



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **E** **R** **T** **A** **L** **E** **N**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



PFLICHT UND KÜR

PFLICHTEN DER MITARBEITER

Was viel zu wenige wissen: Beschäftigte müssen sich aktiv am Arbeitsschutz beteiligen! **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Auf diese Weise nutzen Sie digitale Tools und KI für Ihre psychische Gefährdungsbeurteilung. **S. 6**

MITARBEITER- BEFRAGUNGEN

So erhalten Sie Ergebnisse, die die Realität abbilden, und keine „sozialverträglichen“ Antworten. **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.

Mitmachen statt abwarten

Liebe Leserin, lieber Leser,

Arbeitsschutz wird oft als etwas wahrgenommen, das „von oben“ kommt: Regeln, Vorschriften, Kontrollen. Dabei gerät leicht in Vergessenheit, dass auch die Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen – nicht nur als Zielgruppe, sondern als aktiv Mitwirkende. Wer Gefahren erkennt, meldet oder vermeidet, trägt zur Sicherheit aller bei.

In dieser Ausgabe rücken wir die Pflichten der Mitarbeitenden in den Fokus – nicht mit erhobenem Zeigefinger, sondern als Einladung zur Mitgestaltung. Denn Arbeitsschutz funktioniert nur dann nachhaltig, wenn alle mitdenken und mitmachen. Außerdem lesen Sie, warum die neue PSA-Verordnung nicht nur rechtliche, sondern auch praktische Folgen hat, und wie Sie sicherstellen, dass digitale Aushänge im Intranet wirklich wahrgenommen werden.

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



PSA 2025: Neue Anforderungen an Auswahl und Dokumentation

Die überarbeitete PSA-Verordnung gilt seit Anfang 2025. Doch in vielen Unternehmen ist die Neuerung bislang kaum wahrgenommen worden – dabei steckt darin mehr, als es auf den ersten Blick scheint. Wir zeigen Ihnen, was wichtig ist. (WB)

Seit dem 1.1.2025 gilt eine angepasste Version der Verordnung über das Inverkehrbringen und die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstungen (PSA). Hintergrund ist die Angleichung an EU-Vorgaben. Für viele Betriebe wirkte diese Änderung auf den ersten Blick wie eine rein formale Aktualisierung – ohne nennenswerte Auswirkungen auf den Arbeitsalltag.

Doch beim genaueren Hinsehen zeigt sich: Wer sich mit der neuen PSA-Verordnung nicht auseinandersetzt, riskiert rechtliche und praktische Fallstricke – vor allem bei der Auswahl und Dokumentation von Schutzmaßnahmen.

Das hat sich konkret geändert

Neu ist unter anderem der stärkere Fokus auf die individuelle Eignung der PSA. Damit reicht es nicht mehr, irgendeinen Gehörschutz oder irgendeine Schutzbrille bereitzustellen – die Ausrüstung muss zur Gefährdung, aber auch zur tragenden Person passen. Passform, Tragekomfort, Hautverträglichkeit, Kombination mit anderen PSA-Komponenten: All das ist nun ausdrücklich zu berücksichtigen. Auch muss PSA mit anderen Schutzelementen kompatibel sein. Wer etwa Gehörschutz mit Helmen oder Atem-

schutz kombiniert, muss prüfen, ob sich diese Produkte nicht gegenseitig in ihrer Schutzwirkung beeinflussen.

Dokumentation und Beteiligung zählen doppelt

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Dokumentationspflicht. Der Auswahlprozess muss nachvollziehbar beschrieben werden, z. B. in der Gefährdungsbeurteilung oder als Anlage zur Betriebsanweisung. Auch die Einbindung der Beschäftigten ist kein „Nice-to-have“ mehr, sondern Bestandteil eines rechtssicheren Auswahlverfahrens. Wer Tragetests durchführt oder Mitarbeitende nach ihrer Erfahrung mit der PSA befragt, erfüllt nicht nur seine Fürsorgepflicht, sondern handelt im Sinne der neuen Verordnung.



Mein Tipp

Nutzen Sie die kommenden Monate, um Ihre bestehenden PSA-Konzepte zu prüfen: Gibt es neue Produkte mit höherem Tragekomfort? Wird die Passform regelmäßig getestet? Wie gut ist der Auswahlprozess dokumentiert und werden Beschäftigte systematisch beteiligt?

Betrug mit DGUV-Schreiben: Aufsichtsbehörden warnen vor Fake-Rechnungen an Sifas

Seit dem Frühling mehren sich die Hinweise, dass Betrüger im Namen der DGUV und der Berufsgenossenschaften täuschend echte Rechnungen für angebliche Präventionsmodule oder beispielsweise „Schilder für Augenspülstationen“ versenden. Auch in unserer Redaktion häufen sich die Nachfragen, sodass ich an dieser Stelle darauf eingehen möchte. (JL)

Handeln Sie präventiv durch Vorab-Information

Die meisten Menschen, die nicht alltäglich mit der DGUV oder einer Berufsgenossenschaft zu tun haben, handeln „aus einem Reflex“ heraus, wenn von dort eine Rechnung kommt. Deshalb sollten Sie alle Mitarbeiter über folgende Punkte vorab aufklären:

- Informieren Sie darüber, dass es diese Fake-Rechnungen gibt und Sie als Sifa der Ansprechpartner sind, wenn es um Rechnungen etc. geht.
- Tatsache ist, dass Berufsgenossenschaften und die DGUV keine Materialien abrechnen dürfen, d. h., jede Rechnung mit Materialbezug ist grundsätzlich verdächtig.
- Die Rechnungen kommen oft als E-Mail, manchmal auch auf dem Postweg. Bei den E-Mails ist zu erkennen, dass nicht die Original-Adresse (z. B. ...@bgn.de) verwendet wird.
Grundsätzlich sollten alle bei Unsicherheit die KI-Chatbots um Rat fragen, beispielsweise mit der Eingabe: „Ist die Rechnung

der BGN mit der E-Mail ‚modul@bgn-rechnungswesen.de‘ vertrauenswürdig?“

- Zusätzlich ist es verdächtig, wenn eine ausländische IBAN-Verbindung angegeben wird.

