



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **AL**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen

ABLENKUNG

EINEN BLICK ZU VIEL RISKIERT

Warum die Ablenkung durch Smartphones & Co. eine immer größere Gefahr darstellt. **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

WIE BGM PSYCHISCHE GB UNTERSTÜTZT

Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement gewinnt Ihre psychische Gefährdungsbeurteilung. **S. 6**

PSYCHISCHE GB ALS VIDEOKONFERENZ

Kann man eine psychische Gefährdungsbeurteilung auch als Videokonferenz durchführen? **S. 10**



DAS EXPERTENTEAM



Werner Böcker (WB)

Diplom-Ingenieur,
Dozent und technischer
Sachverständiger.
Ihr Experte für das Thema
Gefährdungsbeurteilungen.



Jürgen Loga (JL)

Geprüfter Auditor
psychischer Arbeitsschutz.
Ihr Experte für das Thema
„Psychische Gefährdungen“
am Arbeitsplatz.



Uta Fuchs (UF)

Fachjournalistin mit
Spezialgebiet Arbeits-
und Gesundheitsschutz.
Ihre Expertin mit großem
Praktiker-Netzwerk.

Don't worry, be happy!

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dem Frühling beginnt jedes Jahr eine Zeit des Aufbruchs. Das Licht kämpft sich wieder in unseren Tag zurück und wir alle erleben bei Kolleginnen und Kollegen, dass die Stimmung steigt.

Das ist auch die ideale Zeit, um sich auf den Sommer vorzubereiten. Denn jetzt ist die Motivation im ganzen Unternehmen da, etwas zu schaffen, vielleicht auch etwas zu vollenden. Jetzt findet man schneller Akzeptanz, wenn es um „trockene“ Themen wie Arbeitsschutz und die Gefährdungsbeurteilung geht!

Nutzen wir also alle den „Spirit“ des Frühlings, etwas zu bewegen – und freuen uns jetzt schon auf das schöne Gefühl am Jahresende, wenn wir Meilensteine erreicht haben. Unsere Artikel in dieser Ausgabe sind voller Anregungen, die sich dafür eignen. Viel Spaß beim Lesen!

W. Böcker *J. Loga*
Uta Fuchs

ALLES INKLUSIVE



Downloadbereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten,
Muster und Vorlagen unter:
www.safetyxperts.de/login



Videos

Unterstützen Sie Ihre
Sicherheitsmaßnahmen
mit erklärenden Videos.



Bibliothek

Lesen Sie weiterführende Texte rund um
die Themen Ihrer Unterweisungen.



Experten-Service

Wir beantworten Ihre inhaltlichen Fragen zum Thema Gefährdungsbeurteilung unter: www.safetyxperts.de/expert/

Laden Sie zu **jeder Themenausgabe** ganz
einfach die **Muster-Vorlagen** herunter.

www.safetyxperts.de



Mehr Arbeitsunfälle durch Videokonferenzen?

Ob im Homeoffice, unterwegs oder direkt im Betrieb – Videokonferenzen gehören mittlerweile zum Arbeitsalltag. Doch neue Untersuchungen zeigen: Die zunehmende Nutzung dieser Meetings kann zu einem unterschätzten Sicherheitsrisiko werden. Besonders problematisch ist die Teilnahme an Videokonferenzen in Bewegung – beispielsweise auf dem Weg durch die Produktionshalle oder sogar während der Autofahrt. Welche Gefahren birgt diese Entwicklung, und wie können Unternehmen darauf reagieren? (WB)

Die Vorteile von Videokonferenzen liegen auf der Hand: Sie ermöglichen eine schnelle, flexible Kommunikation ohne lange Anfahrtswege. Doch immer häufiger finden Meetings nicht mehr am Schreibtisch statt, sondern unterwegs – oft aus Bequemlichkeit oder Zeitdruck. Das Problem: Wer gleichzeitig läuft, an Maschinen vorbeigeht oder gar ein Fahrzeug steuert, kann sich nicht voll auf die Umgebung konzentrieren. Unachtsamkeit steigt, was zu Stolper-, Anfahr- oder Maschinenunfällen führen kann.

Statistiken belegen, dass Ablenkung am Arbeitsplatz eine der häufigsten Ursachen für Unfälle ist. Besonders mobile Meetings verschärfen dieses Problem: In einer aktuellen Befragung gaben 35 % der Teilnehmenden an, bereits an einem Online-Meeting teilgenommen zu haben, während sie sich durch betriebliche oder öffentliche Bereiche bewegten. Etwa 12 % berichteten von Beinahe-Unfällen, die durch Ablenkung entstanden sind.

Sicherheitsmaßnahmen und Lösungen

Arbeitgeber sollten klare Regeln aufstellen, um das Risiko zu minimieren. Dazu gehört die Vorgabe, dass Videokonferenzen

grundsätzlich nur an sicheren Orten und nicht während des Gehens oder Fahrens durchgeführt werden dürfen. Unternehmen können dies durch technische Lösungen unterstützen, etwa durch automatische Erinnerungen oder Hinweise in Meeting-Software.

Auch die Sensibilisierung der Beschäftigten spielt eine wichtige Rolle. Schulungen und Unterweisungen sollten die Risiken thematisieren und praktische Handlungsempfehlungen geben. Besonders bei Mitarbeitenden, die viel unterwegs sind, kann eine bewusste Planung von Pausen für Videokonferenzen helfen, gefährliche Situationen zu vermeiden.



Fazit

Die Digitalisierung verändert die Art, wie wir arbeiten – doch sie bringt auch neue Risiken mit sich. Videokonferenzen sind ein wichtiges Arbeitsmittel, dürfen aber nicht auf Kosten der Sicherheit genutzt werden. Mehr zum Thema Ablenkung durch die Nutzung von Smartphones, Tablets & Co. lesen Sie auf Seite 4.

EDV-Störungen verändern die Bereitschaft der Führungskräfte zur Fürsorge!

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt bedeutet eine immer stärkere Abhängigkeit von Technik und Software. Werden dann noch KI-Prozesse eingeführt, sind besonders Führungskräfte hohen Belastungen ausgesetzt: Die Einbindung der Mitarbeitenden und die Planung neuer Abläufe kosten einfach viel Aufwand und Zeit. Eine aktuelle Studie hat nun untersucht, wie sich diese Belastungen auf das Führungsverhalten und die Fürsorge für Mitarbeitende auswirken. Meine Zusammenstellung zeigt Ihnen, welche 3 Konsequenzen das für Ihre psychische Gefährdungsbeurteilung hat. (JL)

Die Ergebnisse der Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (<https://lmy.de/RBfzW>) zeigen, dass die meisten Führungskräfte unmittelbar und persönlich bei EDV-Störungen, also z. B. dem Ausfall von Hard- und Software, zuerst eine eigene Belastung erleben, bevor sie an die Probleme der Mitarbeiter denken. Die Prioritäten im Handeln der Vorgesetzten verschieben sich dann so, dass kurzfristig individuelle Ansätze gewählt werden und das Gesamtproblem erst nachrangig behandelt wird. Hintergrund ist wohl, dass eine „Handlungsohnmacht“ empfunden wird, da oft kein direkter persönlicher Einfluss auf die Lösung der Probleme besteht. Diese drei Punkte sind bei der Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung deshalb sehr wichtig:

1. Ermitteln Sie zuerst die Risiko-Bereiche

Am Anfang jeder psychischen Gefährdungsbeurteilung stellen Sie durch ein Organigramm dar, welche Bereiche beurteilt werden sollen. Ermitteln Sie hier, wie groß die EDV-Abhängigkeit an den

jeweiligen Arbeitsplätzen ist, da hier eventuell ein größeres Risiko einer Belastung für die Mitarbeitenden besteht.

2. Beurteilen Sie immer zuerst den IT-Bereich

Wenn Sie die Gefährdungsbeurteilung im IT-Bereich starten, erkennen Sie schnell die allgemeine EDV-Problemlage. Stellt sich beispielsweise heraus, dass in bestimmten Abteilungen eine IT-Umstellung vorgenommen worden ist, können Sie in Ihrer Priorisierung davon ausgehen, dass diese Abteilungen ein höheres Belastungsrisiko haben.

3. Fragen Sie im Workshop danach

Innerhalb des Workshops muss grundsätzlich bei den betreffenden Bereichen immer auch die Frage nach EDV-Störungen und daraus resultierenden Belastungen stehen. Hier müssen dann auch Lösungen erarbeitet werden, wie man – scheinbar hilflos – mit dem Problem umgehen kann.



Gefahren durch Ablenkung – wenn digitale Helfer zum Risiko werden

Smartphones, Tablets und Datenbrillen sind aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken – auch nicht in der Arbeitswelt. Doch was als digitale Erleichterung gedacht ist, kann zur ernsthaften Gefahr werden. Ablenkung am Arbeitsplatz durch mobile Geräte ist ein unterschätztes Risiko und führt immer wieder zu schweren Unfällen. Doch wie kann digitale Ablenkung minimiert werden, ohne auf die Vorteile der Technik zu verzichten? (WB)

Die meisten Menschen glauben, sie könnten mehrere Dinge gleichzeitig erledigen. Doch unser Gehirn ist nicht multitasking-fähig – es kann lediglich zwischen Aufgaben hin- und herspringen. Jede Unterbrechung durch eine Nachricht oder ein kurzes Checken des Smartphones reduziert die Aufmerksamkeitsspanne erheblich.

Die unsichtbare Gefahr – warum Ablenkungen so gefährlich sind

Unfallstatistiken zeigen, dass Ablenkung eine Hauptursache für Arbeitsunfälle ist. Studien zur Smartphone-Nutzung im Straßenverkehr belegen, dass bereits eine Sekunde der Unachtsamkeit ausreicht, um kritische Situationen zu übersehen. In Produktionshallen oder auf Baustellen kann eine vergleichbare Ablenkung fatale Folgen haben.



Beispiel

Ein besonders tragischer Fall ereignete sich in einer Logistikhalle, als ein Gabelstaplerfahrer während der Fahrt eine Nachricht auf seinem Smartphone las. Für den Bruchteil einer Sekunde war er abgelenkt – genau in dem Moment, als ein Kollege vor ihm die Fahrbahn querte. Der Fahrer bemerkte die Gefahr zu spät, konnte nicht mehr rechtzeitig bremsen und es kam zu einem tödlichen Unfall. Solche Vorfälle verdeutlichen, wie gefährlich die Nutzung mobiler Geräte in sicherheitskritischen Bereichen sein kann.



Auf bei Aufsichtstätigkeiten kann das Smartphone eine gefährliche Ablenkung darstellen.

Besonders besorgniserregend ist, dass trotz klarer gesetzlicher Vorgaben weiterhin viele Unfälle durch Smartphone-Nutzung verursacht werden. Während das Telefonieren oder Schreiben von Nachrichten am Steuer streng verboten ist, zeigt eine Studie, dass in Deutschland jährlich mehrere Tausend Verkehrsunfälle durch die Nutzung von Smartphones am Steuer geschehen. Allein im Jahr 2022 registrierte die Polizei über 300 tödliche Verkehrsun-

fälle, bei denen die Ablenkung eine Rolle spielte. Die Dunkelziffer dürfte noch weit höher liegen, da nicht jede Unfallursache eindeutig zuzuordnen ist. Wenn das Risiko im Straßenverkehr bereits so hoch ist, sollte klar sein, dass die Gefahr in Produktions- oder Lagerbereichen ebenso ernst genommen werden muss.

Digitale Ablenkung am Arbeitsplatz – Risiken und Folgen

Moderne Arbeitsplätze sind zunehmend vernetzt, doch der unbeachtete Umgang mit digitalen Geräten kann schnell gefährlich werden. Wenn Mitarbeitende sich durch ihr Smartphone oder andere technische Geräte ablenken lassen, können schwerwiegende Unfälle die Folge sein. Besonders in Bereichen, in denen Maschinen bedient werden oder Fahrzeuge im Einsatz sind, kann jede Sekunde Unaufmerksamkeit zu gefährlichen Situationen führen. Studien zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit für einen Unfall signifikant steigt, wenn Personen während ihrer Tätigkeit immer wieder auf ihr Smartphone schauen oder anderweitig abgelenkt sind.

Ein weiteres Problem ist die sogenannte kognitive Überlastung. Wer ständig auf Bildschirme schaut oder mehrere digitale Quellen gleichzeitig nutzt, kann wichtige Informationen nicht mehr vollständig verarbeiten. Dies betrifft besonders komplexe Tätigkeiten, bei denen schnelles Reaktionsvermögen und volle Konzentration erforderlich sind. Menschen, die regelmäßig durch Nachrichten, Anrufe oder Benachrichtigungen gestört werden, machen häufiger Fehler und reagieren langsamer auf Gefahrensituationen. Vor allem in Berufen mit hoher Verantwortung, wie etwa in der Chemieindustrie, im Transportwesen oder im Baugewerbe, kann dies fatale Konsequenzen haben. Besonders gefährlich sind dabei die folgenden Situationen:

- **Maschinenbedienung und mobile Endgeräte:** Eine kurze Ablenkung durch eine Nachricht kann dazu führen, dass Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten werden und es zu schweren Verletzungen kommt.
- **Laufwege und Stürze:** Der Begriff „Smombie“ (Smartphone-Zombie) ist längst Realität: Mitarbeitende, die auf Displays starren, übersehen Hindernisse oder fahrende Fahrzeuge.

Wie lassen sich innerhalb der Gefährdungsbeurteilung alle Risiken erfassen?

Damit Unternehmen die Gefährdungen durch digitale Ablenkung wirksam minimieren können, muss eine umfassende Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Hierbei sind mehrere Schritte notwendig:

- **Beobachtung des Arbeitsalltags:** Wie oft und in welchen Situationen nutzen Mitarbeitende Smartphones oder andere digitale Geräte?



- **Identifikation gefährdeter Bereiche:** Gibt es riskante Zonen, in denen Ablenkung besonders gefährlich ist (z. B. Produktionsstätten, Verkehrswege, Baustellen)?
- **Erfassung von Beinahe-Unfällen:** Oft wird Ablenkung erst sichtbar, wenn es fast zu einem Unfall kommt. Solche Vorfälle sollten dokumentiert und analysiert werden.
- **Befragung der Mitarbeitenden:** Welche Erfahrungen haben Beschäftigte mit Ablenkung gemacht? Welche Gefahren sehen sie selbst? Solche Befragungen sind besonders wirkungsvoll, weil der Gefragte aktiv über die Gefahr nachdenken muss.
- **Technische und organisatorische Maßnahmen ableiten:** Basierend auf den Erkenntnissen müssen gezielte Maßnahmen entwickelt werden – von Handyverboten bis hin zu Schulungen und Warnsystemen.

Nur mithilfe einer gründlichen Gefährdungsbeurteilung können Unternehmen das volle Risiko durch digitale Ablenkung erkennen und geeignete Maßnahmen zur Unfallprävention ergreifen.

Rechtlicher Rahmen – diese Regeln gibt es bereits

Arbeitgeber haben eine gesetzliche Verpflichtung, ihre Mitarbeitenden vor Gefahren zu schützen. Dazu gehört auch die Vermeidung von Ablenkung am Arbeitsplatz. Folgende Regelungen greifen hier:

- **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):** Arbeitgeber müssen Gefährdungsbeurteilungen durchführen und Ablenkungsrisiken berücksichtigen.
- **Unfallverhütungsvorschriften:** Berufsgenossenschaften empfehlen Maßnahmen, um Ablenkungen durch digitale Geräte zu minimieren.
- **Betriebliche Richtlinien:** Viele Unternehmen haben bereits Regelwerke eingeführt, um den sicheren Umgang mit mobilen Endgeräten während der Arbeit zu regeln.



Gerade die beliebten Selfies können im Betrieb zu einer großen Gefahr werden.

Lösungsansätze – so lässt sich die Gefahr reduzieren

Digitale Ablenkung ist eine Herausforderung, die nicht allein durch Verbote oder einfache Regeln gelöst werden kann. Vielmehr bedarf es eines durchdachten Maßnahmenpakets, das aus organisatorischen, technischen und schulungsbezogenen Elementen besteht. Unternehmen müssen hier gezielt ansetzen, um sowohl das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu schärfen als auch wirkungsvolle Methoden zur Risikominimierung einzuführen.

1. Verhaltensregeln und Schulungen

Regelmäßige Schulungen sind essenziell, um das Bewusstsein für Ablenkungsrisiken zu schärfen. Mitarbeitende müssen verstehen, welche Gefahren von digitaler Ablenkung ausgehen und welche Konsequenzen daraus entstehen können. Hierbei helfen anschauliche Fallbeispiele und interaktive Trainingsmethoden.

Führungskräfte sollten als Vorbilder agieren und durch ihr eigenes Verhalten zeigen, dass Ablenkung am Arbeitsplatz ernst genommen wird. Bauen Sie kleine Übungen ein, bei denen die Mitarbeitenden die Wirkung einer Ablenkung selbst erleben können. Lassen Sie sie z. B. Rechenaufgaben lösen, während ein anderer Kollege Nachrichten schickt und der Empfänger darauf reagieren muss.

2. Betriebliche Maßnahmen

Handyfreie Zonen sind eine wirkungsvolle Maßnahme, um Ablenkung in sicherheitskritischen Bereichen zu verhindern. Diese Zonen sollten klar ausgeschildert sein und durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Zudem ist es sinnvoll, regelmäßige Kontrollen durch Sicherheitsbeauftragte durchzuführen, um die Einhaltung der Regeln zu gewährleisten. Mitarbeitende müssen dafür sensibilisiert werden, dass Verstöße Konsequenzen haben können, um die Akzeptanz der Maßnahmen zu erhöhen.

3. Technische Lösungen

Moderne Technologien können helfen, Ablenkungsrisiken zu reduzieren. Automatische Warnsysteme, die registrieren, wenn eine Person während einer sicherheitskritischen Tätigkeit abgelenkt ist, können Unfälle verhindern. Ebenso können spezielle Softwares dafür sorgen, dass auf dienstlichen Geräten während der Arbeitszeit nur relevante Anwendungen genutzt werden. Solche technischen Hilfsmittel sollten jedoch immer mit Schulungen kombiniert werden, um sicherzustellen, dass sie von den Mitarbeitenden akzeptiert und genutzt werden.

4. Überwachung und Erfolgskontrolle

Damit die eingeführten Maßnahmen nachhaltig wirken, müssen sie regelmäßig überprüft und optimiert werden. Unfallstatistiken und Mitarbeitenden-Befragungen helfen, Schwachstellen zu identifizieren und gezielt nachzubessern. Eine offene Feedback-Kultur ist essenziell, damit Mitarbeitende aktiv an der Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen mitwirken können. Durch regelmäßige Meetings und Workshops können Regelungen kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Herausforderungen angepasst werden.



Fazit

Digitale Helfer sind aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken, doch sie bergen auch Risiken. Ablenkung durch Smartphones, Tablets und andere Geräte kann zu schweren Unfällen führen. Unternehmen müssen daher eine Balance zwischen der Nutzung digitaler Technologien und der Sicherheit der Mitarbeitenden finden.

Bewusstes Handeln, klare Regeln und smarte Lösungen helfen, Ablenkungsrisiken zu minimieren und eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen. Aufmerksamkeit rettet Leben – auch in digitalen Zeiten!

Wie betriebliches Gesundheitsmanagement Ihre psychische GB unterstützt

Als regelmäßiger Leser unseres Newsletters wissen Sie: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind schon lange kein Randthema mehr – sie betreffen Unternehmen aller Größen und Branchen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bietet deshalb dazu immer öfter Lösungen an. Das sind in erster Linie Maßnahmen, die bei Menschen den gefühlten Stress und die mentale Erschöpfung reduzieren. Doch was hat sich dabei besonders bewährt? Die erfolgreichsten Umsetzungen habe ich für diesen Artikel recherchiert und die Gespräche mit Experten und Praxisbeispiele bestätigen eindeutig: Ein strategisch durchdachtes BGM kann nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern, sondern auch die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung von Anfang an positiv beeinflussen. Hier nun die Ergebnisse der Recherche. (JL)

Setzen Sie BGM als Qualitäts-Strategie ein

Erfolgreiche Unternehmen setzen BGM von Beginn an als Strategie ein, um die Quantität und Qualität der Arbeitsergebnisse zu entwickeln oder zu stabilisieren. Das führt auch dazu, dass die Bereitschaft, dafür Geld auszugeben, höher ist, als wenn es „nur“ um Gesundheitsthemen geht. Bewährt hat es sich hier, wenn alle fünf Säulen abgebildet werden, und zwar:

- Prävention durch Aufklärung – Schulungen und Workshops zu Themen wie Stressmanagement, Resilienz und Achtsamkeit helfen Mitarbeitenden, Belastungen frühzeitig zu erkennen und besser mit ihnen umzugehen.
- Flexible Arbeitsmodelle – Gleitzeit, Homeoffice oder eine Vier-Tage-Woche können den Stresspegel senken und die Work-Life-Balance verbessern.
- Gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung – Ergonomische Arbeitsplätze, Ruhezonen und attraktive Pausenräume sorgen für ein angenehmeres Arbeitsumfeld.
- Führungskräfte als Vorbilder – Eine wertschätzende Kommunikation und empathische Führung stärken das Vertrauen und die Motivation im Team.
- Externe Unterstützung – Psychologische Beratungsangebote oder Coaching-Programme ermöglichen eine frühzeitige Bewältigung beruflicher und persönlicher Herausforderungen.

Installieren Sie BGF als Maßnahme nach der GB

Wenn die psychische Gefährdungsbeurteilung aufzeigt, dass ein dringender Handlungsbedarf besteht, macht es Sinn, wenn Sie mit dem Verantwortlichen für das BGM die Maßnahmen planen, abstimmen und ihm die Verantwortung für die Durchführung übertragen. Nach der Befragung oder dem Arbeitsplatz-Interview werden vorab mit dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) denkbare Maßnahmen besprochen, die in dem Workshop dem Team vorgeschlagen werden, wie etwa:

- Seminare zum Thema Resilienz (Stressmanagement), Umgang mit Konflikten etc. Diese sollen die persönlichen mentalen Fähigkeiten einzelner Teammitglieder dahingehend verbessern, dass sie mit der Situation leichter zurechtkommen.
- Seminare zum Thema ganzheitliche Bewältigung von Stressoren: Hier wird vermittelt, wie durch zusätzliche Interventionen, wie beispielsweise die Änderung von Ernährungsgewohnheiten, geeignete sportliche Aktivitäten und das Erlernen einer passenden Entspannungstechnik, ganzheitlich ein Stressabbau erreicht werden kann.



Fitnessübungen im Büro machen Spaß!

Nutzen Sie Förderungen als Erfolgsfaktor

Um erfolgreich die Mitarbeitenden zu mobilisieren, etwas für die eigene körperliche und mentale Gesunderhaltung zu tun, setzen erfolgreiche Unternehmen auch auf Förderungen externer Anbieter. Dadurch werden Mitarbeitende motiviert, die ansonsten vielleicht einen geringeren Bezug zum Unternehmen haben, z. B., weil sie im Homeoffice arbeiten. Solche Förderungen können sein:

- Förderung von Angeboten der Fitnessstudios
- Subventionierung eines Fahrrads für den Weg zur Arbeit
- Nutzung von Krankenkassen-Kursen, z. B. in Bezug auf eine optimale Ernährung

Manche Angebote, die auf dem freien Markt verhanden sind, können steuerlich nicht abgesetzt werden und stellen einen geldwerten Vorteil dar. Hier muss der BGM-Beauftragte unbedingt vorab recherchieren.



Mein Tipp

Es gibt das kostenlose Internetangebot <https://www.bgf-koordinierungsstelle.de>, bei dem Experten der Krankenkassen den BGM-Beauftragten unterstützen, das richtige Paket an Maßnahmen zu planen.



Fazit

Psychischer Arbeitsschutz und BGM bzw. BGF gehen Hand in Hand. Sorgen Sie daher dafür, dass es eine strategische Allianz zwischen den Bereichen gibt, denn so werden Kosten gespart und die Akzeptanz für die beiden Bereiche deutlich gesteigert. Auf der folgenden Seite finden Sie ein Musterprotokoll, wie eine solche Absprache aussehen kann.





Abstimmungsgespräch zwischen den Bereichen Arbeitsschutz und BGM

Datum:

Teilnehmer:

Zur Info auch an:

Zu planender Zeitraum (von ... bis):

Folgende Punkte werden im Rahmen der Abstimmung zwischen dem Arbeitsschutz und BGM/BGF für den kommenden Zeitraum festgelegt:

Maßnahmen der Prävention

- Folgende Stressmanagementkurse werden angeboten:

- Folgende Bewegungskurse werden angeboten:

- Folgende weitere Kurse und Workshops werden angeboten:

Maßnahmen der Arbeitsumgebung

- Folgende ergonomische Maßnahmen für den Arbeitsplatz werden angeboten:

- Folgende Angebote gibt es, damit die Arbeitsumgebung von den Mitarbeitern attraktiver gestaltet werden kann:

Maßnahmen externer Unterstützung

- Folgende Angebote gibt es, wenn in Krisensituationen ein Bedarf für Coaching und Beratung entsteht:

- Folgende Angebote gibt es, wenn es um Konfliktbewältigung geht:

Nächste Meilensteine

Es werden folgende Meilensteine vereinbart:



„Mitarbeiter müssen sensibilisiert werden“

Leitern und Tritte gehören zu den alltäglichen Hilfsmitteln an vielen Arbeitsplätzen. Das führt dazu, dass die Gefährdungen oft nicht präsent sind. Worauf Arbeitsschützer besonders achten müssen, fragt Fachjournalistin für Arbeits- und Gesundheitsschutz Uta Fuchs den DGUV-Experten Thomas Jacob. (UF)

Uta Fuchs: Mal eben auf den Stuhl steigen, statt die Leiter zu holen – das ist auch an Arbeitsplätzen gar nicht so selten. Worauf müssen Arbeitsschützer im Unternehmen in diesem Zusammenhang achten?

Thomas Jacob: Der Einsatz einer Leiter oder eines Tritts ist nur für kurzzeitige Tätigkeiten zulässig und wenn die Arbeiten mit der Leiter oder dem Tritt sicher durchgeführt werden können.

Die Leiter muss also ein geeignetes Arbeitsmittel sein. Ergibt Ihre Gefährdungsbeurteilung, dass eine Leiter eingesetzt werden kann, sollten Sie dafür sorgen, dass Ihre Mitarbeiter die Leitern vor jedem Gebrauch einer einfachen Sicht- und Funktionsprüfung in Gebrauchsstellung unterziehen. Einige wichtige Punkte dabei sind (sofern vorhanden) z. B.

- Beschädigungen von Füßen, Holmen und Sprossen sowie
- an Spreizgelenken und der Spreizsicherung (bei Steh- und Mehrzweckleitern)

Das sind aber längst nicht alle Prüfpunkte!



Thomas Jacobs Tipp

Defekte bzw. schadhafte Leitern dürfen nicht mehr benutzt werden. Sorgen Sie daher dafür, dass sie so weggestellt und markiert werden, dass sie auch nicht von anderen Mitarbeitern aus Versehen wieder benutzt werden können.

UF: Da Leitern auch im Haushalt ständig eingesetzt werden, sind sich viele Mitarbeiter der Gefahr beim Umgang nicht bewusst. Was sind die Risiken?

TJ: Leitern sind ein gefährliches Arbeitsmittel. Sie sind daher immer die zweite Wahl. Prüfen Sie immer, ob es ein sichereres Arbeitsmittel, z. B. ein Gerüst, gibt. Dann sollte dieses verwendet werden.

Sensibilisieren Sie die Mitarbeiter besonders für die folgenden häufigen Unfallursachen:

- Verwenden einer ungeeigneten Leiter,
- Verwenden einer schadhaften Leiter,
- Ab- bzw. Wegrutschen des Leiterfußes oder Leiterkopfes,
- Ab- oder Wegkippen der Leiter durch mangelhafte, nicht stand-sichere Aufstellung,
- Verlust des Gleichgewichts, z. B. durch seitliches Herauslehnen oder unsicheren Stand auf den Leitersprossen,
- Abrutschen von den Leitersprossen, z. B. durch ungeeignete Schuhe,
- Mitnahme von sperrigem Material,

- Benutzung einer Stehleiter zum Übersteigen auf höher gelegene Arbeitsplätze,
- Verwenden einer zu kurzen Leiter – der Leiterkopf muss mindestens 1 m über die Ausstiegsstellen hinausragen.



Thomas Jacobs Tipp

Für den Einsatz der Leitern sollten Sie Ihren Mitarbeitern diese fünf Verhaltensregeln mit auf den Weg geben:

1. Sorgen Sie für Standsicherheit der Leiter, z. B. indem die Leiterfüße dem Untergrund angepasst werden. Auch ein Festbinden oder Einhängen der Leiter schafft Stabilität.
2. Lehnen Sie sich beim Arbeiten auf einer Leiter nicht seitlich hinaus. Achten Sie darauf, dass der Schwerpunkt immer zwischen den Leiterholmen liegt.
3. Sichern Sie den Arbeitsbereich, z. B. im Bereich von Verkehrswegen oder hinter Türen.
4. Nehmen Sie nie Werkzeuge und Materialien mit auf die Leiter, die mehr als 10 kg wiegen.
5. Wenn Sie Gegenstände mit auf die Leiter nehmen: Achten Sie darauf, dass die Windangriffsfläche max. 1 m² groß ist.

UF: Und wie gelingt es, dass die Verhaltensregeln zum sicheren Einsatz von Leitern auch im Alltag gelebt werden?

TJ: Verhaltensregeln sind das eine: Sie müssen auch im Betrieb umgesetzt werden. Klare Betriebsregeln für den Umgang mit Leitern und deren konsequente Durchsetzung durch die Vorgesetzten sind das andere, denn sie schaffen eine Betriebskultur, in der die Arbeitssicherheit eine wesentliche Rolle spielt. Was der „Meister“ duldet, wird zur Norm.

UF: Können Unternehmen davon ausgehen, dass in Deutschland gekaufte Leitern technisch sicher sind?

TJ: In Deutschland gekauft heißt nicht, dass sie dort hergestellt wurden. Wichtig ist, dass die Leiter der DIN EN 131 entspricht und idealerweise ein GS-Prüfzeichen trägt.



Thomas Jacob

leitet das Referat „Leitern, Tritte, ortsfeste Arbeitsbühnen“ bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Als Leiter der DGUV-Prüf- und Zertifizierungsstelle für den Fachbereich Handel und Logistik ist er mit allen Anforderungen und Problemen rund um den sicheren Einsatz von Leitern bestens vertraut.



Wann müssen Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung aktualisieren?

Eine Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage für sicheres Arbeiten und muss für jeden Arbeitsplatz und jeden Arbeitsablauf vor Beginn der Tätigkeit erstellt werden. Doch eine einmalige Analyse reicht nicht aus – die Gefährdungslage kann sich nämlich jederzeit ändern. Ob durch neue Maschinen, veränderte Arbeitsprozesse oder gesetzliche Vorgaben: Bestimmte Ereignisse erfordern eine aktualisierte Gefährdungsbeurteilung. Doch wann genau ist eine Überprüfung notwendig? (WB)

Eine Gefährdungsbeurteilung ist ein dynamisches Instrument, das regelmäßig an veränderte Bedingungen angepasst werden muss. Folgende Auslöser machen eine Überprüfung erforderlich:

1. Auslöser: neue oder veränderte Arbeitsmittel

Der Einsatz neuer Maschinen, Werkzeuge oder Gefahrstoffe bringt oft neue Risiken mit sich. Auch Änderungen an bestehenden Anlagen können zu neuen Gefahren führen. Beispielsweise können neue Schneidwerkzeuge eine erhöhte Verletzungsgefahr bedeuten oder ein leistungsstärkeres Förderband neue mechanische Risiken mit sich bringen.

2. Auslöser: veränderte Arbeitsverfahren und Prozesse

Die Einführung neuer Fertigungsmethoden oder der Wechsel von manuellen auf automatisierte Prozesse kann bestehende Schutzmaßnahmen unwirksam machen. Beispielsweise führt der Wechsel von einer manuellen Montage zu einem robotergestützten Verfahren zu neuen potenziellen Gefahren wie Kollisionen zwischen Menschen und Maschinen oder unerwarteten Bewegungen. Auch die Einführung von Schichtarbeit oder Veränderungen in den Arbeitszeiten können neue Risiken mit sich bringen.



Neue Arbeitsverfahren sind oft effizienter, manchmal aber auch gefährlicher.

3. Auslöser: neue gesetzliche Vorgaben oder technische Regeln

Gesetzliche Änderungen oder Anpassungen in den Technischen Regeln, z. B. durch die DGUV oder das Arbeitsschutzgesetz, können dazu führen, dass bestehende Sicherheitsmaßnahmen überarbeitet werden müssen. Beispielsweise können strengere Grenzwerte für Gefahrstoffe eine Anpassung der Lüftungssysteme oder der persönlichen Schutzausrüstung erforderlich machen.

4. Auslöser: Arbeitsunfälle und Beinahe-Unfälle

Jeder Unfall – selbst wenn er glimpflich ausgeht – ist ein deutliches Warnsignal, dass eine Gefährdung besteht. Auch Beinahe-

Unfälle sind ein ernstzunehmender Hinweis auf Sicherheitsmängel. Eine Häufung von Stolper- oder Rutschunfällen kann z. B. darauf hinweisen, dass ein bestimmter Bereich unzureichend abgesichert oder beleuchtet ist. Eine detaillierte Analyse von Unfällen kann helfen, die Ursachen zu identifizieren.

5. Auslöser: veränderte Arbeitsumgebung

Baustellen, Umbauten oder Veränderungen in der Raumnutzung können neue Gefahrenquellen schaffen. So kann das Versetzen von Regalen in einem Lager dazu führen, dass Fluchtwege versperrt oder neue Engstellen entstehen, die das Risiko für Kollisionen mit Flurförderzeugen erhöhen.

6. Auslöser: veränderte Zusammensetzung der Belegschaft

Neue Mitarbeitende oder besondere Personengruppen, wie ältere Beschäftigte, Auszubildende, Schwangere etc., haben andere Anforderungen an die Sicherheit am Arbeitsplatz. So können körperlich anstrengende Tätigkeiten für ältere Beschäftigte anders bewertet werden als für jüngere Mitarbeitende. Auch Auszubildende benötigen besondere Sicherheitsmaßnahmen.

7. Auslöser: Erkenntnisse aus Unterweisungen oder Mitarbeiter-Feedback

Mitarbeitende haben oft den besten Blick für Risiken, die im Arbeitsalltag auftreten können. Hinweise aus Schulungen, Sicherheitsunterweisungen oder direkte Rückmeldungen sollten daher nicht ignoriert werden. Ein Beschäftigter kann z. B. darauf hinweisen, dass eine Maschine durch eine ungünstige Platzierung schwer zu erreichen ist und eine unnatürliche Körperhaltung erfordert, was langfristig zu gesundheitlichen Beschwerden führen kann. Unternehmen sollten sicherstellen, dass ein einfacher und klar definierter Meldeweg für sicherheitsrelevante Beobachtungen existiert, damit solche Hinweise effektiv in die Gefährdungsbeurteilung einfließen können.

Handlungsempfehlung

Betriebe sollten nicht nur auf gesetzliche Fristen achten, sondern aktiv Veränderungen in der Arbeitswelt beobachten. Eine regelmäßige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung anhand dieser Auslöser hilft, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Idealerweise sollte ein System etabliert werden, das solche Änderungen systematisch erfasst und dokumentiert. Checklisten oder digitale Tools können hierbei unterstützen. Arbeiten Sie daher eng mit den Beschäftigten zusammen, um möglichst viele praktische Erfahrungen in die Beurteilung einfließen zu lassen. So kann gewährleistet werden, dass nicht nur formale Anforderungen erfüllt werden, sondern die tatsächlichen Arbeitsbedingungen kontinuierlich sicherer gestaltet werden.

Auf dieser Seite finden Sie konkrete Antworten auf Fragen an die Redaktion – oder gelungene Praxisbeispiele und Arbeitshilfen, die sich direkt im Betrieb als unverzichtbare Unterstützung erwiesen haben.

Welche Frage bewegt Sie?

Womit haben Sie gute Erfahrungen in der Praxis gemacht?

Schicken Sie uns eine E-Mail, wir würden uns freuen, Ihr ganz persönliches Thema hier aufgreifen zu dürfen.



Unser Beratungsservice

Haben Sie eine individuelle Frage?

Schreiben Sie einfach an:

gefaehrungsbeurteilungplus@safetyxperts.de

Unser Chefredakteurs-Team hilft Ihnen gerne und ruft Sie innerhalb von 3 Werktagen zurück.

? „Muss ich bei einer Gefährdungsbeurteilung auch betriebsfremde Personen berücksichtigen?“

Susanne F., Würzburg: „Bei uns im Unternehmen gibt es momentan eine Debatte darüber, ob ich bei einer Gefährdungsbeurteilung auch Risiken für Personen berücksichtigen muss, die nicht zum Unternehmen gehören. Wir führen z. B. Arbeiten im öffentlichen Raum aus und hier wäre die Frage, ob Gefährdungen von Passanten in die Gefährdungsbeurteilung eingehen müssen.“

Werner Böcker: Ja, bei einer Gefährdungsbeurteilung müssen Sie auch Personen berücksichtigen, die nicht direkt bei Ihrem Unternehmen angestellt sind bzw. ihm angehören. Zwar liegt der Fokus auf den eigenen Beschäftigten, doch auch Fremdarbeiter, Kunden und Passanten können von betrieblichen Tätigkeiten betroffen sein. Einen deutlichen Hinweis darauf finden Sie im Handlungsleitfaden der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-

Westfalen „Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz“. Dort heißt es:

„Auch wenn keine Beschäftigten tätig sind und die Unternehmerin oder der Unternehmer alleine arbeitet, kann es erforderlich sein, die mit der Arbeit zusammenhängenden Gefährdungen zu beurteilen. Dies ist verpflichtend bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, durch die auch betriebsfremde Personen geschädigt werden können.“

Es müssen also auch Fremdfirmen und Leiharbeiter einbezogen werden, Kunden und Besucher in Bereichen mit Publikumsverkehr sowie Passanten und Unbeteiligte im öffentlichen Raum, z. B. bei Baustellen oder Instandhaltungsarbeiten. Es kann auch nicht im Interesse des Unternehmens sein, diese Gefährdungen zu ignorieren, denn der Betrieb haftet in jedem Fall für mögliche Schäden.

? „Kann man eine psychische GB auch als Videokonferenz durchführen?“

Sven L., Hamburg: „Ich habe Mitarbeiter im Unternehmen, die zu 100 % im Homeoffice tätig sind und sich teilweise deshalb auch im Ausland aufhalten. Kann ich die psychische Gefährdungsbeurteilung dann über eine Videokonferenz durchführen – oder gibt es andere Alternativen?“

Jürgen Loga: Dieser Punkt wird in letzter Zeit regelmäßig angesprochen. Auch wenn es vereinzelt Unternehmen gibt, die Homeoffice nur noch an ein oder zwei Tagen in der Woche erlauben, ist es dennoch notwendig, beide Arbeitsplatztypen mit zwei separaten Gefährdungsbeurteilungen abzufragen.

Denn die räumlichen, technischen und organisatorischen Verhältnisse sind ja in der Regel sehr unterschiedlich und können daher nicht zusammengefasst werden.

Lösung Videokonferenz

Um die notwendige Begehung und das Interview zu realisieren, ist die Videokonferenz tatsächlich die beste Lösung. Dabei teilen Sie das Prozedere in zwei Schwerpunkte auf: In einer Befragung lassen Sie den Mitarbeiter über die räumlichen, technischen und organisatorischen Verhältnisse berichten.

In dem Live-Gespräch interviewen Sie ihn über die Aspekte der digitalen Führung und der Zusammenarbeit mit den Kollegen. Dabei sollten hier die Punkte Erreichbarkeit und Regelmäßigkeit im Vordergrund stehen. Diese Gespräche führen Sie im Rahmen einer Konferenz, an der auch alle anderen Teammitglieder beteiligt sind. Achten Sie am Ende darauf, dass es eine Bestätigung der Mitarbeiter gibt, dass diese daran teilgenommen haben, beispielsweise durch eine E-Mail.



MUSTER-GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

So arbeiten Sie mit den Muster-Gefährdungsbeurteilungen

Alle Muster-Gefährdungsbeurteilungen bekommen Sie in Form eines Excel-Dokuments mit mehreren Blättern. Mit einem Mausklick auf die Reiter am unteren Rand schalten

Sie zwischen den einzelnen Blättern um. Sie erreichen das jeweils vorherige oder nächste Tabellenblatt alternativ auch mit der Tastenkombination Strg + Bild auf / Bild.

Die Reiter der Muster-Gefährdungsbeurteilung:

1. Deckblatt

2. Gefährdungen und Maßnahmen

3. Gefährdungsfaktoren

4. Risikomatrix

5. Rechtsgrundlagen

+

1. Deckblatt: Hier tragen Sie die Angaben zum Unternehmen, zur Betriebsorganisation und zu den beteiligten Akteuren ein. Nicht vergessen: Hier finden Sie auch Felder für die Unterschriften!

2. Gefährdungen und Maßnahmen: Hier legen Sie die zu untersuchenden Arbeitsbereiche und Tätigkeiten fest, erfassen und bewerten die Gefährdungen und dokumentieren die Schutzmaßnahmen und deren Umsetzung.

3. Gefährdungs- und Belastungsfaktoren: Hier finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Gefährdungsaspekte zur Orientierung hinsichtlich der Vollständigkeit Ihrer Gefährdungsbeurteilung.

4. Risikomatrix: Dies ist eine Hilfe zum Bewerten und Beurteilen von Gefährdungen und Risiken, die es ermöglicht, anhand eines Ampelsystems den Handlungsbedarf abzuschätzen.

5. Rechtsgrundlagen: Hier sind die jeweils relevantesten und aktuellsten Dokumente aus dem staatlichen und dem berufsgenossenschaftlichen Regelwerk, ggf. auch weitere Dokumente wie DIN-Normen, Branchenrichtlinien etc. für Sie zusammengestellt.

» TIPP

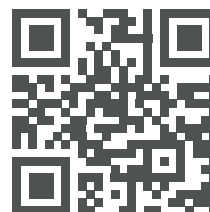
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» HINWEIS

Die Reiter sind farblich hinterlegt: blau für den Verwaltungs-Teil, rot für den Arbeits-Teil und grün für den Informations-Teil. Je nach Thema können hier weitere nützliche Blätter hinzukommen, z.B. zu spezifischen Gefährdungsaspekten einer Maschine, Anlage oder Tätigkeit.

Laden Sie zu **jeder Themenausgabe** ganz einfach die **Muster-Vorlagen** herunter.

 www.safetyxperts.de



Impressum

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG Plus erscheint 1-mal monatlich + Supplemente bei Safety Xperts, einem Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn, Telefon 0228 955499, Fax 0228 3696486, Internet: www.safetyxperts.de, E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • ISSN 2193-2913 • Vorstand: Richard Rentrop • Erscheinungsweise: 20 x pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Jürgen Loga, Löwenstein; Werner Böcker, Hamm; Uta Fuchs, Ratzeburg • Produktmanagement: Milena Eilers, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Alle Angaben in „Gefährdungsbeurteilung Plus“

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. • © 2025 by Safety Xperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelseite Preeyanuch – AdobeStock.com, S. 4 CineLens2024peopleimages.com – AdobeStock.com, S. 5 FotoAndalucia – AdobeStock.com, S. 6 Михаил Решетников – AdobeStock.com, S. 9 ЕвгенийАрхипов – AdobeStock.com

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechterformen gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.





Betriebssportangebote 2024

In wie viel Prozent aller Unternehmen, die im Jahr 2024 von der Techniker Krankenkasse repräsentativ befragt worden sind, gibt es für die Mitarbeiter ein Angebot „Sport und Bewegung im Unternehmen“?

- 34 %
- 46 %
- 56 %

➤ Richtige Antwort: 56 % der Unternehmen bieten solche BGF-Maßnahmen an. (Quelle: TK.de, Studie „WhatsNext 2023“)



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

Das kann eng werden!

Sicher arbeiten in engen Räumen

„Ich kann das nicht mehr hören!“

Körpersignale bei psychischer Belastung

Beraten statt übernehmen

Die Rolle der Sifa bei der Gefährdungsbeurteilung



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit