sicher** – sachlich, lösungsorientiert und ohne Schuldzuweisungen. Eine gemeinsame Linie verhindert widersprüchliche Signale gegenüber den Auszubildenden.
3. **Vereinbaren Sie klare Prioritäten:** Die zentrale Botschaft muss sein: Sicherheit hat Vorrang vor Leistung oder Tempo. Wenn Führungskräfte z. B. Zeitdruck höher gewichten als Sicherheitsregeln, entsteht ein gefährlicher Zielkonflikt für Azubis.



Fazit

Ein neuer Ausbildungsjahrgang steht in den Startlöchern. Als SiBe tragen Sie mit klarer, wertschätzender Kommunikation und unterstützender Begleitung im Arbeitsalltag maßgeblich dazu bei, dass sicheres Verhalten von Anfang an verankert wird.

Checkliste: Vermeiden Sie typische Fehler bei den ersten Schritten der Krisenstabsarbeit

Ein Krisenstab muss jederzeit in der Lage sein, schnell, strukturiert und wirksam zu handeln. Bereits kleine Versäumnisse können die Reaktionsfähigkeit spürbar beeinträchtigen und wertvolle Zeit kosten. Deshalb sind klare Grundlagen wie definierte Rollen, geeignete Räumlichkeiten und abgestimmte Abläufe essenziell. Diese praxisnahe Checkliste trägt dazu bei, Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Die Lagebewältigung in einer Krise hängt maßgeblich von der Fähigkeit des Krisenstabs ab, Ordnung ins Chaos zu bringen. Der Krisenstabsraum bildet die Basis für eine effektive Zusammenarbeit. Häufig treten bereits hier erste Herausforderungen auf: Ist überhaupt ein geeigneter Raum definiert? Auch die Rollenverteilung sollte mit Eintreffen des Krisenstabs geklärt sein – in der Praxis fehlt es oft an Transparenz. Sind die Rollen vergeben, sollte

der Krisenstab handlungsfähig sein. Dennoch entstehen häufig vermeidbare Verzögerungen, etwa wenn Hilfsmittel oder Dokumente nicht unmittelbar verfügbar sind. Zu diesem Zeitpunkt sind bereits wertvolle Minuten vergangen, ohne dass wesentliche Maßnahmen zur Lagebewältigung eingeleitet wurden. Prüfen Sie mithilfe dieser Checkliste, ob Sie optimale Voraussetzungen für die Krisenstabsarbeit in Ihrem Betrieb geschaffen haben.

Checkliste: Einrichtung und Handlungsfähigkeit des Krisenstabs

	Ja	Nein	Notizen
Krisenstabsraum			
1. Ist der Krisenstabsraum eindeutig festgelegt?	☐	☐	
2. Ist der Raum allen Krisenstabsmitgliedern bekannt?	☐	☐	
3. Ist ein 24/7-Zugang für alle alarmierten Personen gewährleistet?	☐	☐	
4. Sind Zufahrtsmöglichkeiten sichergestellt?	☐	☐	
5. Entspricht die Raumkapazität der vorgesehenen Personenanzahl?	☐	☐	
6. Ist eine Grundausstattung für Dokumentation/Visualisierung vorhanden (Stifte, Blöcke, Flipchart/Whiteboard, Marker, Laptop, Beamer)? Ist Videokonferenztechnik verfügbar und funktionstüchtig?	☐	☐	
7. Ist eine unterbrechungsfreie Stromversorgung gewährleistet?	☐	☐	
8. Sind Beleuchtung und Raumtemperatur regulierbar?	☐	☐	
Verantwortung und Zuständigkeiten			
9. Sind die Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Krisenstab definiert und allen klar?	☐	☐	
10. Sind alle erforderlichen Funktionen besetzt?	☐	☐	
11. Wird eine Nachalarmierung bei fehlenden Funktionen geprüft/eingeleitet?	☐	☐	
12. Wird eine Doppelbesetzung kritischer Rollen berücksichtigt?	☐	☐	
13. Werden aktuell nicht benötigte Personen sinnvoll für Reserve- oder Folgeaufgaben eingeplant?	☐	☐	
Handlungsfähigkeit			
14. Sind alle erforderlichen Unterlagen, Passwörter, Schlüssel etc. verfügbar?	☐	☐	
15. Ist die Sitzordnung funktional und rollenorientiert gestaltet?	☐	☐	
16. Gibt es ausreichend Ruhe für konzentriertes Arbeiten?	☐	☐	
Lageerfassung			
17. Sind verlässliche Informationsquellen klar definiert?	☐	☐	
18. Werden erste Informationen zur Lage kritisch hinterfragt?	☐	☐	
19. Ist allen bewusst, dass diese häufig ungenau oder unvollständig sind?	☐	☐	
20. Läuft die Kommunikation innerhalb des Krisenstabs und nach außen strukturiert und geordnet ab?	☐	☐	
21. Werden die vorhandenen Informationen übersichtlich und visuell dargestellt?	☐	☐	
22. Werden alle verfügbaren Informationen, Entscheidungsgrundlagen und Maßnahmen dokumentiert?	☐	☐	