Wie Sie bei einer geleisteten Zahlung reagieren

Sind Sie oder einer Ihrer Mitarbeiter bereits auf die Masche hereingefallen?

Dann sollten Sie umgehend Strafanzeige bei der Polizei erstatten, raten die Verbraucherschützer. Das ist vielerorts auch online möglich.

Viele kennen leider nicht die Online-Polizeiwache, bei der bundesweit Anzeigen erstatten werden können. Dies ist möglich unter:

🔗 <https://portal.onlinewache.polizei.de>

Zudem sollten Sie dann schnellstmöglich Kontakt zur eigenen Bank aufnehmen. Fragen Sie nach, ob diese noch eine Rückbuchung der Beträge veranlassen kann.





Mehr als nur gesetzliche Pflicht: Wie Sie Mitarbeitende für den Arbeitsschutz motivieren

Arbeitsschutz wird oft als Regelwerk „von oben“ verstanden. Doch viele vergessen: Auch Beschäftigte tragen eine gesetzliche Verantwortung – nicht nur beim Verwenden der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA), sondern auch in vielen kleinen Situationen des Alltags. In diesem Beitrag erfahren Sie, welche Pflichten Mitarbeitende konkret haben und wie Sie diese in Unterweisungen und Gesprächen so vermitteln, dass echte Beteiligung entsteht. (WB)

Pflichten der Beschäftigten: Mehr als Gehorsam

Wer an Arbeitsschutz denkt, denkt an Betriebsanweisungen, Sicherheitsvorgaben und technische Maßnahmen. Dass Beschäftigte aber selbst in der Pflicht stehen, wird oft übersehen oder verdrängt. Dabei ist die Rechtslage eindeutig: Das Arbeitsschutzgesetz (§ 15 ArbSchG) verpflichtet alle Beschäftigten, „nach ihren Möglichkeiten für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen“. Das gilt übrigens nicht nur für klassische Arbeitnehmer, sondern auch für Praktikanten, Leiharbeiter, Auszubildende oder Werkstudenten.



Wenn alle Beschäftigten im Unternehmen den Arbeitsschutz ernst nehmen, können Maßnahmen effektiv greifen.

Die wichtigsten Pflichten im Überblick – mit Praxisbezug

■ Anweisungen und Unterweisungen befolgen

Ob Umgang mit Gefahrstoffen oder Verhalten bei Notfällen: Beschäftigte sind verpflichtet, das in Unterweisungen Erlernete umzusetzen. Wer sich eigenmächtig über Anweisungen hinwegsetzt, gefährdet nicht nur sich selbst, sondern auch andere und riskiert arbeitsrechtliche Konsequenzen.

■ Schutzeinrichtungen nicht entfernen oder manipulieren

Ein Klassiker: Der Lichtvorhang an der Maschine wird mit Klebeband „überbrückt“, weil er den Arbeitsablauf stört. Solche Eingriffe sind strikt verboten und können im Ernstfall schwerwiegende Folgen haben – sowohl für die Gesundheit als auch für die Haftung.

■ PSA tragen und pflegen

Ob Gehörschutz, Schutzbrille oder Sicherheitsschuhe: Persönliche Schutzausrüstung ist kein modisches Accessoire, sondern Teil der Sicherheitsstrategie. Wird sie nicht getragen oder falsch verwendet, liegt ein klarer Pflichtverstoß vor. Auch der nicht sachgemäße Umgang mit der Persönlichen Schutzausrüstung ist ein klarer Regelverstoß.

■ Gefahren und Mängel melden

Beschäftigte sind „Sensoren des Systems“. Sie erkennen frühzeitig, wenn Maschinen auffällig laufen, Wege rutschig werden oder Arbeitsstoffe falsch gelagert sind. Diese Beobachtungen zu melden ist Pflicht – keine Option.

■ Andere nicht gefährden

Rücksichtnahme ist kein Bonus, sondern gesetzliche Vorgabe. Wer durch riskantes Verhalten andere gefährdet, z. B. durch Rennen im Produktionsbereich oder Missachtung von Verkehrswegen, verletzt seine Pflichten.

■ Aktive Mitwirkung bei Notfällen

Erste Hilfe leisten, den Feuerlöscher bedienen oder Kollegen zur Notausgangstür leiten – auch das gehört zur Verantwortung der Beschäftigten. Niemand darf sich im Ernstfall entziehen.

■ Aktive Teilnahme an Unterweisungen und Schulungen

Wer bei Unterweisungen fehlt oder „nur unterschreibt“, handelt nicht gesetzeskonform. Die aktive Teilnahme und das Verstehen der Inhalte gehören zu den grundlegenden Mitarbeitendenpflichten.

■ Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung

Die Fachkraft kann viel sehen – aber nicht alles. Beschäftigte bringen wertvolles Erfahrungswissen ein, das für eine vollständige und wirksame Gefährdungsbeurteilung essenziell ist.

Typische Missverständnisse: „Das ist doch Chef-Sache!“

Viele Beschäftigte sehen sich im Arbeitsschutz ausschließlich als Empfänger von Vorschriften. Der Gedanke, dass sie selbst Pflichten haben, wird häufig abgelehnt oder gar nicht erst erkannt. In Gesprächen hört man dann Sätze wie:

■ „Ich hab keine Verantwortung – dafür gibt’s die Fachkraft.“

■ „Wenn was passiert, ist doch der Chef haftbar.“

■ „Sicherheitsbeauftragter? Ach, das ist der mit dem Warnwesten-Fetisch.“

Diese Haltung ist zwar menschlich, aber gefährlich. Denn sie führt dazu, dass Mitarbeitende Risiken ignorieren, Regeln nachlässig anwenden oder gar aktiv unterlaufen. Besonders problematisch: Die Unkenntnis der Rechtslage. Viele wissen nicht, dass sie bei grober Fahrlässigkeit sogar persönlich zur Rechenschaft gezogen werden können.

Ihre Aufgabe als Fachkraft für Arbeitssicherheit heißt: Aufklären, ohne zu drohen. Schaffen Sie Verständnis – nicht Angst. Und erklären Sie, warum Beteiligung nicht nur Pflicht, sondern auch Schutz für alle ist. Machen Sie deutlich, wie schnell ein schwerer Unfall aufgrund eines kleinen Fehlers passieren kann.





So vermitteln Sie Pflichten verständlich und praxisnah

Ein Aushang mit dem Gesetzestext bringt wenig. Damit Pflichten verstanden und akzeptiert werden, braucht es Interaktion, Dialog und alltagsnahe Beispiele. Nachfolgend einige erprobte Methoden, die Sie in Ihre Unterweisungen oder Teambesprechungen integrieren können:

- Pflichten-Checkliste als Gesprächseinstieg
- Rollenspiele mit Alltagssituationen
- Quizformate oder Mini-Wettbewerbe

Diese Methoden fördern nicht nur das Verständnis – sie eröffnen auch einen Dialog auf Augenhöhe. So wird aus einem Pflichten-katalog eine gemeinsame Verantwortung.

Wie Sie die Beteiligung konkret fördern

Pflichten zu kennen ist das eine – sich aktiv zu engagieren das andere. Damit Beschäftigte nicht nur „mitmachen“, sondern Verantwortung übernehmen, braucht es gezielte Maßnahmen.

Praxisansätze zur Beteiligung:

- Beziehen Sie die Mitarbeitenden bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen ein. Setzen Sie sich gemeinsam mit ihnen an einen Arbeitsplatz und gehen Sie Schritt für Schritt mögliche Gefährdungen durch. Oft äußern sich Beschäftigte nur im direkten Gespräch.
- Etablieren Sie ein Teamgespräch mit Sicherheits-Feedback. Ein fester Agenda-Punkt im Monatsmeeting wäre z. B.: „Was lief sicher – was könnte besser sein?“ So wird Sicherheit ein dauerhafter Bestandteil der Kultur.
- Setzen Sie Multiplikatoren ein. Kolleginnen und Kollegen, die als Sicherheitsbotschafter fungieren, können ein Bindeglied zwischen Belegschaft und Sicherheitsfachkraft sein – informell, aber wirksam.
- Prämieren Sie Sicherheits-Ideen. Ob Vorschläge für Verbesserungen oder besondere Aufmerksamkeit im Arbeitsalltag – kleine Anerkennungen motivieren nachhaltig.

Berücksichtigen Sie die Pflichten der Beschäftigten in der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Werkzeug im Arbeitsschutz und der ideale Ort, um die Pflichten der Mitarbeitenden konkret sichtbar zu machen. Integrieren Sie gezielt Aspekte der Eigenverantwortung in Ihre Analysen und Dokumentationen. Und so gelingt Ihnen das:

Ergänzen Sie Fragen in der Informationsbeschaffung:

- „Werden Sicherheitsvorgaben durch die Mitarbeitenden eingehalten?“
- „Gibt es Hinweise auf mangelnde Mitwirkung oder Pflichtverletzungen?“

Beobachten Sie das Verhalten in der Praxis:

Achten Sie in Begehungen nicht nur auf Technik und Ergonomie, sondern auch auf Verhaltensmuster.

Beziehen Sie Mitarbeitende direkt ein und fragen Sie gezielt:

- „Was würden Sie tun, wenn Sie eine Gefahr erkennen?“
- „Welche Regeln kennen Sie für Ihre Tätigkeit?“

Dokumentieren Sie die Pflichten als eigenes Kapitel:

In der Gefährdungsbeurteilung kann ein kurzer Abschnitt aufgenommen werden, der typische Beschäftigtenpflichten beschreibt – ideal auch zur späteren Unterweisungsvorbereitung.

Leiten Sie Maßnahmen ab:

Wenn Pflichtverletzungen oder mangelnde Beteiligung auffallen, können Sie konkrete Maßnahmen festlegen, etwa:

- Schulung zur PSA-Nutzung
- Info-Kampagne zur Meldepflicht
- Gespräche mit betroffenen Teams

Nutzen Sie die Beteiligung zur Wirksamkeitskontrolle und fragen Sie bei der Nachkontrolle:

- „Wie hat sich das sicherheitsgerechte Verhalten verändert?“
- „Werden Gefahren jetzt häufiger gemeldet?“

So wird die Gefährdungsbeurteilung zum Spiegel nicht nur der Arbeitsbedingungen, sondern auch der Sicherheitskultur.

Typische Aussagen und wie Sie souverän kontern

Aussage	Ihre Antwort
„Dafür bin ich nicht zuständig.“	„Doch – laut Gesetz haben alle Beschäftigten Pflichten. Ich zeige Ihnen gerne, welche.“
„Ich wusste das gar nicht.“	„Deshalb machen wir diese Unterweisung. Ihre Sicherheit ist uns wichtig.“
„Ich hab keine Zeit für sowas.“	„Gerade bei Zeitdruck passieren Unfälle – daher ist es umso wichtiger.“
„Das haben wir schon immer so gemacht.“	„Und vielleicht war es bisher nur Glück, dass nichts passiert ist.“
„Ich trage keine PSA, ich sehe damit doof aus.“	„Sicherheit geht vor – das sehen auch Ihre Kolleginnen und Kollegen so.“
„Ich hab das schon gemeldet – da passiert doch eh nichts.“	„Dann gehen wir es gemeinsam nochmal an. Es ist gut, dass Sie was gesagt haben.“
„Ich hab Angst, jemanden anzuschwärzen.“	„Sie helfen nicht beim Anschwärzen, sondern beim Verhindern von Unfällen.“



Fazit

Arbeitsschutz lebt nicht vom Gesetz allein und nicht nur die Führungsebene trägt Verantwortung. Wenn es gelingt, Beschäftigte als Mitverantwortliche zu sehen – und sie auch so zu behandeln –, wächst die Sicherheitskultur nachhaltig. Als Fachkraft für Arbeitssicherheit können Sie hier viel bewegen. Nicht durch Druck, sondern durch gute Methoden und Überzeugung.



So realisieren Sie die psychische Gefährdungsbeurteilung digital mit Künstlicher Intelligenz!

Digitale Tools und zunehmend auch Künstliche Intelligenz (KI) rücken bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung in den Fokus: Sie versprechen zudem neue Möglichkeiten der Auswertung. Wie kann eine Realisierung aktuell aussehen? Ich beleuchte Ihnen in dem folgenden Artikel, welche Möglichkeiten es gibt und wie Sie die psychische Gefährdungsbeurteilung mithilfe von KI-Chatbots durchführen und auswerten. (JL)

Der Ablauf der psychischen Gefährdungsbeurteilung ist vom Gesetzgeber vorgegeben und wird durch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ausformuliert bzw. als Empfehlung weitergegeben.



Der gesetzlich verlangte Ablauf (Quelle: www.gda-psyche.de)

Der Arbeitsschutz verlangt keine bestimmte Art (z. B. manuell) der Durchführung oder der Nachweise, aber er verlangt Nachweise an sich.

Ob Sie ein digitales Arbeitsschutzmanagementsystem nutzen oder mit Ordnern arbeiten, bleibt grundsätzlich Ihnen überlassen – Hauptsache, im Fall einer Kontrolle durch die Berufsgenossenschaft oder Arbeitsschutzbehörde sind alle Nachweise aktuell, vollständig und auffindbar. Bewährt und bevorzugt hat sich natürlich der digitale Weg, bei dem beispielsweise jede Phase und jedes dazu passende Protokoll der psychischen Gefährdungsbeurteilung zu einem kompletten PDF zusammengefasst wird.



DSGV, BDSG, LDSG und KI-Anwendungen

Natürlich unterliegen alle Nutzungen einer digitalen Lösung – sei es ein einfaches Programm wie Word oder ein KI-Chatbot wie ChatGPT – den gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes. Gleichzeitig haben viele Unternehmen und Behörden auch weitere Kriterien festgelegt, was die Nutzung betrifft, damit es keine Probleme mit internen Verfassungssachen etc. gibt.

Da die Antworten der Mitarbeiter auch Auskunft über die seelische oder körperliche Gesundheit darstellen, bedeutet dies einen noch höheren Schutzlevel! Sprechen Sie die geplanten Anwendungen daher mit Ihrem Datenschutzbeauftragten durch und lassen Sie sich bestätigen, dass die Nutzung datenschutzkonform erfolgt. Unter Umständen muss auch der Betriebs- oder Personalrat angehört werden.

Nachfolgend möchte ich Ihnen die digitalen Lösungen für jeden einzelnen Schritt beschreiben und vorstellen.

1. Tätigkeiten erfassen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Tätigkeiten zu erfassen – in der Regel geschieht dies durch eine eigene App, in die der Mitarbeiter während seiner Arbeit (sowohl in der Fertigung als auch in der Verwaltung) die gestellte Aufgabe von Hand eingibt. Manche Programme, wie z. B. Microsoft Copilot unter Windows 11, beobachten den Anwender ständig vollautomatisch. Sie protokollieren die Arbeit und erstellen auf Wunsch daraus eine Tätigkeitsliste. Diese enthält unter anderem das prozentuale Verhältnis von Arbeit im Internet, Texteingabe, KI-Recherche in einem Chatbot und den Pausen. Das europäische Datenschutzrecht verlangt allerdings, dass die Anwender sich über diese Form von automatischer Protokollierung bewusst sind und sie akzeptieren.

2. Psychische Belastungen ermitteln

Es gibt hier verschiedene Möglichkeiten:

- Ein Weg besteht darin, dass es ein Interview entweder mit dem Mitarbeiter oder der ganzen Gruppe über eine Videokonferenzsoftware gibt. Dabei ist eine weitere KI-App wie beispielsweise <https://tldv.io> integriert. Diese App transkribiert sämtliche Aussagen aller Teilnehmer, anonymisiert sie und fasst sie in einem Protokoll zusammen. Dieses Protokoll kann dann durch einen Chatbot (s. u.) ausgewertet werden.
- Möglich ist auch eine Lösung, bei der der Betroffene einen Fließtext in der Textverarbeitung erfasst, in dem er seine Meinung über die psychischen Belastungen äußert. Gibt es auf diese Art und Weise eine Sammlung von anonymisierten Texten, können sie z. B. durch die KI „NoteNinja“ oder einen Chatbot zusammengefasst und ausgewertet werden.



Beispiel für einen Prompt bei ChatGPT (einzelner Arbeitnehmer)

„Du bist ein Spezialist für psychische Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG. Analysiere die folgenden Antworten eines Mitarbeitenden. Ordne die Aussagen den Kategorien zu: Arbeitsmenge, Zeitdruck, soziale Unterstützung, Führung, technische Verhältnisse, organisatorische Verhältnisse, räumliche Verhältnisse, Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber.“

Verwende eine Ampelbewertung je Kategorie und begründe die Bewertung:

- Grün = unauffällig
- Gelb = auffällig





– Rot =kritisch

Im Anschluss geben Sie die folgenden Prompts ein:

„Formuliere konkrete Maßnahmen zur Verbesserung.“

„Gib eine kurze, zusammenfassende Einschätzung der psychischen Belastung.“

Gruppen beurteilen

Wie schon an dem Beispiel-Prompt gezeigt, kann KI diese Aussagen hervorragend für einen einzelnen Arbeitnehmer auswerten.

Wenn stattdessen die ganze Gruppe ausgewertet werden soll, müssen die Daten mehrfach, und zwar mit der jeweiligen Angabe der Abteilung oder Gruppe, vorliegen.

Der Prompt kann dann wie folgt bei ChatGPT aussehen:



Beispiel für einen Gruppen-Prompt bei ChatGPT

„Du bist ein Experte für psychische Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Ich gebe dir im Folgenden eine Liste von Mitarbeitenden mit ihren Antworten auf fünf standardisierte Fragen zur psychischen Belastung sowie ein Freitextfeld.

Deine Aufgabe:

Ordne jede Antwort jeweils einer der Kategorien zu: Arbeitsmenge, Zeitdruck, soziale Unterstützung, Führung, technische Verhältnisse, organisatorische Verhältnisse, räumliche Verhältnisse, Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber. Bewerte jede Kategorie für jede Person mit einer Ampelfarbe:

– Rot = kritisch belastend

– Gelb = leicht auffällig

– Grün = unauffällig

Erstelle eine Gesamteinschätzung für die Gruppe:

– Welche Themenfelder sind auffällig?

– Welche Risikofelder treten am häufigsten auf?

– Welche konkreten Maßnahmen wären sinnvoll (organisatorisch, kommunikativ, führungsbezogen)?

Nenne gegebenenfalls auffällige Hinweise aus dem Freitext, auch wenn sie keiner Frage direkt zugeordnet sind.

Nutze eine klare, strukturierte und stichpunktartige Form.“

3. Belastungen beurteilen

Nachdem Sie eine Auswertung erhalten haben, muss sie noch inhaltlich beurteilt werden, denn die KI oder die Befragung selbst hat zwar Kategorien und Ampelfarben festgelegt.

Jedoch fehlt noch die abschließende Beurteilung, ob diese Beobachtungen eine psychische Belastung darstellen können.

Dazu holen Sie die Führungskraft hinzu, die selbst, ohne die anderen Ergebnisse zu kennen, eine Einschätzung vornimmt, also unter anderem Verhältnisse schildert, die aus ihrer Sicht in der Vergangenheit zu psychischen Belastungen geführt haben.

Die Summe beider Aussagen, jener der Mitarbeiter und der Führungskraft, wird anschließend von Ihnen oder einem Experten

(Coach, Psychologe etc.) beurteilt. Das Ergebnis wird als Text protokolliert.

4. Maßnahmen ableiten

Die Aussagen der Mitarbeiter und der Führungskraft protokollieren Sie in einem Text. Die KI kann dann diesen Text für Sie zusammenfassen und passende Maßnahmen ableiten.



Beispiel für einen Recherche-Prompt bei ChatGPT

„Bitte analysiere den folgenden Text auf enthaltene psychische Belastungsfaktoren nach den Kategorien Arbeitsmenge, Zeitdruck, soziale Unterstützung, Führung, technische Verhältnisse, organisatorische Verhältnisse, räumliche Verhältnisse, Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber.

Erstelle dann zu jedem erkannten Belastungsfaktor eine kurze Bewertung und formuliere passende Handlungsfelder. Recherchiere anschließend bei den gesetzlichen Krankenkassen AOK, TK, DAK und Barmer, welche konkreten Maßnahmen zur Reduktion dieser Belastungen angeboten oder empfohlen werden.

Gib für jede Maßnahme die Quelle als Link an.“

5. Maßnahmen umsetzen

Natürlich gibt es auch digitale Zusatzprogramme, die den Menschen helfen, die beschlossenen Maßnahmen umzusetzen. Wichtig und entscheidend ist, dass es dazu ein Protokoll gibt, in dem belegt ist, wer an welcher Maßnahme zu welcher Zeit teilgenommen hat. Dabei ist es aus Sicht der Aufsichtsbehörden vollkommen in Ordnung, wenn die Protokollierung beispielsweise über ein PDF-Dokument oder einen nachgewiesenen WhatsApp-Chat-Verlauf stattfindet.

6. Wirksamkeit prüfen

Hier hat es sich bewährt, wieder die gleichen Auswertungen, wie unter Punkt 2 („Psychische Belastungen ermitteln“), durchzuführen. Gibt es keine erkennbare Verbesserung, muss mit Punkt 3 fortgefahren werden.

7. Dokumentieren und fortschreiben

Hier wird noch ein endgültiger Abschlussbericht geschrieben und ein neuer Prüfungstermin (in der Regel alle 3–4 Jahre) festgelegt.



Fazit

Viele Prozesse werden dank der KI-Möglichkeiten im Bereich der Abläufe und Auswertungen jetzt sehr viel einfacher – und vor allem flexibel. Natürlich ist es wie immer bei KI-Nutzungen wichtig, dass man die vorgeschlagenen Ergebnisse kritisch gegenprüft, damit nicht Halluzinationen das ganze System korrumpieren. Wenn Sie die Abläufe aber einmal als Testballon durchgegangen sind, werden Sie feststellen, dass es größtenteils Vorteile gibt. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!



„Interaktives Angebot motiviert“

Trotz des aktuellen Trends zurück ins Büro: Mehr als jeder vierte Beschäftigte arbeitet zumindest zeitweise im Homeoffice. Eine Gefährdungsbeurteilung sucht man dafür oft vergeblich. Eine digitale Lösung kann diese Lücke schließen. (UF)

Uta Fuchs: Seit immer mehr Beschäftigte die Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, wissen die Unternehmen, dass die Arbeitsbedingungen dort nicht immer ergonomisch sind. Wie ist Ihre Erfahrung bezüglich der Gefährdungsbeurteilungen für diese Arbeitsplätze?

Laura Fabry: Eigentlich ist die Lage klar: Um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, müssen Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und diese dokumentieren (§ 5 und § 6 ArbSchG). Dies gilt auch für die Arbeitsbedingungen im Homeoffice. Doch ganz ehrlich, die Realität sieht anders aus. Unternehmen fehlen die Kapazitäten und die Beschäftigten würden sich „bedanken“, wenn die Sifa an der Tür klingelt. Das ist ein Dilemma. Wir als B-A-D beraten zahlreiche Unternehmen zum Arbeitsschutz. Wir konnten uns mit dieser Situation nicht zufriedengeben und haben eine Lösung gefunden, um diesen Bereich abzudecken, der bisher außen vor blieb.

Entlastung für den Arbeitsalltag

UF: Was ist der Ausweg?

LF: Wir setzen auf moderne Technologien und haben KICO – Risk Assessment entwickelt. Das Angebot unterstützt Beschäftigte am Schreibtisch

- KI-gestützt,
- automatisiert und
- individuell

dabei, jeden Bildschirmarbeitsplatz nach den besten ergonomischen Verhältnissen einzustellen – egal ob im Büro oder im Homeoffice.

UF: Können Mitarbeiter tatsächlich die Gefährdungen selbst beurteilen?

LF: Die Beschäftigten erhalten für die Dauer von 14 Tagen ein Smart Device als Leihgerät. Dieses ist mit intelligenten Sensoren ausgestattet und misst in diesem Zeitraum 2 x 12 Stunden äußere Einflüsse wie Licht, Lärm oder Luftqualität am Arbeitsplatz. Doch das ist noch nicht alles. Zusätzlich bearbeiten die Nutzer einen Fragenkatalog. Das ist alles so aufgebaut, dass es intuitiv zu bedienen ist.



Laura Fabrys Tipp

Planen Sie etwas Zeit für die Vorbereitung ein: Im Vorfeld werden die Nutzer mit einem Video informiert, wie das Gerät funktioniert und was sie beachten müssen. Bei jeder Gefährdungsbeurteilung ist es wichtig, dass Sie die Beschäftigten als Experten in eigener Sache von Anfang an mitnehmen.

UF: Ziel der Gefährdungsbeurteilung sind ja, wenn nötig, konkrete Maßnahmen. Die liefert das Programm dann auch?

LF: Nicht ganz, KICO und die Fachexpertise der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit gehen hier Hand in Hand.

KICO automatisiert die Messung und Dokumentation im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und gleicht die Messerergebnisse mit einem umfassenden Datensatz ergonomischer Erkenntnisse und standardisierter Messwerte ab.

Die Beratung zu möglichen Maßnahmen erfolgt durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Das System kann anschließend auch prüfen, ob die Maßnahmen sich in erwünschter Weise auswirken. Damit können die Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung auch in der modernen Arbeitswelt effizient und rechtssicher umsetzen – eben auch im mobilen Arbeiten.

UF: Sie würden das Angebot auch im Büro für Präsenz-Arbeitsplätze nutzen?

LF: Auf jeden Fall. Die Nutzer erhalten die Messergebnisse über einen Zeitraum von 2 x 12 Stunden – das ist wesentlich aussagekräftiger als eine einmalige Messung.

Stellen Sie sich einfach vor, dass die Sifa an einem sonnigen Tag das Büro bewertet. Da ist natürlich alles hell genug. Doch wie sieht es mit der Beleuchtung im Winter aus, oder wenn die Sonne mal nicht scheint? Hier stehen den Verantwortlichen dank KICO am Ende viel mehr Informationen zur Verfügung als bei einer herkömmlichen Gefährdungsbeurteilung.

Datenschutz von Anfang an

UF: Ist das aus Sicht der Beschäftigten – Stichwort: Datenschutz – denn überhaupt wünschenswert?

LF: Darüber haben wir bei der Entwicklung natürlich nachgedacht. Sämtliche Daten werden lokal auf dem Gerät gespeichert, damit sind die Anwender auf der sicheren Seite, das ist rechtskonform. Zudem erkennen die Beschäftigten schnell, dass sie hier profitieren. Sie erhalten ganz individuell angepasste Hinweise zur Verhaltens- und Verhältnisprävention im Büro und am mobilen Arbeitsplatz.



Laura Fabrys Tipp

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen können Sie flexibel in den Arbeitsalltag integrieren. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die meisten Nutzerinnen und Nutzer auch einfach Spaß daran haben, ihren Arbeitsplatz mal genauer zu betrachten. Die interaktive Anwendung macht neugierig und motiviert.



Laura Fabry

ist Fachkraft für Arbeitssicherheit bei B-A-D in Trier. Die B-A-D GmbH ist mit mehr als 3.700 Mitarbeitenden, davon über 800 Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern, der größte überbetriebliche Dienstleister im Bereich Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und betriebliche Gesundheitsvorsorge in Deutschland.



Vom Mitläufer zum Mitgestalter: So motivieren Sie zur aktiven Beteiligung im Arbeitsschutz

Motivation lässt sich nicht anordnen. Doch mit der richtigen Ansprache und den passenden Methoden können Sie viel bewegen. Wir zeigen Ihnen in diesem Beitrag, wie Sie Beschäftigte ermutigen, Verantwortung im Arbeitsschutz zu übernehmen – jenseits von Pflichttexten und erhobenem Zeigefinger. (WB)

Ob Gefährdungsbeurteilung, PSA-Auswahl oder das Melden von Beinahe-Unfällen: In vielen Bereichen lebt der Arbeitsschutz von der Beteiligung der Beschäftigten. Doch in der Realität machen viele nur das Nötigste – wenn überhaupt.

Wichtig ist zu verstehen: Dieses Verhalten ist nicht zwangsläufig Ausdruck von Gleichgültigkeit. Oft liegt es an Unsicherheit („Was ist, wenn ich etwas Falsches sage?“), fehlender Ansprache („Es hat mich noch nie jemand gefragt“) oder schlicht Gewohnheit („Das haben wir immer so gemacht“).

Wer Mitarbeitende zur Mitwirkung motivieren möchte, muss auf Augenhöhe kommunizieren und passende Methoden nutzen.

5 konkrete Methoden, um Beteiligung zu fördern

1. Safety Talks mit offenen Fragen

Setzen Sie nicht nur auf reine Info-Vorträge – und fragen Sie stattdessen:

- „Was war in den letzten Tagen für Sie ein Sicherheitsrisiko?“
- „Was müsste sich ändern, damit Sie sich sicherer fühlen?“

Schon fünf Minuten Gespräch pro Woche können ausreichen, um ein Bewusstsein für Sicherheit zu schaffen und den Kolleginnen und Kollegen zu zeigen: Ihre Meinung zählt.

2. Gefährdungsbeurteilung gemeinsam gestalten

Statt Fragebogen und Checkliste im Alleingang: Gehen Sie gemeinsam an einen Arbeitsplatz, beobachten Sie die Abläufe, diskutieren Sie die Risiken. Nutzen Sie Feedback-Karten („Mir ist aufgefallen ...“) oder einfache Beobachtungsbögen zum Ankreuzen. So wird die GB zum echten Beteiligungsinstrument.

3. „Wir gestalten mit“-Aktionen

- Ein Whiteboard mit der Frage „Was können wir verbessern?“ in der Teeküche.
- Eine Wandzeitung mit positiven Beispielen für sicheres Verhalten.
- Ein kleiner Wettbewerb: „Wer bringt die beste Idee für mehr Sicherheit ein?“

Diese Formate wirken oft stärker als viele Regelwerke, weil sie Beteiligung sichtbar machen.

4. Benennen Sie Sicherheits-Champions

Binden Sie engagierte Kolleginnen und Kollegen gezielt ein: als Sicherheitsbotschafter, Kümmerer oder Ansprechpartner im Team. Diese Rollen sind nicht offiziell weisungsbefugt, aber sie machen den Arbeitsschutz greifbar und fördern Verantwortung im Alltag.

5. Wertschätzung statt Vorschriften betonen

Vielen Beschäftigten ist gar nicht bewusst, dass sie sich sicherheitsgerecht verhalten. Loben Sie gutes Verhalten aktiv, etwa bei Team-Meetings oder in der internen Kommunikation: „Frau X hat

einen defekten Stecker gemeldet – danke für Ihre Aufmerksamkeit!“

Vermitteln Sie Pflichten, ohne Widerstand auszulösen

Pflichten wie das Tragen der PSA oder das Befolgen von Sicherheitsanweisungen gehören zum Arbeitsvertrag. Doch wer sie nur mit erhobenem Zeigefinger vermittelt, erntet oft Ablehnung.

Besser:

- Verwenden Sie Alltagssprache statt Juristendeutsch.
- Erklären Sie den Nutzen für die Beschäftigten selbst („Sie schützen damit Ihre eigene Gesundheit – und die Ihrer Kolleginnen und Kollegen“).
- Setzen Sie auf echte Geschichten statt trockener Belehrung: „Wussten Sie, dass ein Mitarbeiter in einem ähnlichen Betrieb durch einen simplen Meldehinweis eine größere Havarie verhindern konnte?“
- Und nicht zuletzt: Humor und Ehrlichkeit wirken oft besser als drohende Worte. Es darf ruhig auch mal gelacht werden.

Beispiel aus der Praxis

Ein mittelständisches Unternehmen aus der Kunststoffverarbeitung hatte jahrelang Probleme mit der Beteiligung an Sicherheitsunterweisungen. Die Lösung: Statt PowerPoint-Vorträgen wurden abteilungsinterne Gesprächsrunden eingeführt – mit jeweils einer Frage pro Woche: „Was war letzte Woche sicher – was eher nicht?“ Das Ergebnis: Die Zahl der gemeldeten Beinahe-Unfälle stieg an, ebenso wie die Qualität der Gefährdungsbeurteilungen. Der Unterschied: Die Beschäftigten fühlten sich ernst genommen und aktiv eingebunden.

Checkliste: So fördern Sie die Motivation und Beteiligung

Verwenden Sie eine verständliche, positive Sprache.	☐
Stellen Sie Fragen statt Anweisungen.	☐
Binden Sie Mitarbeitende frühzeitig ein.	☐
Schaffen Sie kleine Gelegenheiten zur Mitgestaltung.	☐
Machen Sie Erfolge sichtbar.	☐
Geben Sie Rückmeldung und sagen Sie Danke.	☐
Bleiben Sie geduldig – Beteiligung ist ein Prozess!	☐



Fazit

Je mehr Beteiligung Sie ermöglichen, desto größer wird die Akzeptanz von Arbeitsschutzmaßnahmen und desto wirkungsvoller wird Ihre Sicherheitskultur.



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.

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.

? „Wo platzieren wir digitale Aushänge wirkungsvoll?“

Friederike M. aus Ludwigshafen: „Wir haben viele gesetzliche Aushänge inzwischen ins Intranet verlagert. Aber wie kann ich sicherstellen, dass die Beschäftigten diese Informationen dort auch wirklich wahrnehmen?“

Werner Böcker: Diese Frage erreicht mich in letzter Zeit häufiger – und sie ist berechtigt. Seitdem gesetzlich vorgeschriebene Informationen wie Erste-Hilfe-Anweisungen, Betriebsanweisungen oder Arbeitsschutzregelungen auch digital bereitgestellt werden dürfen, nutzen viele Unternehmen das Intranet als zentrale Plattform.

1. Platzieren Sie die Informationen an gut sichtbarer Stelle

Wählen Sie prominente Stellen – etwa die Intranet-Startseite, einen „Info der Woche“-Bereich oder einen festen Banner mit

Link. Informationen, die erst durch mehrere Unter-Menüs auffindbar sind, bleiben oft unbemerkt. Überlegen Sie außerdem, welche Informationen besonders relevant oder zeitkritisch sind – diese sollten bevorzugt und dauerhaft sichtbar gehalten werden.

2. Erzeugen Sie Aufmerksamkeit

Setzen Sie gezielte Hinweise ein: Ein kurzer Teaser per E-Mail, ein Pop-up bei der Anmeldung oder ein Hinweis in der Teamrunde kann helfen, auf neue Inhalte hinzuweisen – idealerweise mit direktem Link.

3. Holen Sie eine Rückmeldung ein

Fragen Sie nach: Haben die Beschäftigten den Aushang gesehen? War er verständlich? Gab es Rückfragen? So bekommen Sie nicht nur Rückmeldung, sondern zeigen auch Wertschätzung und stärken die interne Kommunikation.

? „Welche Mitarbeiterbefragung bringt die Ergebnisse, die die Realität am besten abbilden?“

Mona K. aus Konstanz: „Wir befürchten, dass die Mitarbeiterbefragung nur Antworten liefert, die sich die Teilnehmer vorab ausgedacht haben. In alten Befragungen hatten sich die Mitarbeiter dazu beispielsweise auch vorab abgestimmt. Wie kann eine Lösung aussehen, damit es keine Manipulation gibt?“

Jürgen Loga: Das Problem „sozialverträglicher“ Antworten, also die Mitarbeiter so antworten, dass sie keine Nachteile in der Gruppe oder beim Arbeitgeber befürchten müssen, existiert seit es Befragungen gibt. Aber es gibt tatsächlich Lösungen, die sich in den letzten Jahren etabliert haben und die das Problem sehr elegant lösen. Allerdings sind es nur sehr wenige Anbieter, die sich darauf spezialisiert haben. Auf diese **3 Kriterien** kommt es an:

1. Die Fragen dürfen vorab nicht bekannt sein, also nicht veröffentlicht werden, damit es einen „Überraschungseffekt“ gibt.
2. Die Fragen sollen nur online oder unter Aufsicht beantwortet werden, und zwar unter „Zeitstress“. Denn wenn jede Antwort nur 8 Sekunden Bedenkzeit hat, bleibt keine Zeit mehr, strategisch nachzudenken!
3. Die Fragen sollen den GDA-Anforderungen (www.gda-psyche.de) der Aufsichtsbehörden entsprechen, damit nicht Verhalten abgefragt wird, sondern nur Verhältnisse.

Es hat sich auch bewährt, wenn Sie selbst eine Online-Testbefragung durchführen, um herauszufinden, wie der „Zeitstress“ bei der Beantwortung funktioniert.



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

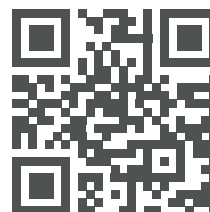
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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: Bildnachweise: U1 Nikola Spasenok – AdobeStock.com, S. 4 belentbaris – AdobeStock.com, S. 6 generiert von Jürgen Loga – ChatGPT, Seite 8 Laura Fabry.

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.





Welcher Podcast zum Thema Arbeitsschutz ist in Deutschland am beliebtesten?

29 Millionen Menschen ab einem Alter von 14 Jahren hören jeden Monat mindestens einen Podcast – das sind rund 41 % der Bevölkerung. Welcher ist der beliebteste Podcast zum Thema Arbeitsschutz?

1. „Sicherheitsbeauftragte – der Podcast“
2. „Arbeitsschutz kompakt“ der DGUV
3. „Arbeitsschutz – Der Podcast“ der Berufsgenossenschaften

Richtige Antwort: Nummer 2



In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

Gewaltbereit?!

Wie Mitarbeitende effektiv mit Gewalt umgehen

Führungsarbeit

Wie Sie Ihre Führungskräfte als Verbündete gewinnen

Feedback

Wie ständiger Dialog mit den Beschäftigten gelingt



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit