

Werkzeuge für **sicheres** und **gesundes** Arbeiten



BAU AUF SICHERHEIT
BAU AUF **DICH**
www.bau-auf-sicherheit.de

 **BG BAU**
Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft

Ihr Einstieg in sicheres und gesundes Arbeiten

Hier finden Sie wertvolle Tipps, wie Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Führungskraft zu sicherem und gesundem Verhalten motivieren können. Wählen Sie für den Einstieg die Tipps aus, die Ihnen leichtfallen.

Die Tipps gliedern sich in sechs Themenfelder:

- **Sichere Verhältnisse schaffen**
- **Sicheres Verhalten fördern**
- **Sicher und gesund kommunizieren**
- **Psychologisches Wissen für den Arbeitsalltag**
- **Kraftvoll entspannt dem Stress begegnen**
- **Angebote der BG BAU**

Inhaltsverzeichnis

1 SICHERE VERHÄLTNISSE SCHAFFEN

- 1.1 Mehr Zeit für Arbeitsschutz
- 1.2 Führungskräfte sind Ansprechpersonen
- 1.3 Sicherheitsblitzlicht
- 1.4 Zehn Minuten Zeit für den Arbeitsschutz
- 1.5 Mit Sicherheit beginnen
- 1.6 Aus Vorfällen lernen
- 1.7 Digitaler Meldeweg
- 1.8 Informationen an Ort und Stelle

11

12

13

14

15

16

17

18

19



2	SICHERES VERHALTEN FÖRDERN	21
2.1	Führungskräfte mit Vorbildfunktion	22
2.2	Sicheres Verhalten wertschätzen	23
2.3	Riskantes Verhalten ansprechen	24
2.4	Konsequenzen beim Sicherheitsverhalten	25
2.5	Ein Anreizsystem einführen	26
2.6	Aktiv unterweisen	27
2.7	Entscheidung für die eigene Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	28
2.8	Alle tragen ihre Persönliche Schutzausrüstung (PSA)	29
2.9	Ordnung leicht gemacht – Werkzeuge und andere Arbeitsmittel	30
2.10	Auf Schmerzen schnell & flexibel reagieren	31
2.11	Offenheit für Neues fördern	32
2.12	„STOPP!“ sagen, wenn's gefährlich wird	33
2.13	Lebenswichtige Regeln retten Leben!	34
2.14	Die lebenswichtigen Regeln einführen	35
2.15	Eigene Regeln schreiben	36



Inhaltsverzeichnis

3	SICHER UND GESUND KOMMUNIZIEREN	37
3.1	Verbindlich und klar kommunizieren	38
3.2	Freundlichkeit gewinnt	39
3.3	Fragen stellen – um in die Köpfe zu kommen	40
3.4	Zeit zum Zuhören	41
3.5	Aktives Zuhören	42
3.6	Konstruktive Konflikte	43



Inhaltsverzeichnis

4	PSYCHOLOGISCHES WISSEN FÜR DEN ARBEITSALLTAG	45
4.1	Betriebsblindheit	46
4.2	Verhalten verändern durch positive Verstärkung	47
4.3	Ziele erreichen	48
4.4	Ein „Ja“ macht den Unterschied	49
4.5	Risiko Routine	50

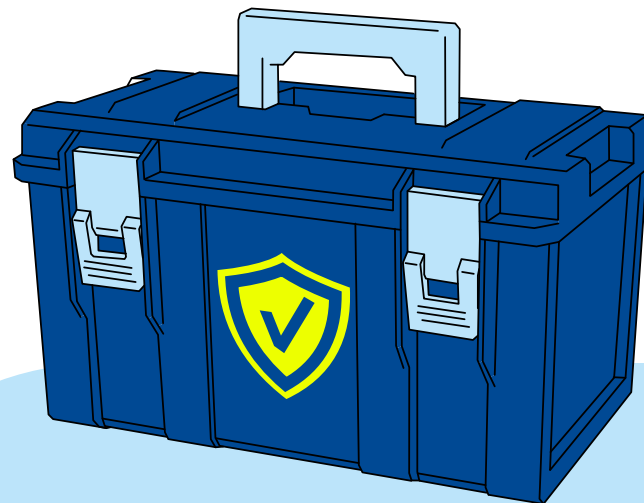


5	KRAFTVOLL ENTSPANNT DEM STRESS BEGEGNEN	51
5.1	Pausen – kurz & verteilt	52
5.2	Sport & Entspannung einen Platz im Leben geben.	53
5.3	Gut mit sich selbst reden	54
5.4	Mini-Urlaub	55
5.5	Ausatmen	56
5.6	Notfalltipps gegen Stress	57
5.7	Positiver Tagesrückblick – „Drei gute Dinge“-Übung	58
5.8	Stresseinschätzung von 0 bis 100	59



Inhaltsverzeichnis

6	ANGEBOTE DER BG BAU	61
6.1	BAUSTEINE – sicher arbeiten – gesund bleiben	62
6.2	Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung	63
6.3	Wissen schützt: Das Bildungsangebot der BG BAU	64
6.4	So geht's mit Ideen-Treffen	65
6.5	Die Arbeitsschutzprämienförderung der BG BAU	66
6.6	AMS BAU	67
6.7	BAU AUF BAU	68
6.8	Persönliche Beratung	69



1.

Sichere Verhältnisse schaffen



1.1 Mehr Zeit für Arbeitsschutz

Anlass

Auf dem Bau zählt Schnelligkeit. Um den engen Zeitplan einzuhalten, wird oft an der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz gespart. Das lässt sich durch eine gute Planung vermeiden und Sie kommen Ihrer Pflicht als Arbeitgeber oder Führungskraft nach.

Idee

- Planen Sie bei der Arbeitsorganisation und der Arbeitsvorbereitung den Arbeitsschutz mit ein.
- Weisen Sie bereits im Angebot aus, welche Arbeitsschutzmaßnahmen Sie vorsehen.
- Legen Sie fest, wie mit mangelhafter Arbeit anderer Gewerke umgegangen wird, zum Beispiel wenn ein Gerüst fehlt oder nicht vorschriftsmäßig aufgebaut wurde.
- In der Praxis bedeutet das, Sicherheitsmaßnahmen festzulegen, umzusetzen und zu prüfen.

Hintergrund

Indem Sie von Anfang an genug Zeit für alle Arbeitsschritte einplanen, schaffen Sie Rahmenbedingungen für sicheres Verhalten auf der Baustelle.

1.2 Führungskräfte sind Ansprechpersonen

Anlass

Ihre Mitarbeitenden sind die Expertinnen und Experten vor Ort. Einige Sicherheitsmängel können sie selbst beheben, bei anderen benötigen sie Ihre Unterstützung.

Idee

Zeigen Sie sich Ihren Mitarbeitenden gegenüber als zuverlässige Ansprechperson in allen Fragen rund um die Arbeitssicherheit. Dazu gehört:

- **immer ein offenes Ohr für Sicherheitsmängel zu haben,**
- **einen Meldeweg für Sicherheitsmängel zu etablieren,**
- **ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Befugnis auszustatten, Sicherheitsmängel abzustellen,**
- **dass auch Vorgesetzte und Führungskräfte regelmäßig an Schulungen der BG BAU teilnehmen.**

Hintergrund

Indem Sie die Hinweise Ihrer Mitarbeitenden zu Sicherheitsmängeln ernst nehmen, zeigen Sie ihnen, dass sie Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen haben. Dies wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima und den Arbeitsschutz aus.

1.3 Sicherheitsblitzlicht

Anlass

Um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dauerhaft im Betrieb zu verankern, helfen regelmäßige Anlässe, bei denen darüber gesprochen wird.

Idee

Führen Sie im Rahmen der Aufgabenverteilung ein „Sicherheitsblitzlicht“ (**ein** bis drei Minuten) durch. Stellen Sie dabei die folgenden Fragen:

- **Was brauchen wir, um unsere Arbeit sicher auszuführen?**
- **Welche Probleme sehen wir auf uns zukommen?**
- **Wie können wir auf diese Probleme reagieren?**

Es empfiehlt sich, zusätzlich dazu einmal in der Woche eine längere Teambesprechung einzuplanen und sich zehn Minuten Zeit für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu nehmen.

Hintergrund

Durch ein „Sicherheitsblitzlicht“ können Sie Probleme schnell aufspüren und rechtzeitig Lösungsmaßnahmen ergreifen. Der Fokus der Mitarbeitenden wird auf die Sicherheit bei der Arbeit ausgerichtet.

1.4 Zehn Minuten Zeit für den Arbeitsschutz

Anlass

Um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dauerhaft im Betrieb zu verankern, helfen regelmäßige Anlässe, bei denen darüber gesprochen wird.

Idee

Führen Sie mit Ihren Mitarbeitenden an einem regelmäßigen, festen Termin einmal pro Woche ein zehnmütiges Gespräch über den Arbeitsschutz. Stellen Sie nacheinander die folgenden Fragen:

- **Was ist letzte Woche im Arbeitsschutz gut gelaufen?**
- **Was ist letzte Woche bei der Arbeit schlecht gelaufen?**
- **Welche Ideen haben wir, um den Arbeitsschutz zu verbessern?**

Geben Sie Ihren Mitarbeitenden Zeit, um darüber nachzudenken. Fragen Sie nicht: „Hat jemand etwas zum Thema Arbeitssicherheit?“ Dies ist eine geschlossene Frage, auf die wahrscheinlich alle mit „Nein“ antworten würden.

Hintergrund

Je häufiger die Mitarbeitenden über sichere Arbeitsbedingungen sprechen, desto eher werden sie die Maßnahmen des Arbeitsschutzes verinnerlichen und anwenden.

1.5 Mit Sicherheit beginnen

Anlass

Sie möchten das Thema Sicherheit im Bewusstsein Ihrer Belegschaft verankern.

Idee

Bei jeder Besprechung erzählen Sie und idealerweise eine weitere Person von einem sicherheitsrelevanten Ereignis, das kürzlich passiert ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Ereignis bei der Arbeit, im Straßenverkehr oder im Privatleben stattgefunden hat. Gut ist ein persönliches Ereignis. Sie und die betroffene Person berichten, was passiert ist und wie Sie sich jeweils dabei gefühlt haben.

Hintergrund

Je häufiger Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen über das Thema Sicherheit sprechen, desto stärker richtet sich die Aufmerksamkeit auf Sicherheit bei der Arbeit. Dies führt dazu, dass alle Mitarbeitenden vorsichtiger werden und Gefahrenquellen schneller entdecken.

1.6 Aus Vorfällen lernen

Anlass

In jedem Betrieb passieren Fehler, Beinahe-Unfälle und Unfälle, aus denen Sie lernen können. Sammeln Sie diese in einer regelmäßigen Besprechung.

Idee

Belohnen Sie jeden gemeldeten Fehler und stellen Sie sich gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden die folgenden Fragen:

- **Was ist geschehen?**
- **Wie kam es dazu?**
- **Was hätten wir tun müssen, um es zu verhindern?**
- **Welche Rahmenbedingungen brauchen wir, damit es nicht nochmals passiert?**

Machen Sie deutlich, dass es nicht darum geht, eine schuldige Person zu finden, sondern für die Zukunft zu lernen. Diese Gespräche werden zur Routine, wenn sie zu einem festen Termin durchgeführt werden.

Hintergrund

Durch die Einbindung aller Mitarbeitenden in diesen Prozess steigern Sie ihre Identifikation mit dem Unternehmen. Die Maßnahmen, die Sie aus der Unfall- und Fehleranalyse ableiten, tragen dazu bei, dass in Ihrem Betrieb sicherer gearbeitet wird. Die regelmäßige Analyse von Vorfällen hilft bei der Etablierung einer Fehlerkultur, in der Fehler als Chance zur Verbesserung der Prozesse genutzt werden.

1.7 Digitaler Meldeweg

Anlass

Beschäftigte im Bauwesen sind auf vielen Baustellen unterwegs. Manchmal fällt ihnen dabei etwas auf, das sich potenziell zu einem Problem entwickeln könnte. Beispiele hierfür sind eine poröse Kabelisolierung, mangelhafte Baustromverteiler oder fehlende sichere Verkehrswege.

Idee

- **Nutzen Sie eine gemeinsame digitale Plattform, um Probleme vor Ort zu melden und zu dokumentieren. Etablieren Sie zum Beispiel einen Gruppenchat mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.**
- **Überlegen Sie mit ihnen gemeinsam, wie die gemeldeten Probleme abgearbeitet werden.**
- **Die Person, die ein Problem meldet, sollte nicht allein für dessen Behebung zuständig sein. Das könnte dazu führen, dass wenig gemeldet wird.**

Hintergrund

Durch die Dokumentation vor Ort und die gemeinsame Problembeseitigung verbessert sich die Arbeitsorganisation. Die Belegschaft erlebt, dass sie Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen kann.

1.8 Informationen an Ort und Stelle

Anlass

Ihnen fällt auf, dass eine Maschine, ein Werkzeug oder ein Hilfsmittel falsch oder riskant benutzt wird.

Idee

Beschriften Sie einen wasserfesten Aufkleber mit einem Hinweis, wie das Arbeitsmittel richtig verwendet wird.

Ein Beispiel ist die Benutzung eines kleinen Trennschleifers oder einer Handkreissäge.

Da passt ein Aufkleber mit den Worten: „Bitte mit beiden Händen benutzen.“

Falls Platz ist, können Sie die Aufforderung mit einem Nebensatz mit „weil“ oder „damit“ ergänzen.

Hintergrund

Eine positiv formulierte Aufforderung vermittelt eine konkrete Vorstellung davon, wie das Arbeitsmittel richtig verwendet wird. Eine negative Aufforderung – mit einem „nicht“ – weist hingegen nur indirekt auf die falsche Verwendung hin und sollte daher vermieden werden. Eine Begründung mit „weil“ erhöht beim Gegenüber die Bereitschaft zu kooperieren.

2.

Sicheres Verhalten fördern



2.1 Führungskräfte mit Vorbildfunktion

Anlass

Auch Führungskräfte und Vorgesetzte verhalten sich nicht immer perfekt. Sind Sie auch schon einmal ohne Helm oder Sicherheitsschuhe über die Baustelle gegangen?

Idee

Führungskräfte sind Vorbilder! Abweichungen vom sicheren Verhalten bleiben den Mitarbeitenden in Erinnerung. Sicheres Verhalten können Sie einfordern, wenn Sie es selbst vorleben:

- **Tragen Sie Ihre Persönliche Schutzausrüstung, wenn Sie eine Baustelle betreten.**
- **Beachten Sie Absperrungen und Hinweisschilder, wenn Sie sich auf der Baustelle bewegen.**
- **Halten Sie sich an Regeln, insbesondere an die, die Sie selbst einfordern.**
- **Leben Sie eine Kultur der Arbeitssicherheit in Ihrem Betrieb.**

Hintergrund

Man spricht auch vom Lernen am Modell. Der Spruch „Man kann die Kinder erziehen, wie man will, sie machen einem doch alles nach.“ bringt den Effekt auf den Punkt. Seien Sie sich Ihrer Vorbildrolle immer bewusst.

2.2 Sicheres Verhalten wertschätzen

Anlass

Es gibt immer Mitarbeitende, die sich vorbildlich verhalten und sicher arbeiten. Sie räumen zum Beispiel – nicht nur ihre eigenen – Werkzeuge am Ende des Tages weg oder sind dafür bekannt, Mängel sofort zu beheben.

Idee

Richten Sie Ihren Fokus auf das sichere Verhalten Ihrer Belegschaft:

- **Nehmen Sie vorbildliches Verhalten anerkennend zur Kenntnis und loben Sie Ihre Mitarbeitenden dafür.**
- **Werden Sie beim Loben konkret und benennen Sie das sichere Verhalten, das Sie wertschätzen.**

Hintergrund

Angemessenes und konkretes Lob hat positive Effekte auf das Verhalten – und kostet nichts.

Durch die Aufmerksamkeit erfahren Ihre Mitarbeitenden Anerkennung für ihr Verhalten.

Indem Sie sie im Beisein der Kolleginnen und Kollegen loben, stärken Sie das vorbildliche Verhalten.

2.3 Riskantes Verhalten ansprechen

Anlass

Ein Mitglied Ihres Teams hat sich riskant verhalten, indem es beispielsweise die Persönliche Schutzausrüstung nicht getragen hat.

Idee

- Suchen Sie zeitnah das Gespräch.
- Wenn Sie ein Verhalten kritisieren, sagen Sie, welches Verhalten Sie stattdessen sehen möchten.
- Seien Sie neugierig und fragen Sie nach, was dazu geführt hat, dass sich die Person unsicher verhalten hat.
- Welche Rahmenbedingungen wären für sicheres Verhalten nötig gewesen?

Hintergrund

Nur wenn Sie die Gründe kennen, können Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungen finden, um die Arbeit sicher zu gestalten. Außerdem nimmt Ihr Team wahr, dass Sie die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ernst meinen.

2.4 Konsequenzen beim Sicherheitsverhalten

Anlass

Sie beobachten wiederholt sicheres oder unsicheres Verhalten bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Idee

- **Reagieren Sie auf sicheres sowie auf unsicheres Verhalten mit derselben Konsequenz wie bei anderen Leistungen oder Verstößen im Arbeitsverhältnis.**
- **Das Verhalten kann sich auf Beförderungen und die übertragene Verantwortung auswirken.**

Hintergrund

Sie senden Ihren Beschäftigten ein deutliches Signal für den Stellenwert des Arbeitsschutzes, wenn Sie Sicherheitsverhalten in die Bewertung einfließen lassen.

2.5 Ein Anreizsystem einführen

Anlass

Sie wollen für Ihre Belegschaft einen zusätzlichen Anreiz schaffen, sich sicher zu verhalten.

Idee

Führen Sie ein Anreizsystem ein. Legen Sie die Anreize gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fest. Beispiele können sein:

- **Teams, die sich über einen bestimmten Zeitraum vorbildlich im Arbeitsschutz verhalten haben, bekommen einen zusätzlichen bezahlten Urlaubstag oder werden von Ihnen zum Essen eingeladen.**
- **Manche Betriebe machen gute Erfahrungen mit gemeinschaftlich festgelegten Regeln und kleinen Geldstrafen bei einem Verstoß gegen diese Regeln. Legen Sie mit den Mitarbeitenden vorab gemeinsam fest, wofür das Geld verwendet werden soll.**

Hintergrund

Insbesondere positive Konsequenzen können Verhalten formen und stabilisieren. Wenn Sie als Belohnung eine Gruppenaktivität wählen, stärken Sie zusätzlich das Gemeinschaftsgefühl.

2.6 Aktiv unterweisen

Anlass

Sie sind sich unsicher, ob Ihre Unterweisungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankommen. Sie möchten den Lerneffekt bei Unterweisungen erhöhen.

Idee

Gestalten Sie die Unterweisungen abwechslungsreich. Beteiligen Sie die Belegschaft aktiv an den Unterweisungen und nutzen Sie das gemeinsame Wissen des Teams:

- **Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, an welche Sicherheitsmaßnahmen bei bestimmten Arbeiten gedacht werden muss.**
- **Lassen Sie die Mitarbeitenden konkrete Sicherheitsmaßnahmen zeigen, zum Beispiel das richtige Anlegen der Persönlichen Schutzausrüstung.**
- **Diskutieren Sie mit Ihren Mitarbeitenden, welche Arbeitsmittel ausgewählt werden und wie die Arbeitsabläufe aussehen sollen, und legen Sie sich gemeinsam auf ein Ergebnis fest.**

Hintergrund

Werden die Beschäftigten aktiv beteiligt, können sie sich die Inhalte leichter merken. Durch das Lösen der Aufgabe im Team lässt sich das Wissen der ganzen Gruppe nutzen. So wird die Botschaft „Arbeitsschutz funktioniert gemeinsam am besten“ vermittelt.

2.7 Entscheidung für die eigene Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Anlass

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Mitarbeitenden eine Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung zu stellen. Diese wird jedoch nicht immer konsequent getragen.

Idee

- **Besorgen Sie zwei bis drei alternative Persönliche Schutzausrüstungen (PSA), die alle den Sicherheitsvorschriften entsprechen.**
- **Lassen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle Alternativen anprobieren.**
- **Fordern Sie sie anschließend auf, sich für eine der Alternativen zu entscheiden.**

Hintergrund

Durch die Entscheidung für eine PSA aus mehreren Alternativen entsteht eine höhere Bereitschaft, die PSA zu tragen und sorgfältig zu behandeln. Die eine Person wählt die schickere PSA, die andere die bequemere.

2.8 Alle tragen ihre Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Anlass

Vergessen die Kolleginnen und Kollegen ihre Persönliche Schutzausrüstung (PSA) manchmal im Bus oder auf dem Betriebshof? Haben Sie die PSA bei der Arbeit nicht an Ort und Stelle?

Idee

- Ordnen Sie die PSA im Betrieb, im Bauwagen etc. so an, dass für alle offensichtlich ist, wer seine PSA (nicht) trägt.
- Bringen Sie an den Aufbewahrungsplätzen der PSA Namensschilder oder Fotos der jeweiligen Kolleginnen und Kollegen sowie Fotos der PSA an.
- Weisen Sie darauf hin, dass nicht ohne PSA gearbeitet werden darf und vergessene PSA geholt werden muss.
- Ermutigen Sie die Mitarbeitenden, sich gegenseitig auf vergessene PSA hinzuweisen.

Hintergrund

Arbeitsschutz funktioniert gemeinsam – im Team – am besten. Das bedeutet: Alle passen aufeinander auf, denn niemand ist perfekt und es kann immer mal etwas übersehen oder vergessen werden.

2.9 Ordnung leicht gemacht – Werkzeuge und andere Arbeitsmittel

Anlass

Sind Ihre Mitarbeitenden manchmal auf der Suche nach dem richtigen Werkzeug?

Idee

- **Geben Sie jedem Arbeitsmittel und Werkzeug einen festen Platz – kennzeichnen Sie diesen Platz mit einem Bild des jeweiligen Gegenstands.**
- **Am Ende des Arbeitstages sollten keine Bilder mehr zu sehen sein, sondern nur die Arbeitsmittel und Werkzeuge.**
- **So sind alle Arbeitsmittel am Morgen am angestammten Platz gut zu finden. Falls nicht, sprechen Sie es zeitnah an.**

Hintergrund

Kleine Anregungen können dabei helfen, das Richtige zu tun. Diese Bilder sind solche Entscheidungshilfen. Überlegen Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden immer wieder aufs Neue, wie sicheres und gesundes Arbeiten zur selbstverständlichen Gewohnheit wird. Oft haben sie die besten Ideen, wenn sie sicher sind, dass sicheres und gesundes Arbeiten gewünscht wird.

2.10 Auf Schmerzen schnell & flexibel reagieren

Anlass

Sie beobachten bei einem Mitarbeiter eine Schonhaltung, vorsichtige Bewegungen oder einen Gesichtsausdruck, der Sie an Schmerzen denken lässt. Vielleicht spricht er Sie auch selbst auf seine körperlichen Beschwerden an.

Idee

Schaffen Sie ein Arbeitsklima, in dem es möglich ist, körperliche Probleme im Kreis der Kolleginnen und Kollegen und auch Ihnen gegenüber zu benennen.

- **Finden Sie eine andere Tätigkeit für den Mitarbeiter, bei der das Problem keine oder nur eine geringe Rolle spielt.**
oder
- **Gehen Sie mit ihm in einen kurzen Dialog. Fragen Sie ihn, welche Tätigkeit er sieht, die für ihn weniger schmerzhaft wäre.**

Hintergrund

Bei körperlichen Problemen reicht es manchmal, wenn Mitarbeitende für eine Zeit eine alternative Tätigkeit ausführen. Eine hilfreiche Einstellung ist: „Schmerz ist ein Alarmsignal, dass etwas geschädigt wird.“
Nutzen Sie auch die Kollegs (z. B. Rücken, Knie, Schulter) der BG BAU.



2.11 Offenheit für Neues fördern

Anlass

Junge Mitarbeitende und Auszubildende lernen Grundlagen des sicheren Arbeitens in ihrer Ausbildung. Im Alltag wird dieses Wissen zurückgedrängt, um sich dem Verhalten der erfahrenen Kolleginnen und Kollegen anzupassen.

Idee

Fördern Sie bei der Vergabe von Arbeitsaufträgen und in der Zusammenarbeit den Austausch zwischen jüngeren und erfahrenen Mitarbeitenden.

- **Fragen Sie die Mitarbeitenden, wie sie die Arbeit ausführen wollen.**
- **Fragen Sie die Jüngeren, was sie in der Berufsschule und im Ausbildungszentrum dazu gelernt haben.**
- **Fragen Sie die Älteren, wie sie es aufgrund ihrer Erfahrung tun würden.**
- **Fragen Sie nach den Vor- und Nachteilen beider Vorgehensweisen.**

Hintergrund

Um Anerkennung zu erfahren und um nicht aufzufallen, passen jüngere Mitarbeitende ihre Arbeitsweise oft den älteren an. Dadurch bleibt zwar Bewährtes erhalten, es werden aber auch neue, sinnvolle und sicherere Arbeitsweisen verhindert.

2.12 „STOPP!“ sagen, wenn's gefährlich wird

Anlass

Sie und Ihre Mitarbeitenden wissen, dass jede und jeder manchmal Gefahren übersieht. Die STOPP!-Botschaft fordert alle auf, bei unsicheren Arbeitsbedingungen „STOPP!“ zu sagen. Weitergearbeitet wird erst, wenn die Sicherheitsmängel behoben wurden.

Idee

Besprechen Sie mit Ihren Teammitgliedern den Dreiklang der STOPP!-Botschaft, damit sie diesen verinnerlichen. Der Dreiklang besteht aus **„STOPP! sagen – gemeinsam Lösung(en) überlegen – sichere Verhältnisse herstellen“**. Dafür diskutieren Sie mit Ihren Mitarbeitenden folgende Fragen:

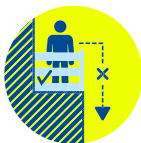
- **Welche Situationen könnten dazu führen, „STOPP!“ zu sagen?**
- **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit jemand „STOPP!“ sagen kann?**
- **Was könnte jemanden daran hindern, „STOPP!“ zu sagen?**
- **Was muss nach einer STOPP!-Botschaft getan werden?**

Hintergrund

Indem Sie die oben genannten Punkte besprechen, ermutigen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in kritischen Situationen „STOPP!“ zu sagen. Das kann Unfälle verhindern und Leben retten.

2.13 Lebenswichtige Regeln retten Leben!

Die lebenswichtigen Regeln dienen als Leitplanken für sicheres und gesundes Verhalten im Arbeitsalltag:



1. Wir sichern Absturzkanten.



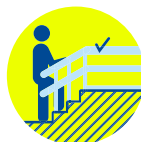
2. Wir sichern Bodenöffnungen.



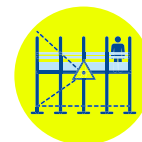
3. Wir sichern Baugruben und Gräben.



4. Wir sichern Bauteile und Lasten gegen Umstürzen und Herabfallen.



5. Wir benutzen nur sichere Verkehrswege.



6. Wir benutzen nur sichere Gerüste.



7. Wir bedienen Maschinen und Anlagen wie vorgeschrieben.



8. Wir meiden Gefahrenbereiche von Maschinen und Lasten.



9. Wir benutzen nur geeignete persönliche Schutzausrüstung, kurz PSA.

Auf unserer Webseite können Sie die lebenswichtigen Regeln auswählen, die zu den Tätigkeiten in Ihrem Betrieb passen, und sie als Dokument herunterladen: www.bau-auf-sicherheit.de/lebenswichtige-regeln

2.14 Die lebenswichtigen Regeln einführen

Anlass

Sie wollen die lebenswichtigen Regeln in Ihrem Betrieb **einführen**.

Idee

Nehmen Sie sich Zeit und **sprechen** Sie die lebenswichtigen Regeln mit Ihrem Team im Einzelnen durch. Stellen Sie dafür in den nächsten Wochen **je eine Regel in den Fokus** und orientieren Sie sich an diesen Fragen:

- **Welche Regel nehmen wir in den Fokus?**
- **Müssen wir die Regel für uns anpassen? Falls ja, wie?**
- **In welchen Situationen wird diese Regel relevant?**
- **Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind für diese Situationen geplant?**
- **Wie könnte es bei dieser Regel zu einer STOPP!-Situation kommen?**

Hintergrund

Durch dieses Vorgehen stellen die Mitarbeitenden einen Bezug zwischen ihrer Arbeit und den Regeln her. Die Regeln werden auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft. Dadurch steigt die Bereitschaft, die Regeln einzuhalten. Diese Bereitschaft kann zusätzlich verstärkt werden, wenn Sie und alle Teammitglieder das Dokument mit den für Ihren Betrieb ausgewählten Regeln unterschreiben (siehe **www.bau-auf-sicherheit.de/lebenswichtige-regeln**). Mit der Unterschrift bekennen Sie sich zu den lebenswichtigen Regeln und versprechen, aufeinander aufzupassen.

2.15 Eigene Regeln schreiben

Anlass

Sie haben mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die STOPP!-Botschaft und die lebenswichtigen Regeln besprochen. Vielleicht gibt es weitere Regeln, die das Arbeiten in Ihrem Betrieb sicherer machen.

Idee

Nutzen Sie die Expertise Ihrer Belegschaft. Machen Sie die neue Regel für eine Woche zum Fokus des Arbeitsschutzes in Ihrem Betrieb. Nach der Erprobungszeit können Sie weitere Regeln entwickeln. Bei der Formulierung von Regeln helfen die folgenden Fragen:

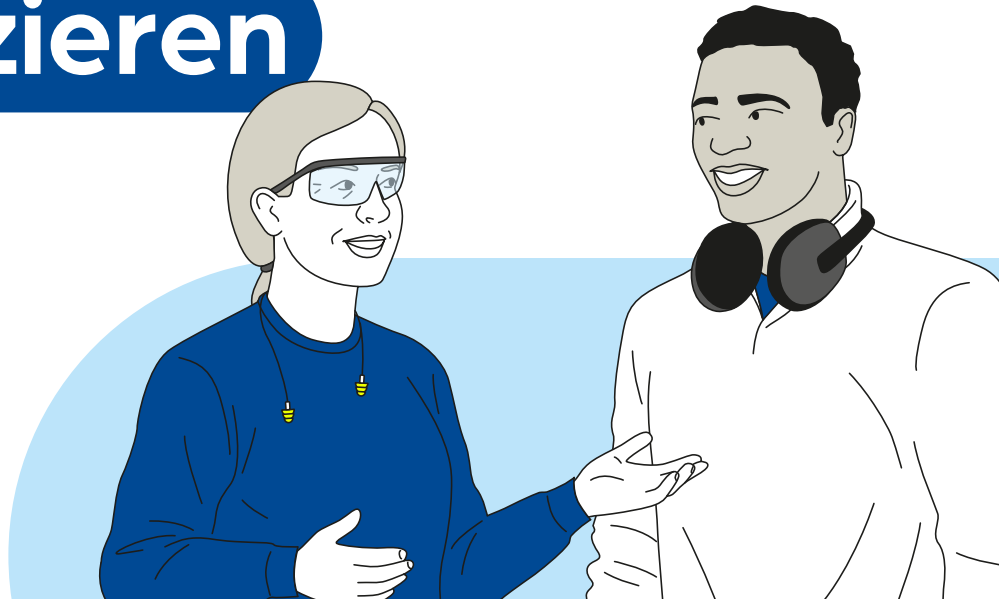
- **Was sollten wir beibehalten?**
- **Wo gibt es Probleme?**
- **Was sollten wir ändern?**
- **Welche Regel halten wir fest?**

Hintergrund

Die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich an selbst aufgestellte Regeln zu halten, ist oft hoch.

3.

Sicher und gesund kommunizieren



3.1 Verbindlich und klar kommunizieren

Anlass

Es gibt Situationen, in denen jemand die Verantwortung übernehmen und den Kolleginnen und Kollegen sagen muss, was zu tun ist.

Idee

- **Führungsstarke Kommunikation zeigt sich durch einen offenen Blickkontakt, eine feste, angemessen laute Stimme sowie eine aufrechte, offene Körperhaltung.**
- **Führungsstarke Kommunikation zeichnet sich durch klare Forderungen und Anweisungen aus.**
- **Normalerweise kooperiert das Gegenüber, indem es diese Forderungen erfüllt.**
- **Es ist hilfreich, einen freundlichen Ton zu wählen und die Forderung zu erklären („das ist mir wichtig, weil...“). Manchmal ist es angebracht, die eigenen Gefühle zu ergänzen („das macht mich wütend“ oder „das bereitet mir Sorgen...“).**

Hintergrund

Eine Dimension in der Kommunikation kann mit den Endpunkten „dominant-führend“ und „unterwürfig-anpassend“ beschrieben werden. Wenn keine bewusste Entscheidung gegen diese Dynamik getroffen wird, reagieren viele Menschen „automatisch“. Obwohl Flugbegleitende trainiert werden freundlich zu sein, handeln sie in Krisensituationen dominant, um Leben zu retten.

3.2 Freundlichkeit gewinnt

Anlass

Manchmal sind wir darauf angewiesen, andere zu überzeugen, damit sie unseren Wünschen folgen.

Idee

- Wenn Sie Menschen freundlich begegnen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass diese Ihnen ebenfalls freundlich begegnen. Durch Freundlichkeit entsteht Nähe.
- Die andere Seite der Medaille: Wenn Sie Menschen feindselig begegnen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass diese Ihnen ebenfalls feindselig begegnen. Durch Feindseligkeit entsteht Distanz.
- Nutzen Sie diese (fast automatische) Dynamik in der Kommunikation, indem Sie Menschen freundlich begegnen.
- Beeinflussen Sie die Dynamik, indem Sie auf Feindseligkeit freundlich und gelassen reagieren.
So kann die Gesprächsdynamik hin zu mehr Freundlichkeit und Nähe beeinflusst werden.

Hintergrund

Menschen sind eher bereit etwas in unserem Sinne zu tun, wenn die Kommunikation freundlich ist und Nähe vorhanden ist. Die Dimension der Kommunikation mit den Endpunkten „freundlich“ (Nähe) und „feindselig“ (Distanz) zeichnet sich dadurch aus, dass unser Gegenüber unsere Art zu kommunizieren – fast automatisch – spiegelt.

3.3 Fragen stellen – um in die Köpfe zu kommen

Anlass

Sie möchten mit einer oder einem Mitarbeitenden ins Gespräch kommen oder ein kritisches Verhalten ansprechen.

Idee

- Stellen Sie W-Fragen, z. B. „Wie?“, „Wo?“ und „Wer?“.
- Die meisten W-Fragen sind eine Einladung zum Gespräch: Wie kam es dazu? Was war vorher? Was hat dazu geführt? Wer hat dazu beigetragen? Wo ist das Problem entstanden? Wer war dabei? und viele mehr
- Meiden Sie W-Fragen mit den Fragewörtern „Wieso“, „Weshalb“ und „Warum“.
- Wieso-, weshalb-, warum-Fragen bringen Ihr Gegenüber in eine Haltung der Rechtfertigung und Verteidigung. Damit schaffen Sie eine Hierarchie, in der Sie sich über die andere Person stellen.
- Konstruktive und ergebnisoffene Gespräche sind partnerschaftliche Gespräche und finden auf Augenhöhe statt.

Hintergrund

In den Kopf Ihres Gegenübers kommen Sie am besten mit Fragen. Denkt Ihre Gesprächspartnerin oder ihr Gesprächspartner über die Antwort auf Ihre Frage nach, haben Sie eine gute Chance gemeinsam etwas verändern zu können.

3.4 Zeit zum Zuhören

Anlass

Manchmal ist es wichtig, den persönlichen Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. So kann die Zusammenarbeit gestärkt und die Beziehung zu den Mitarbeitenden verbessert werden.

Idee

- **Jemandem zuzuhören ist ein echtes Geschenk, denn Sie schenken der anderen Person etwas von Ihrer Zeit.**
- **Versuchen Sie mit voller Aufmerksamkeit zuzuhören und ganz bei der anderen Person und ihren Anliegen zu sein.**
- **Machen Sie keine Lösungsvorschläge, sondern hören Sie nur zu.**
- **Hilfreich sind Blickkontakt, körperliche Ausrichtung auf das Gegenüber sowie die Bereitschaft nichts zu sagen. Auch ein „Hm“ und ein Kopfnicken können unterstützend wirken.**

Hintergrund

Jeder Augenblick, den wir erleben, vergeht und kann nicht zurückgeholt werden. Ein Zeit-Geschenk in Form von Aufmerksamkeit kann die Grundlage jeder Beziehung stärken. Nur wer wirklich zuhört, kann die Gedanken, Gefühle und Absichten des Gegenübers nachvollziehen. Menschen fühlen sich gesehen und ernst genommen. Das stärkt Vertrauen und gegenseitigen Respekt.

3.5 Aktives Zuhören

Anlass

Zuhören ist eine Kunst und ein Geschenk. Es kann die Kommunikation verbessern und Prozesse beschleunigen.

Idee

- Die Basis aktiven Zuhörens ist das aufnehmende Zuhören. Dabei schenkt man dem Gegenüber die ganze Aufmerksamkeit.
- Die nächste Stufe des Zuhörens ist das Spiegeln oder Wiederholen des Gehörten.
- Die große Kunst ist das aktive Zuhören. Dabei fassen Sie in eigenen Worten zusammen, was Sie gehört haben, und stellen Verständnisfragen wie „Habe ich das richtig mitbekommen, Sie sagen...“ oder „Ich versuche es mal zusammenzufassen..., stimmt das so?“

Hintergrund

Aktives Zuhören ist ein Geschenk. Es hilft der erzählenden Person zur eigenen Klärung und Motivation. Aber auch für die ZuhörerIn bzw. den Zuhörer kann es zu einer echten Begegnung mit dem Gegenüber führen.

3.6 Konstruktive Konflikte

Anlass

Sie müssen eine Meinungsverschiedenheit oder einen Konflikt klären und drehen sich dabei im Kreis. Sie oder Ihr Gegenüber sind vor allem damit beschäftigt sich zu rechtfertigen, zu argumentieren, sich zu verteidigen oder zu entschuldigen.

Idee

Eine defensive Spirale von Ihnen oder Ihrem Gesprächspartner erschwert Lösungen.

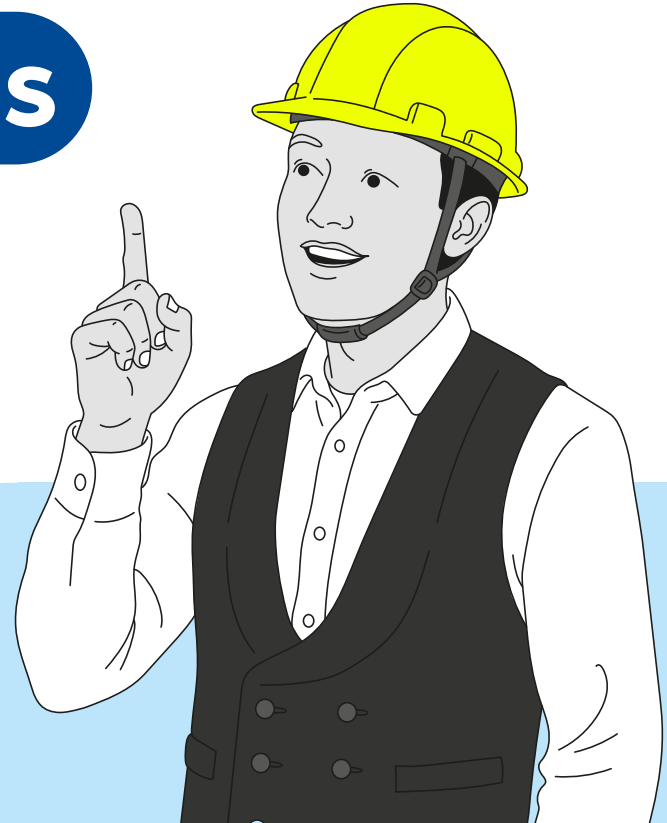
- **Atmen Sie tief durch, vielleicht machen Sie sogar eine kurze Gesprächspause.**
- **Setzen Sie den Fokus im Gespräch auf die Zukunft und die Lösung.**
- **Hören Sie sich gegenseitig aktiv zu und versuchen Sie die Perspektive des anderen zu verstehen.**
- **Manchmal kann auch eine unbeteiligte dritte Person das Gespräch wieder in eine konstruktive Richtung lenken.**
- **Bevorzugen Sie gemeinsame Lösungen statt Ihrer persönlichen Ideallösung.**

Hintergrund

Nutzen Sie die (Arbeits-)Zeit für die Entwicklung von Lösungen, anstatt sich auf die Vergangenheit zu konzentrieren. Mit dem Blick auf die Vergangenheit wird wertvolle Zeit für die Suche nach Schuldigen und Erklärungen verbraucht.

4.

Psychologisches Wissen für den Arbeitsalltag



4.1 Betriebsblindheit

Anlass

Manchmal werden offensichtliche Mängel übersehen und niemand kann sich erklären, wie es dazu kam. Ereignisse, die nicht erwartet werden, werden von der Hälfte der Menschen nicht wahrgenommen.

Idee

- **Weisen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, sowohl ihre Arbeit als auch die Arbeitssicherheit im Blick zu behalten.**
- **Falls Sie als Führungskraft einen Sicherheitsmangel wahrnehmen, sprechen Sie ihn an (siehe auch Tipp Nr. 2.3 „Riskantes Verhalten ansprechen“)!**
- **Sprechen Sie mit Ihrem Team über Betriebsblindheit und ermutigen Sie die Kolleginnen und Kollegen, auch offensichtliche Sicherheitsmängel anzusprechen.**

Hintergrund

Wer sich ausschließlich auf seine Arbeit konzentriert, kann offensichtliche Mängel im Arbeitsschutz übersehen. Das ist Betriebsblindheit, der Fachbegriff lautet „Unaufmerksamkeitsblindheit“. Sicherheit muss bei der Arbeit immer mitgedacht werden.

4.2 Verhalten verändern durch positive Verstärkung

Anlass

Sie nehmen wahr, dass Mitglieder Ihres Teams ihre Arbeit sicherheitsgerecht erledigen.
Was können Sie tun, um dieses Verhalten weiter zu unterstützen?

Idee

Um sicheres Verhalten erkennen zu können, müssen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst mit diesem Fokus beobachten. Bestärken Sie sie in ihrem positiven Verhalten, zum Beispiel so:

- **Sprechen Sie die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter auf Ihre positive Beobachtung an:**
„Ich habe gesehen, dass du ...“
- **Sagen Sie: „Das freut mich.“ oder was Sie sonst dabei empfinden.**
- **Sagen Sie, warum: „Weil es mir wichtig ist, dass wir alle gesund bleiben.“**
- **Sie können ein „Weiter so!“ oder ein „Ich wünsche mir, dass du in Zukunft weiter so arbeitest.“ anhängen.**

Hintergrund

Wertschätzung und Lob für konkretes Verhalten sind soziale Verstärker, die bei der Verhaltensänderung helfen. Das Gleiche gilt auch für ein Lächeln, ein Kopfnicken oder einfach ein Zeichen, dass Ihre Mitarbeitenden „gesehen werden“. All dies kostet nichts, ist aber wertvoll, wenn Sie ihr Verhalten hin zu mehr Sicherheit beeinflussen wollen.

4.3 Ziele erreichen

Anlass

Sie möchten ein Ziel erreichen, zum Beispiel mehr auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz achten und ein Vorbild für Ihre Mitarbeitenden sein. Manchmal ist es schwer, das umzusetzen, was man sich vorgenommen hat.

Idee

Gehen Sie wie folgt vor:

- 1. Überlegen Sie sich genau, was Sie erreichen möchten. (Wunsch)**
- 2. Stellen Sie sich genau vor, wie es wäre, wenn Sie dieses Ziel erreicht haben. (Ergebnis)**
- 3. Überlegen Sie, was Sie davon abhält dieses Ziel zu erreichen. (Hindernis)**
- 4. Planen Sie detailliert, wie Sie dieses Ziel trotz möglicher Hindernisse erreichen können. (Plan)**

Hintergrund

Eine Möglichkeit Ziele zu erreichen, ist die WOOP-Methode (nach Gabriele Oettingen „Die Psychologie des Gelingens“, 2015). WOOP steht für wish (Wunsch), outcome (Ergebnis), obstacle (Hindernis) und plan (Plan). Mit dieser Methode gelingt es vielen Menschen, ihre Ziele zu erreichen.

4.4 Ein „Ja“ macht den Unterschied

Anlass

Sie stellen fest, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Tätigkeit sicherer ausführen müsste.

Idee

Gehen Sie wie folgt vor:

- **Sagen Sie der Person, was sie in Zukunft tun soll, um sicherer zu arbeiten.**
- **Fragen Sie nach Einwänden und Bedenken gegen dieses Verhalten.**
- **Verändern Sie gegebenenfalls Ihre Erwartungshaltung.**
- **Bitten Sie die Person, Ihnen zu sagen, falls es Probleme mit dem vorgeschlagenen Verhalten gibt.**
- **Fragen Sie, ob die Person bereit ist, die Arbeit in Zukunft so auszuführen.**
- **Warten Sie das „Ja“ Ihres Gegenübers geduldig ab.**

Hintergrund

Bei einem Versuch hat sich herausgestellt, dass Reservierungen in einem Restaurant zu 30 Prozent zuverlässiger abgesagt wurden, wenn am Ende des Telefonats gefragt wurde „Würden Sie uns bitte anrufen, falls Sie Ihre Pläne ändern?“ und das „Ja“ des Gegenübers abgewartet wurde. Nutzen Sie dieses „Ja“ zur Verhaltensänderung und für mehr Verbindlichkeit.

4.5 Risiko Routine

Anlass

Sie wundern sich darüber, dass gerade sehr erfahrene Mitarbeitende – oder Sie selbst – Fehler beim Arbeitsschutz machen.

Idee

- **Machen Sie Ihre Mitarbeitenden immer wieder darauf aufmerksam, dass ihr Risiko einen Unfall zu erleiden, mit zunehmender Routine steigt.**
- **Weisen Sie Ihre erfahrenen Mitarbeitenden auf ihre Vorbildfunktion beim Arbeitsschutz gegenüber jüngeren Kolleginnen und Kollegen hin.**
- **Schicken Sie auch sehr erfahrene Beschäftigte zu Schulungen zum Thema Arbeitsschutz.**

Hintergrund

Das Unfallrisiko ist bei unerfahrenen und sehr erfahrenen Beschäftigten am höchsten. Dies wird vor allem bei sehr erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern häufig unterschätzt. Denn bei einer neuen Tätigkeit sinkt das Risiko zu verunfallen zunächst mit zunehmender Erfahrung. Wer allerdings sehr routiniert ist, läuft Gefahr, nachlässig zu werden und größere Risiken einzugehen.

5.

**Kraftvoll
entspannt
dem Stress
begegnen**



5.1 Pausen – kurz & verteilt

Anlass

Sie merken, dass die Kraft oder die Konzentration beim Arbeiten nachlässt. Die Arbeitsschicht dauert vielleicht länger. Eventuell geht es einer Mitarbeiterin nicht so gut.

Idee

- Erlauben Sie Kurzpausen bei Bedarf.
- Machen Sie eine Vorarbeiterin oder einen Polier zur bzw. zum Pausenbeauftragten.
- Pausenbeauftragte können den effizienten Arbeitsablauf und bei Bedarf eine Pause vorschlagen.
- Besonders am Nachmittag sollte eine Pause eingelegt werden. Die Konzentration und die Fitness fallen in dieser Zeit ab. Das liegt an den körperlichen Schwankungen im Laufe eines Tages.
- Das Pausenbedürfnis kann sich auch nach Alter und Fitness unterscheiden.
- Eine Alternative zur bzw. zum Pausenbeauftragten ist es, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der es in Ordnung ist „durchzuatmen“.

Hintergrund

Am Nachmittag steigt bei fehlenden Pausen das Unfallrisiko. Atem-, Trink-, Dehn- und Streckpausen sind die schlaue Wahl. Studien zeigen, dass mit „Kurzpausen bei Bedarf“ insgesamt effizienter und sicherer gearbeitet wird.

5.2 Sport & Entspannung einen Platz im Leben geben.

Anlass

Sie merken, dass Sie nicht mehr gut entspannen können. Vielleicht bemerken Sie innere Unruhe oder haben Schwierigkeiten beim Schlafen.

Idee

- **Stress ist wie Salz in der Suppe. Ohne ihn fehlt die Würze, zu viel davon macht das Leben jedoch ungenießbar.**
- **Wenn wir Stress erleben, ist es wichtig, regelmäßig für Entspannung zu sorgen.**
- **Jeder Mensch entspannt anders. Fußball, Kampfsport, autogenes Training, Reiten, Gartenarbeit, Stricken oder Yoga, die Liste könnte endlos fortgesetzt werden. Erinnern Sie sich, wie Sie früher entspannt haben?**
- **Am einfachsten ist es, etwas wieder aufzunehmen, das schon einmal funktioniert hat.**
- **Andererseits haben Sie vielleicht Lust etwas Neues auszuprobieren?**
- **Was auch immer es ist, tun Sie es und tun Sie es regelmäßig. Die Gedanken an das, was uns guttun könnte, helfen nicht so gut wie die Umsetzung.**

Hintergrund

Stress, der sich aufsummiert, kann tödlich sein. Wenn unser Leben so voll ist, dass die Entspannung nicht mehr von selbst auftaucht, müssen wir sie wie Arbeitstermine einplanen. Seien Sie Profi für Ihre Gesundheit – beruflich wie privat.

5.3 Gut mit sich selbst reden

Anlass

Sie merken, dass Sie gerade in einer negativen Denkschleife „gefangen“ sind und Ihr ganzes Leben „grau“ geworden ist. Sie grübeln immer mehr und sehen vor allem die Schwierigkeiten, Probleme und das Negative.

Idee

- **Den Blick auf Positives zu richten, ist eine bewusste Entscheidung, die Kraft und Anstrengung erfordert.**
- **Fragen Sie sich selbst: „Was ist das Gute an meiner Situation?“**
- **Welche „Kleinigkeiten“ habe ich, die ich schätzen könnte? – Vielleicht ein Dach über dem Kopf am Abend, eine bezahlte Arbeit, eine Familie oder Freunde?**

Hintergrund

Unser Gehirn verbraucht viel Energie. Um Energie zu sparen, folgt unser Denken gewohnten Bahnen und Assoziationsketten. Wenn wir einmal in einer negativen Denkschleife gelandet sind, verstärkt sich diese von selbst. Um wieder in positivere (Denk-)Bahnen zu gelangen, ist Anstrengung erforderlich.

5.4 Mini-Urlaub

Anlass

Sie merken, dass Ihnen Freude im Alltag fehlt und Sie sich zu wenig aufraffen können.

Idee

- Planen Sie Mini-Urlaube – positive Aktivitäten im Laufe eines Tages und einer Woche ein.
- Selbst ein bewusster Atemzug in einer aufrechten Körperhaltung kann wie ein Mini-Urlaub sein.
- Sorgen Sie dafür, dass Sie im Laufe einer Woche und am besten an jedem Tag einen oder mehrere Mini-Urlaube einlegen.

Hintergrund

Positive Aktivitäten bescheren uns selbst gute Gefühle. Oft erhalten wir dazu auch positives Feedback von anderen. Dies alles schenkt uns Kraft und Motivation, um unseren Alltag zu bewältigen. Egal, wie schwer und schwierig Ihr Leben gerade ist, vergessen Sie nicht, gute (Mini-)Momente einzuplanen und zu erleben („Mini-Urlaube“ nach Dr. Melanie Zandler).

5.5 Ausatmen

Anlass

Sie erleben gerade einen aufregenden, stressigen oder nervigen Moment.

Idee

- Die einfachste Art des Loslassens ist eine bewusste Ausatmung.
- Lassen Sie sich Zeit beim Ausatmen.
- Normalerweise atmen wir nur etwa die Hälfte der Luft aus, die wir ausatmen könnten. Bei der normalen Atmung bleibt immer ein Rest der alten Luft in der Lunge zurück, der nicht durch frische ausgetauscht wird.
- Um viel frische Luft zu bekommen, ist es wichtiger tief auszuatmen als einzuatmen.
- Die Einatmung kommt von selbst.

Hintergrund

Ausatmen hat viel mit Loslassen zu tun und kann für Entspannung sorgen. Üben Sie eine vertiefte Ausatmung, wenn es Ihnen gut geht, dann haben Sie diese parat, wenn Sie eine stressige Zeit haben. Am besten tun Sie das täglich mehrmals.

5.6 Notfalltipps gegen Stress

Anlass

Sie geraten immer wieder in akute Stresssituationen. Sie haben sich geärgert oder etwas ist nicht nach Plan verlaufen. Es ist Ihnen wichtig handlungs- und entscheidungsfähig zu bleiben.

Idee

Es gibt viele Möglichkeiten, den „Kopf“ kurzfristig freizubekommen. Wählen Sie **eine** Methode aus, die Sie anspricht.

- **Schreiben Sie die Situation ohne Urteile und Bewertungen auf. Lesen Sie das Geschriebene anschließend durch.**
- **Schreiben Sie alle Gefühle und Gedanken auf, die Sie bewegen.**
- **Fragen Sie sich selbst: „Was würde ich in einem Monat, in einem Jahr oder in zehn Jahren zu der Situation sagen?“**
- **Machen Sie eine Trinkpause.**
- **Lenken Sie sich ab. Betrachten Sie ein schönes Bild (z. B. von Ihrem Lieblingsstrand).**
- **Fragen Sie sich: „Was würde meine Frau (oder...) dazu sagen?“**
- **Machen Sie einen Spaziergang oder gehen Sie ein paar Treppen.**

Hintergrund

Wie bei Sport und Entspannung funktioniert für jede und jeden etwas anderes, um schnell runterzukommen. Sie benötigen nur eine dieser Notfallstrategien. Üben Sie diese regelmäßig, damit Sie jederzeit darauf zurückgreifen können.

5.7 Positiver Tagesrückblick – „Drei gute Dinge“-Übung

Anlass

Bemerken Sie an sich selbst eine gedrückte Stimmung? Fällt es Ihnen schwer das Gute zu sehen?

Idee

Wählen Sie einen festen Zeitpunkt während des Tages oder am Abend. Überlegen Sie dann, was an diesem Tag gut war: Vielleicht hat eine Aufgabe im Projekt gut funktioniert, vielleicht hat ein Kollege gleich verstanden, was Sie von ihm wollten, vielleicht ist es aber auch ein schönes Ereignis aus dem privaten Umfeld.

- **Finden Sie drei gute Dinge an diesem Tag.**
- **Überlegen Sie dann zu jedem der drei Dinge:**
 - **Wie habe ich mich gefühlt?**
 - **Was habe ich dazu beigetragen?**
 - **Was kann ich tun, um mehr davon zu haben?**

Hintergrund

Dies ist eine einfache, aber wirkungsvolle Übung, die in der Regel schon nach einer Woche Anwendung langfristig zu einer Verbesserung der Stimmung führt (nach Martin Seligman „Flourish – Wie Menschen aufblühen: Die positive Psychologie des gelingenden Lebens“, 2012).

5.8 Stresseinschätzung von 0 bis 100

Anlass

Sie regen sich über etwas auf. Sie spüren Ihre Reaktion auch körperlich. Sie zittern oder spüren, dass Ihr Blutdruck oder Puls ansteigt.

Idee

- Überlegen Sie auf einer Skala von 0 bis 100, wie wichtig Sie die Situation bewerten: 0 steht für „ganz unwichtig“, 100 für „existentiell überlebenswichtig“.
- Beobachten Sie Ihre Reaktion auf die Einschätzung.
- Wiederholen Sie Ihre Einschätzung und die Beobachtung Ihrer Reaktion mit den folgenden Fragen:
 - Wie wichtig werde ich diese Situation in einem Monat, in einem Jahr und in zehn Jahren einschätzen?
 - Wie wichtig werde ich diese Situation einschätzen, wenn ich sie aus der Vogelperspektive bzw. vom Mond aus betrachte?

Hintergrund

Manchmal reicht eine nüchterne Skaleneinschätzung über die Wichtigkeit einer Situation, um den erlebten emotionalen Stress zu reduzieren.

6.

Angebote der BG BAU



6.1 BAUSTEINE – sicher arbeiten – gesund bleiben

Die BAUSTEINE der BG BAU fassen die wichtigsten Sicherheitstipps für die Arbeit in der Bauwirtschaft und in den baunahen Dienstleistungen kompakt zusammen. Sie können als Ringordner bestellt oder als App auf iOS- und Android-Geräten genutzt werden: www.bgbau.de/bausteine



Beachten Sie ebenfalls das Angebot der sprachunabhängigen Unterweisungshilfen BAUSTEINE „sehen+verstehen“:



6.2 Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Voraussetzungen für die Qualität der Arbeit. Als Arbeitgeber sind Sie zur Durchführung und Dokumentation einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Die BG BAU stellt Ihnen Handlungshilfen zur Verfügung, damit Sie in Ihrem Betrieb eine angemessene Gefährdungsbeurteilung erstellen können. Die Handlungshilfen stehen als Web-Anwendung und Offline-Version zum Download bereit: **www.bgbau.de/handlungshilfen-gefaehrungsbeurteilung**

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und der Ableitung von Maßnahmen helfen zudem die BAUSTEINE (siehe Tipp 6.1), Muster-Betriebs- und Arbeitsanweisungen, Unterweisungshilfen und Checklisten: **www.bgbau-medien.de**

Informationen zur Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung finden Sie hier: **www.bgbau.de/psychische-belastung**

6.3 Wissen schützt: Das Bildungsangebot der BG BAU

Sicherheit ist kein Zufall, sondern das Ergebnis guter Aus- und Fortbildung. Die BG BAU unterstützt Sie dabei mit einem vielseitigen Lernangebot – exakt zugeschnitten auf die Praxis in Ihrem Betrieb.

Flexibel lernen – so wie es passt:

Ob klassisches Präsenzseminar, interaktives Online-Training oder zeitunabhängiges Selbstlernangebot:
Wir bieten das passende Format für jeden Bedarf und Zeitplan.

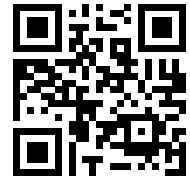
Unser Auftrag, Ihr Vorteil:

Wir machen Ihre Verantwortlichen fit für die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und für die Erste Hilfe.
So erfüllen Sie nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern investieren direkt in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihres Teams.

Nutzen Sie dieses Know-how für sich und Ihre Beschäftigten – für ein sicheres Arbeiten, jeden Tag!

Jetzt durchstarten:

In unserer Seminardatenbank finden Sie alle Seminare für
Ihren Betrieb im Überblick: **www.bgbau.de/seminare**
In unserem Lernportal steht Ihnen eine Vielzahl digitaler
Selbstlernangebote zur Verfügung: **lernportal.bgbau.de**



6.4 So geht's mit Ideen-Treffen

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen oft am besten, wie die Sicherheit an ihrem Arbeitsplatz verbessert werden kann. Ideen-Treffen sind eine praktische Möglichkeit, sie zu beteiligen und dieses Wissen zu nutzen. Ihr Betrieb profitiert von den guten Ideen und Ihre Beschäftigten erfahren Wertschätzung für ihr Wissen.

Broschüre „So geht's mit Ideen-Treffen“ zum Download: www.bgbau.de/dguv-info-ideentreffen

Erklärfilm über den Einsatz von Ideen-Treffen: www.bgbau.de/video-ideentreffen



6.5 Die Arbeitsschutzprämienförderung der BG BAU

Investitionen in den Arbeitsschutz lohnen sich gleich mehrfach: Sie sorgen für Sicherheit in Ihrem Unternehmen, steigern die Motivation der Beschäftigten – und die BG BAU unterstützt Sie dabei finanziell. Gefördert werden ausgewählte unfallverhütende und gesundheitserhaltende Produkte und Maßnahmen. Die Höhe der jährlichen Fördersumme hängt vom Beitrag ab, den Ihr Unternehmen an die BG BAU entrichtet.

Weitere Informationen finden Sie unter: **www.bgbau.de/praemien**

Für ausgewählte Produkte können Unternehmen zusätzliche Fördermittel unabhängig von der Höhe des Beitrags zur BG BAU in Anspruch nehmen. So können Sie auch als kleiner Betrieb mit wenig Beschäftigten und geringeren Beiträgen hohe Zuschüsse erhalten. Denn die BG BAU übernimmt bei der beitragsunabhängigen Förderung grundsätzlich 50 Prozent der Anschaffungskosten für

- **Investitionen zur Vermeidung von Absturzunfällen (www.bgbau.de/absturzpraemien)**
- **Investitionen zur Reduzierung der Belastung durch Gefahrstoffe beim Bauen im Bestand (www.bgbau.de/schutzpaket-bauen-im-bestand)**



6.6 AMS BAU

Eine gute Arbeitsorganisation ist die Voraussetzung für den verhaltensorientierten Arbeitsschutz. Das Arbeitsschutzmanagementsystem der BG BAU (AMS BAU) bietet Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, eine systematische Arbeitsschutzorganisation aufzubauen sowie vorhandene betriebliche Strukturen und Prozesse zu verbessern. Die BG BAU unterstützt Sie gern bei der Umsetzung!

Weitere Informationen zu AMS BAU finden Sie auf: www.bgbau.de/ams-bau

Hinweis

Mit der Teilnahme an AMS BAU (oder BAU AUF BAU, Tipp 6.7) können Sie von der beitragsunabhängigen Förderung der BG BAU zur Vermeidung von Absturzunfällen profitieren: 50 Prozent der Anschaffungskosten für förderfähige Produkte zur Absturzprävention werden von der BG BAU übernommen – mit AMS BAU sogar bis zu einer Höhe von 5.000 Euro, mit der zusätzlichen Teilnahme an dem von der BG BAU angebotenen „Seminar zur Absturzprävention“ bis zu einer Höhe von 10.000 Euro.

Infos finden Sie im Tipp 6.5 und unter: www.bgbau.de/absturzpraemien



6.7 BAU AUF BAU

„BAU AUF BAU – Betrieblicher Arbeitsschutz im Unternehmen“ ist unser Einstiegsangebot für eine gute Arbeitsorganisation. Anhand eines Selbsttests können Sie feststellen, wie weit Sie im Arbeitsschutz sind. Bei erfolgreicher Überprüfung Ihres Selbsttests durch die BG BAU erhalten Sie eine Bescheinigung, die für drei Jahre gültig ist. So zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden, dass Arbeitsschutz für Sie keine Nebensache ist. Gleichzeitig präsentieren Sie sich als attraktives Unternehmen.

Alle Informationen hierzu finden Sie unter: **www.bau-auf-sicherheit.de/fuer-betriebe**

Hinweis

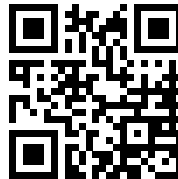
Mit der Teilnahme an BAU AUF BAU (oder AMS BAU, Tipp 6.6) können Sie von der beitragsunabhängigen Förderung der BG BAU zur Vermeidung von Absturzunfällen profitieren: 50 Prozent der Anschaffungskosten für förderfähige Produkte zur Absturzprävention werden von der BG BAU übernommen – mit BAU AUF BAU sogar bis zu einer Höhe von 5.000 Euro, mit der zusätzlichen Teilnahme an dem von der BG BAU angebotenen „Seminar zur Absturzprävention“ bis zu einer Höhe von 10.000 Euro.

Infos finden Sie im Tipp 6.5 und unter: **www.bgbau.de/absturzpraemien**

6.8 Persönliche Beratung

Sie haben eine Frage? Sie stehen vor einem Problem oder haben eine Idee für mehr Sicherheit in Ihrem Betrieb, bei deren Umsetzung Sie Unterstützung benötigen? Setzen Sie sich mit uns in Verbindung!

Fachliche Ansprechpersonen sowie Ihre zuständige Aufsichtsperson finden Sie auf **www.bgbau.de/kontakt**



Rechtliche Hinweise zu Tipp 2.14 (lebenswichtige Regeln)

Die Unterschrift unter den lebenswichtigen Regeln verpflichtet beide Parteien zu nichts, was nicht ohnehin der geltenden Rechtslage entspricht. Denn sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte sind durch verschiedene gesetzliche Regelungen aufgefordert, sicheres Verhalten am Arbeitsplatz zu ermöglichen und umzusetzen. Zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten für Arbeitgeber zählt die Verpflichtung, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um Leben und Gesundheit der Beschäftigten nicht zu gefährden (siehe § 618 BGB und § 3 + 4 ArbSchG). In weiteren Gesetzen, Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften werden Schutzziele und Maßnahmen beschrieben, welche Arbeitgeber auszuwählen bzw. festzulegen haben. Für Beschäftigte gelten wiederum Mitteilungs- oder Anzeigepflichten. Sie müssen die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Betriebs- und Hilfsmittel sorgfältig und pfleglich behandeln und (drohende) Schäden / festgestellte Defekte an Schutzsystemen und Schutzvorrichtungen melden (§ 16 ArbSchG). Das Arbeitsschutzgesetz regelt außerdem, dass Beschäftigte für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen und auch auf die Konsequenzen ihrer Handlungen für Dritte zu achten haben.

Rechtliche Hinweise zu Tipp 2.12 (STOPP!-Botschaft)

Die STOPP!-Botschaft bewegt sich genau in diesem Kontext: Sie nimmt alle Beteiligten in die Pflicht, Gefahrensituationen zu identifizieren und nicht weiterzuarbeiten, sondern dem Arbeitgeber nach Rücksprache Gelegenheit zu geben, neue Weisungen zu erteilen.

Impressum

- Herausgegeben von: BG BAU – Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft
Bundesallee 210, 10719 Berlin
www.bgbau.de
- Gestaltung: GUD.berlin GmbH
Linienstraße 145, 10115 Berlin
- Ausgabe: September 2026
Abruf-Nr. BAS 103
- Druck: LM Druck + Medien GmbH
Obere Hommeswiese 16, 57258 Freudenberg
- Bildnachweise: Titelblatt, S. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 21, 34, 37, 45, 51, 61: GUD.berlin GmbH / © BG BAU
S. 62: Felix Zahn – Photothek; BG BAU
S. 66: neues handeln AG / © BG BAU

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung der BG BAU gestattet.