„Was genau versteht man unter thermischer Behaglichkeit?“

Frage: „Wie können wir sicherstellen, dass in unseren Büroräumen thermische Behaglichkeit erreicht wird? Was bedeutet dieser Begriff eigentlich konkret?“

Antwort: Thermische Behaglichkeit ist dann gegeben, wenn eine Person mit Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftbewegung in ihrer Umgebung zufrieden ist. Es gibt keine starren Grenzwerte, wohl aber bewährte Richtwerte:

Richtwerte			
Art der Tätigkeit	Lufttemperatur (°C)	Luftfeuchtigkeit (%)	Luftbewegung (m/s)
Geistige Tätigkeit im Sitzen	18–24	40–70	max. 0,1
Leichte Handarbeit im Sitzen	18–24	40–70	max. 0,1
Leichte Arbeit im Stehen	17–22	40–70	max. 0,2

Richtwerte	
Raumart	Temperatur (°C)
Büroräume	20*
Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräume	21
Sonstige Arbeitsräume (außer Hitzearbeitsplätze)	26 (max.)
Verkaufsräume	19 (min.)

* Die Raumtemperaturen dürfen unterschritten werden, wenn aufgrund betriebstechnischer Gegebenheiten geringere Temperaturen erforderlich sind.

3-Punkte-Check für den Arbeitsalltag

1. Kurzbefragung im Team

- Ist Ihnen zu warm, zu kalt oder angenehm?
- Spüren Sie Zugluft?
- Fühlen Sie sich eher schläfrig oder konzentriert?

Als Faustregel gilt: Fühlen sich mehr als 80 % der Kollegen wohl, sind die Bedingungen in der Regel akzeptabel.

2. Einfache Messung der Raumparameter

Nutzen Sie ein kleines Raumklimagerät oder Apps mit Sensor:

- Temperatur messen (Soll: ca. 21–22 °C im Winter, 23–26 °C im Sommer)
- Luftfeuchte prüfen (ideal: etwa 40–60 %)
- Zugluft mit einem Anemometer messen (Richtwerte: ≤ 0,1–0,15 m/s ist meist unproblematisch; > 0,15–0,2 m/s kann als Zugluft empfunden werden)

Wichtig: Mehrmals messen zu verschiedenen Tageszeiten.

3. Auf typische Warnsignale achten

Diese Hinweise deuten auf fehlende Behaglichkeit hin:

- Viele klagen, dass sie frieren oder schwitzen
- Häufiges Lüften oder Schließen der Fenster aus Unzufriedenheit
- Beschwerden wie Kopfschmerzen, trockene Augen, Müdigkeit



Fazit

Thermische Behaglichkeit erkennen Sie am besten daran, dass sich die Mehrheit wohlfühlt, die Klimawerte im Richtbereich liegen und keine typischen Beschwerden auftreten. Kombinieren Sie für eine aussagekräftige Einschätzung immer Messwerte mit der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten.



„Wie soll ich das Thema Fahrtauglichkeit bei älteren Dienstwagenfahrern ansprechen?“

Frage: „Ich leite einen Fuhrpark und beobachte bei einigen älteren Dienstwagenfahrern vermehrt kleinere Schäden an deren Pkws. Wie kann ich das Thema Fahrtauglichkeit ansprechen, ohne zu diskriminieren, und gleichzeitig meiner Verantwortung gerecht werden?“

Antwort: Ein sensibler und zugleich wichtiger Punkt: Maßgeblich ist nicht das Alter, sondern die individuelle Fahrtauglichkeit. Maßnahmen wie regelmäßige Fahrsicherheitstrainings, freiwillige Seher- oder Gesundheitschecks sowie klare Vorgaben zur Eigenverantwortung bei Einschränkungen sollten für alle Fahrer gelten. So

vermeiden Sie den Eindruck von Diskriminierung. Bei auffälligen Schadenhäufungen empfiehlt sich eine sachliche Auswertung der Daten. Diese dienen als neutrale Basis für Gespräche. Wichtig dabei: Bleiben Sie wertschätzend und lösungsorientiert. Formulieren Sie Beobachtungen konkret und bieten Sie Unterstützung an, z. B. zusätzliche Trainings oder mehr Assistenzsysteme. Weitergehende Maßnahmen – wie verpflichtende Untersuchungen – sind nur bei begründeten Zweifeln zulässig.



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



Reformiertes Prämienprogramm der BG BAU – profitieren Sie von diesen Neuerungen

Mit Wirkung zum 1.7.2026 hat die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) ihr Förderprogramm für Arbeitsschutzprämien überarbeitet. Die Änderungen zielen darauf ab, moderne Technologien stärker zu berücksichtigen, die Förderung praxisnäher auszurichten und den Zugang zu den Prämien zu erleichtern. Lesen Sie hier, welche neuen Chancen und Anpassungen bei der Planung von Investitionen in den Arbeitsschutz sich für Ihren Betrieb daraus ergeben können.

Neue Maßnahmen im Förderkatalog

- Erstmals fördert die BG BAU **Drohnen**, die insbesondere für Inspektions- und Kontrollarbeiten an schwer zugänglichen oder gefährlichen Arbeitsbereichen eingesetzt werden. Zuschüsse gibt es sowohl für die Anschaffung als auch für notwendige Qualifikation und die Registrierung. Die Förderung erfolgt beitragsabhängig und kann bis zu 2.000 € pro Jahr und Betrieb betragen.
- Ebenfalls neu in den Förderkatalog aufgenommen wurden **temporäre Absturz- und Durchsturzsicherungen**, etwa für Schalungsarbeiten oder Tätigkeiten an lichtdurchlässigen Dachflächen. Im Fall einer beitragsabhängigen Förderung erstattet die BG BAU bis zu 50 % der Anschaffungskosten (maximal 3.000 €); alternativ können unter bestimmten Voraussetzungen auch höhere, beitragsunabhängige Förderungen bis zu 10.000 € gewährt werden.

Parallel zur inhaltlichen Erweiterung wurde die beitragsabhängige Förderung vereinfacht

Die Zahl der Förderstufen wurde von fünf auf vier reduziert, um den Zugang zu den Fördermitteln zu erleichtern.

Die maximale jährliche Fördersumme richtet sich nach dem Mitgliedsbeitrag und ist wie folgt gestaffelt:

- Beitrag 100 bis 1.000 € : Förderung max. 250 €
- Beitrag 1.001 bis 25.000 €: Förderung max. 5.000 €
- Beitrag 25.001 bis 100.000 €: Förderung max. 10.000 €
- Beitrag ab 100.001 €: Förderung max. 20.000 €



Fazit

Die BG BAU setzt mit ihrem reformierten Prämienprogramm verstärkt auf gezielte Förderung moderner sicherheitsrelevanter Maßnahmen bei gleichzeitig vereinfachten Verfahren – was insbesondere kleinen und mittleren Betrieben zugute kommen soll. Machen Sie regen Gebrauch davon!



Download-Tipp

Alle förderfähigen Maßnahmen und Ausstattungszuschüsse der BG BAU finden Sie hier: kurzlinks.de/9ct8

Best Practice: Warum die Schritte-Challenge bei der Firma Niederegger ein voller Erfolg wurde

Wie können wir niedrigschwellige Bewegungsanreize für unsere Beschäftigten schaffen und gleichzeitig den Teamzusammenhalt stärken? Dieser Herausforderung stellte sich der Lübecker Marzipanhersteller Niederegger und rief mit Unterstützung der BARMER Krankenkasse ein außergewöhnliches Projekt ins Leben. Wie das bei der Belegschaft ankam und was seinen besonderen Reiz ausmacht, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Kern der Maßnahme war eine sechswöchige, appbasierte Schritte-Challenge, die ohne zusätzliche technische Ausstattung nutzbar war (in Kooperation mit dasfitnesswunder.de). Die Teilnehmer erfassten ihre Schritte über Smartphone oder Fitnesstracker und erhielten jederzeit Rückmeldung zu ihrem Aktivitätsniveau.

Gamifizierung als Erfolgsfaktor

Ein besonderer Motivationsfaktor war die inhaltliche Einbettung: Die Challenge war als virtuelle Reise entlang der Geschichte des Marzipans konzipiert. Ein digitales Reisetagebuch vermittelte historische Hintergründe und verband die Bewegung spielerisch mit der Unternehmensidentität.

Über interne Kommunikationskanäle wurden alle Beschäftigten zur Teilnahme eingeladen, mehr als 100 organisierten sich in

14 Teams. Die Challenge bestand aus zwei Elementen: einer Geo-Challenge, bei der die Teams gemeinsam eine historische Route von insgesamt 24.126 km liefen, sowie einer Team-Challenge, die den Wettbewerb zwischen den Gruppen förderte. Im Durchschnitt erreichten die Teilnehmer 8.665 Schritte je Person pro Tag; insgesamt wurden 39 Millionen Schritte gesammelt. Die besten Teams wurden mit Preisen und einem Event belohnt. Fazit: Neben nachhaltig gesteigerter Bewegung zeigten sich positive Effekte auf Motivation und bereichsübergreifenden Austausch.

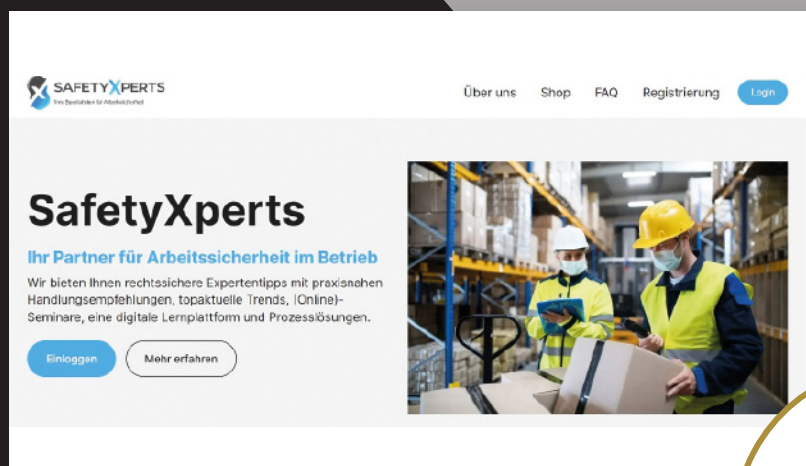


Mein Tipp

Nutzen Sie die Beratung der BARMER für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement: kurzlinks.de/ljd7



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, Michael Schrader, Bonn • 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.



Interaktiver Safety-Check

Der Safety-Check des Deutschen Verkehrssicherheitsrats hilft Ihnen, Ihre Verkehrssicherheitsarbeit systematisch zu planen und zu verbessern. Mittels interaktiver Checklisten erfassen Sie zunächst den Ist-Zustand in Ihrem Betrieb (Stellenwert von Verkehrssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheit; Ausgestaltung der Kommunikations- und Fehlerkultur; Meldewesen für Gefährdungen und Unfälle). Die Auswertung zeigt Ihnen, wo Handlungsbedarf besteht. Mit den daraus abgeleiteten individuellen Maßnahmen können Sie nachhaltig Rahmenbedingungen gestalten, damit dienstlich veranlasste Wege und die Wege zur Arbeit und wieder nach Hause unter sicheren Bedingungen stattfinden können.

Starten Sie hier Ihren Safety-Check:

 kurzlinks.de/ukra

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

 premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit