

GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **AL**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



SICHER ABHEBEN

HUB- UND ARBEITS- BÜHNEN

Was Sie bei der Auswahl und beim Einsatz von Hub- und Arbeitsbühnen beachten müssen. **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

RAHMEN- BEDINGUNGEN

Welche Rahmenbedingungen bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung geprüft werden müssen. **S. 6**

VERSÄUMNISSE

Bei der Kontrolle der psychischen Gefährdungsbeurteilung stellen Sie gravierende Mängel fest – was dann? **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.

Was passiert, wenn nichts passiert?

Liebe Leserin, lieber Leser,

in dieser Ausgabe berichten wir von einer Studie, die belegt, dass sich der Wind bei den Angestellten dreht: Immer mehr kündigen wegen des psychischen Drucks und nicht mehr – wie früher – wegen Karriere oder anderer Lebensplanung. Darüber sind wir alle nicht überrascht.

Denn gleichzeitig hat eine Befragung gezeigt, dass immer noch lediglich ein Drittel der kleinen und mittleren Unternehmen (10–5000 Mitarbeiter) den psychischen Arbeitsschutz umsetzt. Das alles hängt zusammen. Wenn weiterhin die Sorgen der Arbeitnehmer in Bezug auf psychische Belastungen nicht ernstgenommen werden, werden diese Arbeitgeber auf Dauer nicht mehr wie gewohnt handeln können. Bei der Aufgabe, Ihr Handeln entsprechend auszurichten, wollen wir Sie unterstützen und stehen an Ihrer Seite!

Werner Böcker *Jürgen Loga*
Uta Fuchs

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

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 Gefährdungs-
beurteilung unter: www.safetyxperts.de/expert

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

📄 www.safetyxperts.de



Arbeitszeit ≠ Belastung: Warum Teilzeitkräfte oft genauso erschöpft sind wie Vollzeitkräfte

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat kürzlich auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021 die These veröffentlicht: Vollzeitbeschäftigte fühlen sich nicht häufiger erschöpft als Teilzeitkräfte – und das spricht gegen eine 4-Tage-Woche. Doch die Arbeitszeiterhebung lässt sich auch ganz anders interpretieren, wenn man die Frage stellt: Warum fühlen sich Teilzeitkräfte genauso erschöpft wie Vollzeitkräfte? (WB)

Der Schluss des IW greift meiner Meinung nach viel zu kurz und erkennt zentrale Aspekte moderner Arbeitsbelastung. Denn die Erschöpfung von Teilzeitbeschäftigten lässt sich nicht allein mit der Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit erklären.

Vielmehr zeigt sich in der Praxis: Viele Teilzeitkräfte leisten in 4, 5 oder 6 Stunden das, wofür andere 8 oder mehr Stunden zur Verfügung haben – unter hohem Zeitdruck und mit wenig Spielraum für Pausen oder Puffer. Das betrifft insbesondere Berufe mit engem Takt, hoher Verantwortung oder personeller Unterbesetzung, also beispielsweise Pflegekräfte, Einzelhandelsangestellte oder Beschäftigte in der Kinderbetreuung. Auch fehlende Anerkennung kann Erschöpfungszustände verstärken.

Zudem dürfen strukturelle Unterschiede nicht übersehen werden: Teilzeitkräfte sind überwiegend Frauen, viele davon mit familiären Verpflichtungen. Die gefühlte Erschöpfung ist daher nicht nur Resultat der Erwerbsarbeit, sondern spiegelt auch die Gesamtbelastung durch Mehrfachverantwortung. Wer nach einem verdichteten Arbeitstag noch Kinder betreut, Angehörige pflegt oder

den Haushalt stemmt, empfindet Arbeitszeitverkürzung nicht als „Luxus“, sondern als dringend benötigte Entlastung. Auch aus Sicht des Arbeitsschutzes ist Vorsicht bei der Interpretation solcher Zahlen geboten. Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen muss über die reine Arbeitszeit hinausgehen. Entscheidend sind Faktoren wie Handlungsspielraum, Unterbrechungsmöglichkeiten, soziale Unterstützung oder die Organisation von Aufgaben – unabhängig davon, ob jemand Vollzeit oder Teilzeit arbeitet.



Fazit

Die Schlussfolgerung des IW, die Ergebnisse sprächen gegen die 4-Tage-Woche, lässt sich so jedenfalls nicht halten. Vielmehr zeigt die Erhebung: Erschöpfung ist keine Frage der Stundenzahl, sondern der Arbeitsverdichtung. Und genau hier müssen Sie mit der Gefährdungsbeurteilung und betrieblichen Maßnahmen ansetzen.

Kipppunkt erreicht: Die meisten Angestellten kündigen wegen psychischer Belastung

Jeder hat es wohl geahnt und jetzt bestätigt es eine Zusammenfassung von mehreren Studien: Der größte Auslöser für Kündigungen bei Angestellten sind psychische Belastungen und Beanspruchungen, erst danach kommen eigene Karriereplanungen. Besonders interessant: An dritter Stelle werden Vorgesetzte genannt – nicht aber die direkten Führungskräfte, sondern die obereren Hierarchien. Für den Ablauf der psychischen Gefährdungsbeurteilung hat das immense Auswirkungen – den entscheidenden Punkt schildere ich Ihnen im Folgenden. (JL)

Ein Team um die Arbeitspsychologin Dr. Sabine Hommelhoff (FAU Erlangen-Nürnberg) untersuchte in 3 Studien die Gründe für freiwillige Kündigungen. Es fasste 78 internationale Studien mit über 800.000 Beschäftigten zusammen, führte anonyme Befragungen mit rund 200 Berufstätigen durch und wertete mehr als 300 Austrittsgespräche aus. Dabei wurden Studien sowohl in Nordamerika (44 % Anteil) als auch in Europa (18 % Anteil) ausgewertet, wobei die Studienleitung davon ausgeht, dass die Motivationslage international gleich ist.

Interessant ist auch, dass dann letztendlich bei der Begründung der Kündigung das Thema Psyche und Stress selten genannt wurde, es also zu einer „sozialverträglichen“ Kündigungsaussage kam. Das erklärt auch, warum bislang zwar jeder den wahren Kündigungsgrund vermutet hatte, aber kaum dazu Aussagen zu finden waren. Sie als Sifa bekommen mit dieser Studie wertvolle Argumente, um die Notwendigkeit der psychischen Gefährdungsbeurteilung belegen zu können.

Auswirkungen auf die psychische Gefährdungsbeurteilung

Besonders auffallend an der Studie ist, dass die Kritik weniger an dem direkten Vorgesetzten festgemacht wird als vielmehr an den Hierarchien darüber. Das ist ein bekanntes Dilemma: Bei Befragungen wird oft im Nachhinein erst klar, dass Mitarbeiter die Antworten auf einen anderen Vorgesetzten bezogen haben. So werden die Aussagen natürlich verfälscht und es kommt zu falschen Schlüssen. Jedoch erlaubt es keine Befragung, dass mehrere Vorgesetzten-Hierarchien abgefragt werden.



Mein Tipp

Bei der Befragung müssen Sie entweder vorab deutlich informieren, dass nur der direkte Vorgesetzte im Fokus steht. Oder Sie müssen die Befragung 2-mal durchführen – jeweils mit unterschiedlichem Fokus.



Wie Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung für Hub- und Arbeitsbühnen praxisnah umsetzen

Der Einsatz von Hub- und Arbeitsbühnen ist in vielen Betrieben unverzichtbar – birgt aber erhebliche Risiken. Umso wichtiger ist es, alle Gefährdungen im Blick zu behalten, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen und deren Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen. Wie Sie dabei Schritt für Schritt vorgehen, erfahren Sie in diesem Beitrag. (WB)

1. Ist der Einsatz wirklich nötig? Substitution prüfen

Die beste Gefährdung ist die, die gar nicht erst entsteht. In der Praxis bedeutet das: Prüfen Sie zunächst, ob der Einsatz einer Hub- oder Arbeitsbühne wirklich notwendig ist. Oft lassen sich gefährliche Höhenarbeiten durch clevere Alternativen vermeiden – das ist nicht nur sicherer, sondern spart häufig auch Zeit und Kosten.

Typische Möglichkeiten zur Substitution:

Technische Umrüstungen: Statt Leuchten oder Lautsprecher in großer Höhe zu montieren, können Sie diese mit Seilzügen oder Kurbelmasten so ausrüsten, dass sie zur Wartung nach unten geholt werden.

Inspektion mit Drohnen: Für Sichtkontrollen an Dächern, Fassaden oder Antennen sind moderne Drohnen eine sinnvolle Alternative – ganz ohne Personen in der Höhe.

Fernwartung: Bei Anlagen mit Fernzugriff – etwa über Netzwerke, Kameras oder Apps – entfällt der Vor-Ort-Zugang häufig ganz.

Vorarbeiten am Boden: Viele Montageschritte lassen sich vorbereitend am Boden durchführen, bevor die fertigen Teile per Kran oder Bühne positioniert werden.

Fragen Sie sich vor jeder Höhenarbeit: Lässt sich diese Aufgabe auch anders lösen – ohne den Einsatz einer Arbeitsbühne?

2. Gefährdungen erkennen – Risiken richtig einschätzen

Wenn der Einsatz einer Bühne erforderlich ist, muss zunächst eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden – und zwar vor Beginn der Arbeiten. Die Risiken hängen stark vom Einsatzort, den auszuführenden Tätigkeiten und dem eingesetzten Gerät ab.

Typische Gefährdungen im Überblick:

- Absturzgefahren durch unsachgemäße Nutzung oder fehlende Persönliche Schutzausrüstung (PSA)
- Kippen oder Umstürzen der Bühne auf instabilem oder abschüssigem Untergrund
- Quetschungen oder Anprall bei beengten Platzverhältnissen
- Stromschlaggefahr bei zu geringem Abstand zu Oberleitungen
- Kollisionen mit Fahrzeugen in Verkehrsbereichen
- Zusätzliche Risiken bei starkem Wind, Regen, Dunkelheit oder schlechter Sicht

Berücksichtigen Sie bei Ihrer Einschätzung auch:

- Die Tragfähigkeit und Beschaffenheit des Untergrunds
- Die Witterung und mögliche Windlasten
- Die Anwesenheit anderer Gewerke im Einsatzbereich
- Die Eignung der Bühne hinsichtlich Höhe, Last und Reichweite

3. Sicherheit von Anfang an: Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip

Stehen die Risiken fest, geht es an die Entwicklung von Schutzmaßnahmen. Orientieren Sie sich dabei am bewährten TOP-Prinzip: zuerst technische, dann organisatorische und zuletzt persönliche Schutzmaßnahmen.

Technische Maßnahmen – Gefahren direkt an der Quelle reduzieren

Die Auswahl des geeigneten Bühnentyps ist entscheidend: Die Plattform muss für die geplante Arbeitshöhe, die zulässige Traglast und die Geländegegebenheiten ausgelegt sein. Achten Sie bei der Auswahl auf moderne Sicherheitsfunktionen wie Neigungssensoren, die bei gefährlicher Schräglage Alarm schlagen oder den Betrieb automatisch unterbrechen. Auch Lastbegrenzungen, Notablasssysteme und Stabilitätskontrollen erhöhen die Sicherheit.



Mein Tipp

Lassen Sie neue Bühnen vor dem ersten Einsatz von einem erfahrenen Kollegen testen – er erkennt oft technische Besonderheiten oder Mängel, die in der Theorie übersehen wurden.

Wichtig ist auch die Gestaltung des Einsatzbereichs: Der Untergrund muss tragfähig, eben und frei von Hindernissen sein. Auf weichen oder unebenen Flächen sorgen Lastverteilplatten oder Auslegerstützen für die notwendige Stabilität. Zusätzlich sollten Sie den gesamten Arbeitsbereich mit stabilen, sichtbaren Barrieren absichern – etwa mit mobilen Bauzäunen, Gitterabsperungen oder massiven Baken. Flatterband allein ist unzureichend, da es leicht übersehen oder überwunden werden kann.

Wenn die Arbeiten in dunklen oder schlecht einsehbaren Bereichen stattfinden, sollten Sie auf zusätzliche Beleuchtung, Blinklichter oder akustische Warnsignale setzen. So stellen Sie sicher, dass sowohl der Gefahrenbereich als auch die Plattform selbst gut wahrgenommen werden.

Organisatorische Maßnahmen – klare Abläufe schaffen

Sicherheit entsteht nicht allein durch Technik – auch die Organisation spielt eine tragende Rolle. Planen Sie jeden Einsatz im Vorfeld sorgfältig: Wer ist für die Durchführung verantwortlich? Gibt es örtliche Besonderheiten wie Gefälle, Verkehr oder Querlasten? Welche Aufgaben sind in welcher Reihenfolge zu erledigen?

Nur geschultes und befugtes Personal darf eine Arbeitsbühne bedienen. Neben der formellen Bedienerlaubnis ist eine gerätespezifische Unterweisung erforderlich – idealerweise ergänzt



durch regelmäßige praktische Übungen. Vor jeder Inbetriebnahme muss eine Sicht- und Funktionsprüfung erfolgen, bei der unter anderem die Steuerung, der Notablass und die Tragfähigkeit kontrolliert werden.



Mein Tipp

Halten Sie den Einsatzplan schriftlich fest, inklusive Zuständigkeiten, Arbeitszeiten und Kommunikationswegen. So vermeiden Sie Missverständnisse, gerade bei mehreren beteiligten Gewerken.

Sorgen Sie außerdem für eine funktionierende Kommunikation während des Einsatzes, vor allem bei größeren Entfernungen oder lauten Umgebungsbedingungen. Funkgeräte oder zuvor abgestimmte Handzeichen haben sich hier bewährt. Wenn sich die Bühne in einem Verkehrsbereich befindet, müssen Zugänge geregelt und gekennzeichnet sein. Eine eindeutige Absperrung ist sicherer als improvisierte Umleitungen.

Persönliche Schutzmaßnahmen – wenn alles andere nicht reicht

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist die letzte Barriere im Schutzkonzept – sie kommt dort zum Einsatz, wo technische und organisatorische Maßnahmen nicht alle Risiken ausschließen können. In bestimmten Einsatzsituationen, insbesondere bei offenen Plattformen oder bei Arbeiten außerhalb der Bühne, ist eine PSA gegen Absturz zwingend vorgeschrieben. Dazu zählen Auffanggurte mit Verbindungsmitteln, die korrekt angelegt und regelmäßig geprüft werden müssen.

Auch die restliche persönliche Ausrüstung verdient Beachtung: Rutschhemmende Sicherheitsschuhe verhindern Stolper- und Ausrutschunfälle beim Ein- und Ausstieg. Helme mit Kinnriemen schützen bei Anprall oder herabfallenden Gegenständen. In Verkehrsbereichen oder bei schlechter Sicht erhöhen Warnwesten oder reflektierende Kleidung die Sicherheit zusätzlich. Nicht zuletzt spielt auch die angemessene Arbeitskleidung – etwa wetterfest und gut beweglich – eine wichtige Rolle, um Unfälle durch Hitzestress oder Bewegungsbehinderungen zu vermeiden.



Mein Tipp

Machen Sie eine kurze „PSA-Kontrolle zu zweit“ zur Routine: Vor dem Einstieg prüft ein Kollege Auffanggurt, Verbindungsmittel und Helm – 4 Augen sehen mehr als 2.

4. Schutzmaßnahmen regelmäßig überprüfen – auch spontan!

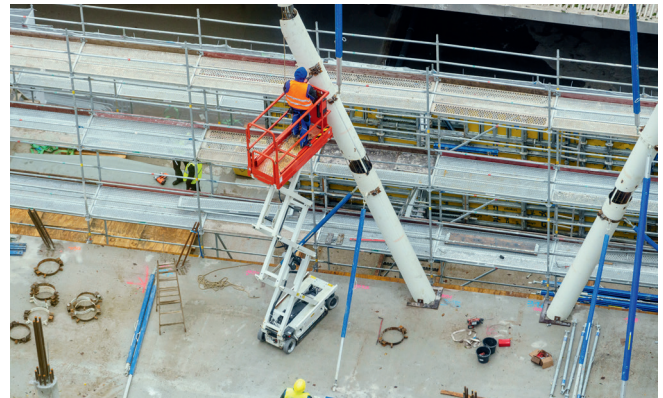
Alle getroffenen Maßnahmen müssen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit geprüft werden – nicht nur bei der Erstinbetriebnahme, sondern während des gesamten Betriebs. Nutzen Sie Checklisten zur täglichen Einsatzprüfung: Ist der Untergrund stabil? Sind Absperrungen und Warnmittel vorhanden? Wurde die Bühne geprüft und freigegeben?

Darüber hinaus sind Beobachtungen im Arbeitsalltag hilfreich: Halten die Beschäftigten die Vorgaben ein? Gibt es wiederkeh-

rende Situationen, in denen improvisiert wird? Holen Sie regelmäßig Rückmeldungen von den Beschäftigten ein, denn diese kennen die Schwächen im System oft am besten. Auch Beinaheunfälle oder kleinere Zwischenfälle sind ein wichtiges Signal, um die Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Was Sie konkret tun können:

- Führen Sie regelmäßige Begehungen durch – auch unangekündigt
- Nutzen Sie Checklisten vor Ort, z. B. mit Prüfvermerk für Untergrund, Sichtprüfung, Absperrung
- Holen Sie Feedback von Beschäftigten ein: Welche Probleme treten auf? Gibt es Verbesserungsvorschläge?
- Beobachten Sie das tatsächliche Verhalten – werden Regeln eingehalten oder umgangen?
- Dokumentieren Sie auch Beinaheunfälle, um Schwachstellen früh zu erkennen
- Aktualisieren Sie die Gefährdungsbeurteilung nach Änderungen, z. B. neuem Gerät oder geänderten Witterungsbedingungen.



Fahrbare Arbeitsbühnen dürfen niemals bewegt werden, wenn sich eine Person darauf befindet!



5 Tipps für den sicheren Einsatz von Hubarbeitsbühnen

Diese 5 Hinweise sollten Sie vor jedem Einsatz im Kopf haben – und im besten Fall im Team durchsprechen.

1. Prüfen Sie Alternativen: Können Aufgaben durch Drohnen, Fernwartung oder technische Änderungen auch ohne Bühne erledigt werden?
2. Wählen Sie das richtige Gerät: Passen Höhe, Traglast, Reichweite und Untergrundbedingungen zur geplanten Tätigkeit?
3. Sichern Sie den Arbeitsbereich stabil ab: Setzen Sie auf Barrieren, nicht auf Flutterband. Sorgen Sie für Sichtbarkeit und Abstand.
4. Sorgen Sie für klare Verantwortlichkeiten: Nur befugte und unterwiesene Personen dürfen Geräte bedienen. Die Planung ist entscheidend.
5. Bleiben Sie aufmerksam: Kontrollieren Sie regelmäßig die Umsetzung der Maßnahmen – nicht nur beim ersten Einsatz, sondern dauerhaft.

So können Sie Rahmenbedingungen erkennen, die psychische Belastungen auslösen

Psychische Gesundheit ist kein Zufallsprodukt. Sie entsteht – oder leidet – in einer Kombination aus physischen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen. Wenn Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit den Vorgesetzten darin unterstützen wollen, psychische Belastungen einzuschätzen und diesen vorzubeugen, müssen Sie diese Verhältnisse mit ihm gemeinsam sorgfältig analysieren. Erst danach beschäftigen Sie sich mit individuellem Verhalten! (JL)

In meiner Arbeit als Auditor und Sachverständiger habe ich immer wieder bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung erlebt, dass psychisch belastete Mitarbeiter nicht „einfach nur gestresst“ sind. Nein, sie reagieren auf konkrete, veränderbare Rahmenbedingungen! Im Folgenden zeige ich Ihnen zentrale Belastungsfaktoren auf, die häufig übersehen werden und dennoch ausschlaggebend für Motivation, Gesundheit und Verbleib im Unternehmen sind. Diese Faktoren müssen dann bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.

Ein Teil der psychischen Gefährdungsbeurteilung ist auch die Begehung vorab! Beachten Sie den 10-Punkte-Leitfaden:

1. Welche physischen Bedingungen wirken unmittelbar auf die Psyche?

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist mehr als eine Frage der Ergonomie. Viele unterschätzen, wie stark physische Faktoren die psychische Verfassung beeinflussen:

- **Raum:** Enge, schlechte Akustik oder fehlende Rückzugsorte führen zu einem Gefühl des Ausgeliefertseins. Menschen brauchen Handlungsspielräume – auch räumlich.
- **Luftqualität:** Sauerstoffmangel, trockene Luft oder Schadstoffe beeinträchtigen nicht nur die Konzentrationsfähigkeit, sondern steigern auch das Stressniveau.
- **Licht:** Mangel an Tageslicht, flackernde oder grelle Beleuchtung sind häufige Auslöser für Erschöpfung, Kopfschmerzen und Schlafprobleme.
- **Lärm:** Dauerhafter Lärm erhöht die Ausschüttung von Stresshormonen. Besonders tückisch: Auch „leiser“ Dauerlärm, wie Tastaturklackern oder Telefonate, kann eine psychische Belastung darstellen.
- **Temperatur:** Unangenehme Außen- oder Raumtemperaturen (Hitze, Kälte, Zugluft) fördern Unzufriedenheit und beeinträchtigen das Wohlbefinden.
- **Hygiene:** Schlechte sanitäre Bedingungen oder unhygienische Gemeinschaftsräume wirken nicht nur abstoßend – sie verursachen auch Scham, Ekel und das Gefühl mangelnder Wertschätzung.
- **Großraumbüro:** Sitzen mehr als 4–5 Mitarbeiter in einem Raum, können Sie durch die Summe der Faktoren von einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit einer physischen Belastung ausgehen!



Mein Tipp

Diese Faktoren müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erfasst und regelmäßig überprüft werden.

2. Gibt es Dauerstress wegen organisatorischer Mängel?

Eine unklare oder widersprüchliche Organisation schafft Unsicherheit. Wenn Zuständigkeiten nicht geklärt sind, Prozesse stocken oder Arbeitsmittel fehlen, entsteht ein Zustand chronischer Überforderung. Das löst das Gefühl aus, „nicht gut genug“ zu sein, obwohl es an den Strukturen liegt – nicht an der Person.

Tipp: Deshalb sollten Sie sich bei der Begehung Organisationsanweisungen und Handbücher zeigen lassen!

3. Wirkt der Arbeitsweg als täglicher Stressor?

Lange, unflexible oder unberechenbare Arbeitswege (Staus, Ausfälle, Verspätungen) rauben Energie, Zeit und Lebensqualität. Sie stehen oft in direkter Konkurrenz zur Erholung, zur Familie oder zum Schlaf. Die Arbeit im Homeoffice kann hier natürlich entlasten – sofern sie freiwillig und gut organisiert ist.



Mein Tipp

Klären Sie Punkte wie Parkplatzsituation, Erreichbarkeit mit dem Fahrrad und Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr ab!

4. Fehlt der Führung Handlungsspielraum?

Viele psychische Belastungen entstehen oder bleiben bestehen, weil Vorgesetzte sie zusätzlich oder sogar selbst verursachen oder nicht beheben. Oftmals handeln sie im Rahmen übergeordneter Vorgaben, die häufig kaum Handlungsspielraum lassen. Dennoch: Die Führungskraft ist für die unmittelbare Wahrnehmung von Gerechtigkeit, Unterstützung und Klarheit entscheidend und damit zentraler Faktor für die psychische Stabilität des Teams.

Tipp: Lassen Sie sich von der Führungskraft im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung über deren private Einstellung zu Werten berichten und berücksichtigen Sie dann auch die Antwort, wenn es um die Planung der Maßnahmen geht, z. B. durch Schulungen für Vorgesetzte.

5. Führen Wertediskrepanzen zu innerer Kündigung?

Wenn Mitarbeitende die Werte, Ziele oder Kultur des Unternehmens nicht mittragen können – etwa bei fehlender Nachhaltigkeit, fragwürdigen Geschäftspraktiken oder unsozialem Verhalten –, entsteht eine innere Spaltung: Das Unterbewusstsein möchte sich mit dem Arbeitgeber identifizieren, das Wachbewusstsein ist damit im Zweifel. Diese kognitive Dissonanz führt zu Rückzug, Misstrauen und sinkender Motivation.





Mein Tipp

Prüfen Sie: Wie offensiv geht der Arbeitgeber mit Interna um? Informiert er dazu rechtzeitig? Hat er Regeln festgelegt? Was meint der Betriebs- oder Personalrat?

6. Gibt es eine fehlende Zielklarheit?

Wo Ziele fehlen, entstehen Leerlauf, Frustration oder blinder Aktionismus. Klare, realistische und nachvollziehbare Zielvorgaben sind essenziell, um Orientierung und Sinn zu vermitteln. Arbeitspsychologen sagen deshalb: Wer nicht weiß, worauf er hinarbeitet, wird auf Dauer psychisch überfordert, vor allem, wenn es nicht messbar ist.

Tipp: Lassen Sie sich Zielvorgaben des Arbeitsplatzes zeigen!

7. Untergräbt die Regelunsicherheit das Miteinander?

Sehr oft bemerkte ich, dass zu wenig geregelt ist oder wird. Dabei haben alle Menschen in sich eine Sehnsucht nach Regeln, denn diese geben Sicherheit:

- Keine Konsequenzen bei Regelverstößen führen zu dem Gefühl, dass Engagement sich nicht lohnt.
- Bevorzugung Einzelner schwächt den Teamgeist und erzeugt Ohnmacht bei den übrigen Mitarbeitern.
- Fehlende Loyalität seitens der Führung (z. B. bei Personalabbau, Versetzungen, Kündigungen ohne Kommunikation) zerstört Vertrauen und belastet.

Gute Regeln schaffen also nicht nur Ordnung, sondern auch Sicherheit!

Tipp: Fragen Sie die Führungskraft, wie sie zum Thema Regeln und Sanktionen steht!

8. Hat die Kommunikationsstruktur – und nicht nur guten Willen?

Mangelnde Kommunikation im Team ist einer der häufigsten Auslöser psychischer Belastung. Sie führt zu Missverständnissen, Gerüchten und Spannungen. Als präventive Maßnahme haben sich verbindliche Kommunikationsregeln bewährt, etwa regelmäßige Meetings, klare Absprachen, ein wertschätzender Ton und transparente Informationsflüsse.

Tipp: Lassen Sie sich zeigen, welche regelmäßigen Gesprächstermine es in der Abteilung gibt!

9. Stabilisiert die Unternehmenskommunikation in Krisen?

Ob Fusionen, Umstrukturierungen oder wirtschaftliche Einbrüche – Krisen erzeugen Angst. Und Angst wächst im Informationsvakuum. Unternehmen, die offen, ehrlich und kontinuierlich kommunizieren, schaffen Vertrauen. Wer dagegen ausweicht oder beschwichtigt, riskiert Verunsicherung, Spekulationen und Stressreaktionen im gesamten Betrieb.

Tipp: Lassen Sie sich zeigen: Wie werden Mitarbeiter informiert und wie rechtzeitig? Was meint der Betriebs- oder Personalrat?

10. Wird der Sinn der Arbeit vermittelt und Autonomie ermöglicht?

Ein weiterer, oft unterschätzter Faktor: Mitarbeiter wollen das Gefühl haben, dass ihre Arbeit einen Sinn hat und dass sie zumindest teilweise selbst entscheiden können, wie sie die Arbeit erledigen. Fehlt beides, entstehen schnell Erschöpfung und Entfremdung. Maßnahmen zur Stärkung von Eigenverantwortung und Partizipation wirken hier nachweislich entlastend.

Tipp: Werden die Mitarbeiter darüber informiert, was mit dem Produkt ihrer Arbeit passiert? Können sie stolz auf das Produkt sein?

Problematische Verhaltensthemen klären

Natürlich entstehen viele Belastungen der Psyche durch ungeeignetes Verhalten – entweder der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, der Kunden, der Lieferanten, der Gesellschaft und der Führungskraft. Vielleicht fühlen Sie sich als Sifa an dieser Stelle auch überfordert – „Ich bin doch kein Psychologe!“ werden Sie denken. Und Sie haben mit Ihrer Aussage bezüglich Ihrer beruflichen Tätigkeit auch Recht. Aber: Das Verhalten kann durch Verhältnisse auch korrigiert werden, und das ist wieder in Ihrem Arbeitsbereich!

Wenn Sie also dafür sorgen, dass es möglichst wenig psychisch belastende Rahmenbedingungen gibt, wird auch das Verhalten der jeweiligen Menschen in „geordneten“ Bahnen verlaufen. Ausnahme sind natürlich psychisch kranke Menschen, was nach aktueller Schätzung der Psychologen ungefähr 10 % der Bevölkerung betrifft.

Um problematische Verhaltensformen zu entdecken, haben sich die folgenden Werkzeuge bewährt:

- Befragung im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Kummerkasten für anonyme Meldungen
- Überlastungsanzeigen
- Auswertung von Personalkennzahlen auf erhöhten Krankenstand und erhöhte Fluktuation
- Workshop mit einem externen Mediator oder externen Moderator

Als Sifa haben Sie den Arbeitsschutz als Verbündeten und Sie können vom Arbeitgeber einfordern, dass problematisches Verhalten recherchiert und thematisiert wird.



Fazit

Verändern Sie die Rahmenbedingungen, um das Verhalten zu beeinflussen – das muss der goldene Leitsatz für Sie als Sifa sein. Aber auch umgekehrt wird ein Schuh daraus: Vernünftiges Verhalten erzeugt in der Regel auch gute Rahmenbedingungen! Als Auditor bin immer skeptisch, wenn ich bei einem Arbeitgeber schlechte Rahmenbedingungen vorfinde, da dann häufig das Verhalten nicht gut ist. Bei einer Begehung weisen Sie auf diese Missstände hin und auf die Konsequenzen, die ansonsten drohen: von psychosomatischer Krankheit bis zur höheren Kündigungsbereitschaft. Lassen Sie dann die psychische Gefährdungsbeurteilung durchführen, um der Sache auf den Grund zu gehen.



„Digitale Lösung steigert Sicherheit“

Gerüstbau ist eine Herausforderung für den Arbeitsschutz. Jeanette Spanier-Stark setzt in ihrem Betrieb auf systematische Arbeit und digitale Lösungen. Das ist in Handwerksbetrieben nicht selbstverständlich. (UF)

Uta Fuchs: Weibliche Gerüstbauerinnen sind selten. Was hat Sie in diese Männerdomäne verschlagen?

Jeanette Spanier-Stark: Ich wurde buchstäblich reingeboren. Mein Vater hat 1992 eine kleine Gerüstbau-Firma gegründet. Das Unternehmen lief gut und vergrößerte sich. Und ich als mittlere Tochter war „der Junge“ in der Familie. Da war schnell klar, dass ich den Betrieb eines Tages übernehmen würde. Nach der Ausbildung als Gerüstbauerin und der Meisterprüfung 2007 habe ich mich dann immer weiter eingearbeitet und bin nun seit über 4 Jahren Geschäftsführerin.

UF: Als Unternehmerin liegt ja auch der Arbeitsschutz in Ihrer Verantwortung. Wie haben Sie sich da organisatorisch aufgestellt?

JSS: Da ist einmal die rechtliche Verantwortung, aber auch das Interesse, dass unsere 25 Mitarbeiter gesund und sicher arbeiten können. Wir arbeiten mit einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen. Das hat sich bewährt, denn er ist nicht betriebsblind: Und als Externer kann er sich für Arbeitsschutz starkmachen, ohne dass die wirtschaftlichen Aspekte ihn dabei ausbremsen. Und unsere Sifa trifft den richtigen Ton, um unsere Jungs auch mal humorvoll abzuholen.

UF: Sie bearbeiten rund 1.000 Projekte pro Jahr, von klein bis groß, zum Teil mit Wetterschutz oder anderen Besonderheiten. Wie kriegen Sie denn da die Gefährdungsbeurteilung (GB) in den Griff?

JSS: Glücklicherweise müssen wir das Rad nicht für jeden Auftrag neu erfinden. Die wesentlichen Gefährdungen sind immer wieder Absturzgefahren, Stolpern, Quetschungen usw. Dafür haben wir eine Standard-GB entwickelt. Bei aufwendigen oder besonders komplizierten Projekten hinterlegen wir aber auf jeden Fall noch eine separate GB in unserem Portal.

So können unsere Beschäftigten jederzeit noch mal reinschauen. Nicht alles, was man morgens bei der Einweisung sagt, bleibt ja auch hängen. Und außerdem können sich auch die Kunden davon überzeugen, dass wir rechtssicher arbeiten.

UF: Mit welchem Portal arbeiten Sie?

JSS: Fertige Lösungen haben wir auf dem Markt nicht gefunden. Also haben wir uns schon vor Jahren selbst an die Entwicklung gemacht. Daraus sind 2 Lösungen entstanden. Eine davon ist „Scaffeye“, wo auch die GB hinterlegt werden. Die Gerüste werden vom Gerüstersteller freigegeben. Nach TRBS2121-1 soll zwischen Gerüstersteller und Gerüstnutzer eine gemeinsame Übergabe stattfinden. Da dies aber nie der Fall ist, haben wir den Prozess digitalisiert.

Mit unserer digitalen App und Webplattform von „Scaffeye“ legen wir für jedes Projekt eine Bauakte an. Das beginnt mit der Anfrage und dem Angebot, dazu kommen Planungsunterlagen, die Mitarbeiter führen ein Bautagebuch: So können wir selbst und die Auftraggeber den Freigabeprozess nachvollziehen und überprüfen und alles ist ordnungsgemäß dokumentiert. Aus der Freigabe erstellen unsere Mitarbeiter mit einem mobilen Drucker auf

der Baustelle einen QR-Code, der am Gerüst angebracht wird und dann von den folgenden Gewerken, z. B. Malern oder Dachdeckern gescannt wird. Stellen sie Mängel am Gerüst fest, kommt die Information über das Portal zu uns und wir können sofort reagieren.

UF: Sie sprachen von 2 Lösungen, was ist die andere?

JSS: Bei „Moselcopter“ setzen wir Drohnen ein, um Projekte digital vorzubereiten. Mein Vater hatte sich viel mit Modellflug beschäftigt. Und als dann die ersten Drohnen auf den Markt kamen, suchten wir nach einer Anwendung, die für uns nützlich sein könnte. Die war schnell gefunden: Heute realisieren wir damit u. a. Luft- und Bodenaufnahmen für maßstabsgetreue Vermessungen und 3D-Modelle. Mit einem digitalen Zwilling können wir Gerüste am PC gründlich planen. Dadurch wissen wir z. B. genauer, wie viel Material wir brauchen und zur Baustelle transportieren müssen.

Und wir erkennen auch mögliche Gefährdungen vorab deutlicher, etwa Stellen, an denen es einen Abstand zwischen Gerüst und Mauer geben wird. Dafür können wir dann Konsolen mitnehmen und so die Risiken wieder senken.

UF: Setzen Sie in allen Planungs- und Arbeitsschritten auf digitale Lösungen?

JSS: Manchmal sind unsere Partner leider noch nicht so weit. Etwa bei der Zertifizierung unseres AMS-Systems. Da schicken wir immer noch bei der jährlichen Aktualisierung 3 dicke Ordner zur Kontrolle. Hier würde ich mir dringend eine digitale Lösung wünschen. Denn trotz des zeitlichen Aufwands bringt uns die Zertifizierung mehr Sicherheit.



Tipp von Jeanette Spanier-Stark

Es gibt einen Bereich, den ich nicht digital gestalten möchte: die Unterweisung der Mitarbeiter. Da organisieren wir beispielsweise jährlich im Winter ein bis 2 Tage für Präsenzschulungen zum Arbeitsschutz und zur Höhenrettung. Und eine gesellige Runde gehört auf jeden Fall auch dazu. Das ist wichtig fürs Betriebsklima und den Zusammenhalt. Der ist uns und sicher auch anderen Kleinbetrieben sehr wichtig.



Jeanette Spanier-Stark

ist Geschäftsführerin der Spanier & Bichler GmbH, Longuich an der Mosel. Gemeinsam mit ihrem Geschäftspartner Sebastian Bichler plant und erledigt der Betrieb deutschlandweit Gerüstbauarbeiten vom Einzelhaus mit rund 50 m² bis zu Großprojekten mit 500.000 m². Arbeitsschutz ist ein wichtiger Baustein für den Erfolg des Unternehmens.



Lernen aus Fehlern: Wie Fallbeispiele Ihre Sicherheitsgespräche lebendig machen

Niemand macht gern Fehler – aber jeder kann aus ihnen lernen. Genau hier setzen praxisnahe Fallbeispiele an: Sie zeigen reale Situationen, in denen etwas schiefging, und laden Ihre Zuhörer dazu ein, gemeinsam zu analysieren, was falsch gelaufen ist. Statt mit trockenen Vorschriften arbeiten Sie mit echten Geschichten, die hängen bleiben. (WB)

Für eine wirkungsvolle Unterweisung müssen Sie keine spektakulären Unfälle heranziehen. Oft reichen kleine, alltägliche Beinaheunfälle, bei denen zum Glück nichts passiert ist. Entscheidend ist, dass sich Ihre Teilnehmenden mit der Situation identifizieren können – sei es als Beobachtende, Mitwirkende oder als jemand, der „so etwas auch schon mal erlebt hat“.

So funktioniert es in der Praxis

Bereiten Sie 2–3 kurze Fallbeispiele vor, z. B. aus Ihrer eigenen Erfahrung oder aus Beinaheunfall-Meldungen. Beschreiben Sie die Situation knapp, aber anschaulich:

Ein Mitarbeitender fährt mit der Scherenbühne durch ein Rolltor und übersieht dabei, dass die Plattform leicht ausgefahren ist. Es kommt fast zur Kollision mit dem Torrahmen.

Fragen Sie die Gruppe anschließend:

- Was war das Risiko?
- Wo liegt der Fehler?
- Welche Maßnahme hätte das verhindert?

Der Lerneffekt entsteht im Dialog: Lassen Sie die Teilnehmenden eigene Ideen entwickeln. Ergänzen Sie am Ende mit den passenden Regelungen, Vorschriften oder technischen Lösungen – so bleibt das Wissen verankert.



Mein Tipp

Wenn Sie regelmäßig solche Beispiele sammeln, entsteht mit der Zeit ein wertvoller Erfahrungspool für lebendige Unterweisungen – und für den Austausch unter Kolleginnen und Kollegen.

Die sanfte Kraft des Nudgings: So lenken Sie Verhalten in sicherere Bahnen

Mit kleinen Veränderungen im Arbeitsumfeld können Sie große Wirkungen beim Sicherheitsverhalten erzielen. Lernen Sie, wie „Nudging“ den Arbeitsschutz revolutionieren kann – ohne erhobenen Zeigefinger. (WB)

Als Fachkraft für Arbeitssicherheit kennen Sie das: Trotz klarer Regeln und wiederholter Schulungen werden Sicherheitsvorschriften nicht immer oder nur für einen kurzen Zeitraum eingehalten. Anstatt auf noch mehr Kontrollen oder Sanktionen zu setzen, bietet das Konzept des „Nudgings“ (zu Deutsch: Anstupsen) eine vielversprechende Alternative.

Was ist Arbeitsschutz-Nudging?

Nudging bezeichnet kleine Veränderungen in der Arbeitsumgebung, die das gewünschte Verhalten erleichtern oder intuitiver machen, ohne die Wahlfreiheit einzuschränken. Es nutzt Erkenntnisse aus der Verhaltenspsychologie, um Menschen „anzustupsen“, die sicherere Option zu wählen.

So setzen Sie Nudging wirksam ein

1. **Machen Sie das Richtige sichtbar:** Platzieren Sie die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) an strategisch günstigen Positionen. Ein Handschuhspender direkt am Arbeitsmittelpunkt ist effektiver als einer im Schrank. Markieren Sie Sicherheitswege mit auffälligen Farben oder Lichtleisten.
2. **Nutzen Sie soziale Normen:** Kommunizieren Sie positive Statistiken: „95 % Ihrer Kollegen tragen beim Schweißen immer Schutzbrillen“ wirkt motivierender als die Betonung von Regelverstößen.

3. **Gestalten Sie Standardoptionen sicher:** Richten Sie Werkzeuge und Maschinen so ein, dass die sichere Nutzung der „Standardweg“ ist. Die sicherste Einstellung sollte die Voreinstellung sein.
4. **Geben Sie sofortiges Feedback:** Installieren Sie visuelle oder akustische Signale, die unmittelbar auf (un-)sicheres Verhalten reagieren. Ampelsysteme an Gefahrenstellen signalisieren sofort, ob Schutzmaßnahmen eingehalten werden.
5. **Vereinfachen Sie sichere Prozesse:** Je komplizierter ein Sicherheitsverfahren, desto geringer die Wahrscheinlichkeit der Befolgung. Reduzieren Sie unnötige Schritte und machen Sie Sicherheit zum einfachsten Weg.

Praxisbeispiel: Der Nudging-Effekt

In einem Produktionsbetrieb wurden Fußgängerüberwege mit 3D-Bodenmarkierungen ausgestattet, die optisch als Hindernisse erscheinen.

Das Ergebnis: Staplerfahrer reduzierten automatisch ihre Geschwindigkeit – ohne zusätzliche Vorschriften oder Kontrollen.

Beginnen Sie mit einer Verhaltensanalyse: Welches Sicherheitsverhalten soll gefördert werden? Wo liegen die Hürden? Entwerfen Sie dann gezielte Nudges und testen Sie deren Wirksamkeit in kleinem Rahmen, bevor Sie sie flächendeckend einführen.



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.

„Wann ist eine zusätzliche Sicherung bei Hubarbeitsbühnen erforderlich?“

Jan M., Coesfeld: „In unserem Unternehmen verwenden wir regelmäßig Hubarbeitsbühnen für Wartungsarbeiten in Höhen. Vor Kurzem entstand eine Diskussion darüber, ob unsere Mitarbeiter bei Arbeiten auf der Plattform zusätzlich mit einem Auffanggurt gesichert sein müssen. Die Bedienungsanleitung unserer Scherenbühne empfiehlt dies, aber einige Kollegen argumentieren, dass die Geländer der Arbeitsbühne ausreichend Schutz bieten.“

Unter welchen Bedingungen ist eine persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA) in Hubarbeitsbühnen tatsächlich vorgeschrieben?“

Werner Böcker: Bei Hubarbeitsbühnen gibt es keinen Automatismus, der eine PSAgA in jedem Fall vorschreibt. Die Notwendigkeit einer zusätzlichen Sicherung muss im Rahmen der Gefährdungs-

beurteilung ermittelt werden. Dabei sind insbesondere folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. Bei Scherenbühnen (senkrecht hubend) ist in der Regel das Geländer als Absturzsicherung ausreichend, sofern nicht besondere Gefährdungen vorliegen.
2. Bei Gelenkteleskopbühnen hingegen wird meist eine zusätzliche Sicherung durch PSAgA empfohlen, da hier die Gefahr des „Katapulteffekts“ besteht, wenn die Bühne an einem Hindernis hängen bleibt oder ruckartig bewegt wird.
3. Entscheidend sind auch die Herstellerangaben: Wenn der Hersteller in der Bedienungsanleitung eine zusätzliche Sicherung vorschreibt, ist diese verbindlich.

Die DGUV-Information 208-019 „Sicherer Umgang mit fahrbaren Hubarbeitsbühnen“ bietet hierzu umfassende Hinweise.

„Wie geht es weiter, wenn bei der Kontrolle der GBU psych Versäumnisse erkannt werden?“

Sarah L., München: „Nach der psychischen Gefährdungsbeurteilung habe ich nach 6 Wochen eine Kontrolle durchgeführt, ob die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt worden sind. Doch nichts ist passiert! Der Vorgesetzte meinte, dass er andere Probleme zuerst lösen müsse. Wie reagiere ich darauf?“

Jürgen Loga: Die rechtliche Situation ist eindeutig. Die fehlende Umsetzung einer in der Gefährdungsbeurteilung (GBU) vereinbarten Maßnahme führt dazu, dass die GBU als nicht durchgeführt gilt. Das betrifft sowohl den physischen als auch den psychischen Anteil.

Informieren Sie zuerst den betreffenden Vorgesetzten darüber, dass er die persönliche Haftung trägt, falls es zu einem Unfall kommt. Setzen Sie ihm eine Frist, in der er die Möglichkeit hat,

die Maßnahmen umzusetzen, und kündigen Sie den nächsten Kontrolltermin an. Da bei der Haftung auch immer die Geschäftsleitung „mit im Boot“ ist, sollten Sie diese spätestens bei einem erneuten Verstoß gegen den Arbeitsschutz informieren. Wird auch dann nicht gehandelt, lassen Sie sich schriftlich bestätigen, dass sowohl die Geschäftsleitung als auch der Vorgesetzte über die Risiken einer nicht durchgeführten Maßnahme informiert sind.

Gleichzeitig hat der Betriebsrat ebenfalls das Recht, die Durchführung der Maßnahme einzufordern. Er verfügt hier über weitere Möglichkeiten bis hin zum Arbeitsgericht.

Wenn Sie als Sifa feststellen, dass alles nicht fruchtet, bleibt Ihnen nur noch der Weg, die Aufsichtsbehörde zu informieren. Diese kann dann eine Strafe verhängen oder den entsprechenden Bereich stilllegen.



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

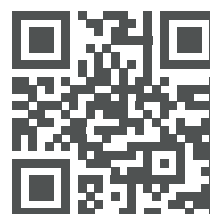
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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 SafetyXperts, 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 Bartek – AdobeStock.com, S. 5 Jarama – 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.





Psychische Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen

Wie viel Prozent der Arbeitgeber mit 10–5.000 Mitarbeitern haben (Stand: Januar 2025) überhaupt schon einmal eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

- 31 %
- 41 %
- 61 %

Richtige Antwort: 31 %. Quelle: ias Stiftung (Institut für Arbeits- und Sozialhygiene Stiftung der Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung)



In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

Eigenverantwortung

Die Pflichten der Mitarbeitenden beim Arbeitsschutz

Virtuelle Psych GB

Kann man auch online eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchführen?

GB im Homeoffice

So erledigen das die Mitarbeiter selbst



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit