



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **A** **L** **T** **E** **X** **P** **E** **R** **T** **S**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



UMGANG MIT GEWALT

VERSCHWIEGEN UND VERDRÄNGT

Gewalttätige Konfrontationen im Unternehmen dürfen nicht länger ein Tabu-Thema sein. **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

10 WERKZEUGE GEGEN STRESS

Wie Führungsarbeit zur psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden beitragen kann. **S. 6**

„FEEDBACK GEHÖRT ZU UNSERER DNA“

Der regelmäßige Dialog mit den Beschäftigten vermeidet psychische Belastungen. **S. 8**



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.

**„Sicher“ ist nicht mehr
„sicher“**

Liebe Leserin, lieber Leser,

nicht umsonst sorgt das Buch mit dem gleichnamigen Titel für heftige Diskussionen. Wir müssen als Bürger immer öfter feststellen, dass neutrale Berichterstattung, sauber recherchierte Artikel und meinungsfreie Aussagen nicht mehr eine Selbstverständlichkeit sind. Wir werden immer mehr „verunsichert“, erleben dass „sicher“ geglaubte Werte verloren gehen. In der Redaktion merken auch wir bei unserer Arbeit, dass noch mehr recherchiert, noch mehr nachgefragt werden muss. KI-Texte, die Studien fabulieren, sind da genauso eine große Gefahr wie lobbygetriebene Fehlaussagen, die uns verunsichern können. Sicherheit kommt der Gesellschaft langsam abhanden – und deshalb können wir Sie hier an dieser Stelle beruhigen: Bei uns sind Sie sicher. Wir recherchieren mit persönlicher Erfahrung und hohem Wissen, damit Sie sich auf uns verlassen können.

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



DGUV-Vorschrift 2 – diese neuen Anforderungen gelten ab diesem Jahr

Zum Jahresbeginn 2025 ist die überarbeitete DGUV-Vorschrift 2 in Kraft getreten. Viele Betriebe haben die Änderungen bislang nur am Rande wahrgenommen, doch ein genauer Blick darauf lohnt auf jeden Fall. Wir liefern Ihnen deshalb einen kompakten Überblick – als praktischen Nachschlag für Ihre Beratungspraxis. (WB)

Die wesentlichen Neuerungen

- **Klarere Trennung von Vorgaben:** Verbindliche Regelungen und Empfehlungen sind nun deutlicher voneinander abgegrenzt, was für mehr Transparenz sorgt.
- **Erweiterte Qualifikationen für Sifas:** Neben Ingenieuren und Technikern können nun auch Absolventen von Studiengängen wie Physik, Chemie oder Arbeitswissenschaften als Fachkräfte für Arbeitssicherheit tätig werden.
- **Digitalisierung der Betreuung:** Der Einsatz von Telemedizin und digitalen Kommunikationsmitteln wird, je nach Branche gefördert. Sie können mit bis zu 50 % Unterstützung rechnen. Dies erleichtert insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung.
- **Neues Betreuungskonzept für Kleinstunternehmen:** Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitenden können sich zukünftig durch sogenannte Kompetenzzentren betreuen lassen – eine ressourcenschonende und effiziente Alternative.

- **Anpassung der Mindestbetreuungszeiten:** Die Sonderregelung für die Betreuungsgruppe III entfällt. Künftig müssen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte mindestens 20 % ihrer Zeit für jede Gefährdungsgruppe einplanen.



Handlungsempfehlung

Unternehmen sollten ihre aktuellen Arbeitsschutzstrategien überprüfen und an die neuen Anforderungen anpassen. Eine frühzeitige Umsetzung hilft, Compliance-Probleme, erhöhte Haftungsrisiken und mögliche Sanktionen zu vermeiden, und erleichtert gleichzeitig die Argumentation gegenüber der Unternehmensleitung. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten zudem die Chance nutzen, um bestehende Betreuungsmodelle auf den Prüfstand zu stellen. Stellen Sie sich diese Fragen: Wo ist eine Anpassung sinnvoll? Wo könnten digitale Formate tatsächlich Entlastung bringen?

„Gender-Gap“ bei psychischer Belastung steigt: Frauen sind immer stärker betroffen

In den letzten Jahren ist bei der psychischen Belastung am Arbeitsplatz aufgefallen, dass Frauen unverhältnismäßig stärker betroffen waren – man spricht hier von der „Gender-Gap“, der Lücke zwischen den Geschlechtern. Die aktuellen Daten des Psychoreports 2025 der DAK-Gesundheit zeigen wieder, dass Frauen im Jahr 2024 deutlich mehr Fehltage durch psychische Erkrankungen hatten, und dies bleibt natürlich nicht ohne Folgen für den betrieblichen Arbeitsschutz. Drei Konsequenzen sind mir als Experte für den psychischen Arbeitsschutz dabei besonders wichtig. (JL)

Die Zahlen sprechen für sich

Im Jahr 2024 verzeichneten Frauen im Schnitt 431 Fehltage pro 100 Versicherte, Männer lediglich 266. Bei Frauen sind es also fast 62 % mehr! Dabei waren Depressionen die Hauptursache: Frauen erkrankten im Jahr 2024 nämlich durchschnittlich 233 Tage pro 100 Versicherte an Depressionen, Männer dagegen nur 140 Tage. Dabei betrug die durchschnittliche Dauer bei psychischen Erkrankungen 32,9 Tage, mit minimalem Rückgang zum Vorjahr. Gleichzeitig nahmen kurze Ausfallzeiten (1–3 Tage) um 6,3 %, lange Ausfälle (>42 Tage) um 2,5 % ab.

1. Folge: Geschlecht gesondert bewerten

Sorgen Sie bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Befragung bzw. des Workshops dafür, dass weibliche und männliche Aussagen entsprechend getrennt ermittelt und ausgewertet werden.

2. Folge: Depressionen berücksichtigen

Da Depressionen bei Frauen überproportional ausgeprägt sind, muss der Arbeitsschutz auf frühe Erkennung und spezifische Interventionen ausgerichtet sein – etwa durch regelmäßige psychische Check-ups und Schulungen für weibliche Führungskräfte.

3. Folge: Gendersensible Führungstrainings

Führungskräfte benötigen Schulungen, um geschlechtsspezifische Stressfaktoren, z. B. Pflege, berufliche Doppelbelastung etc., bei Arbeitnehmerinnen frühzeitig zu erkennen und anzusprechen.



Mein Tipp

Sprechen Sie die Gender-Gap bei der nächsten Arbeitsschutzausschuss-Sitzung an und überlegen Sie, welche Abteilungen betroffen sind.



Gewalt im Betrieb – erkennen, verhindern, vorbeugen

Wütende Kunden, aggressive Patienten, Konflikte im Kollegenkreis: Gewalt im Arbeitsumfeld ist längst keine Seltenheit mehr. Doch oft wird sie unterschätzt oder erst dann ernst genommen, wenn es eskaliert. In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie Gewaltquellen frühzeitig erkennen, Eskalationen verhindern und durch geeignete Schulungen sowie technische Maßnahmen für mehr Sicherheit sorgen. (WB)

Gewalt beginnt selten mit der Faust – oft ist sie leise, subtil und schleichend. Psychische Übergriffe wie Einschüchterung, Drohungen oder Mobbing können ebenso belastend sein wie körperliche Attacken. Besonders gefährdet sind Beschäftigte im Außendienst, in Kundennähe oder im medizinischen Bereich. Eine fundierte Gefährdungsbeurteilung hilft, Risiken zu erkennen, Maßnahmen zu planen und das Risiko für alle Beteiligten zu minimieren.

Gewalt erkennen – Gefährdungen erfassen

Nicht jeder Konflikt ist gleich eine Gewaltsituation, aber viele Eskalationen kündigen sich frühzeitig an. Wer Gewalt am Arbeitsplatz verhindern will, muss zuerst verstehen, wo und wie sie entsteht. Dabei hilft es, zwischen innerbetrieblicher Gewalt (z. B. Mobbing, Drohungen, körperliche Angriffe im Team) und Gewalt von außen (z. B. durch Kunden, Patienten oder Passanten) zu unterscheiden.

Typische Risikobereiche sind Arbeitsplätze mit viel Publikumsverkehr, konfliktträchtige Aufgaben wie Kontrolle, Bewertung oder Sanktionierung, aber auch der Außendienst, etwa bei Handwerkern, Pflegekräften oder Behördenmitarbeitenden. Alleinarbeit verstärkt das Risiko zusätzlich.

Beachten Sie: Gewalt meint nicht nur körperliche Angriffe. Auch Beschimpfungen, Einschüchterung, sexuelle Belästigung oder gezielte Ausgrenzung zählen dazu.



Bekommen Kunden nicht das, was sie wollen, kann die Situation schnell eskalieren.

Frühwarnsystem statt Alarmknopf

Erste Hinweise auf ein erhöhtes Risiko lassen sich häufig früh erkennen:

Wurden Beschäftigte bereits bedroht? Gibt es auffällig viele Beschwerden? Werden Sicherheitsanweisungen missachtet oder Hausordnungen nicht akzeptiert? Zeigen sich Spannungen im Kollegium, z. B. durch Cliquenbildung, Feindseligkeiten oder unfaire Aufgabenverteilung?

Frühwarnzeichen für Gewaltpotenzial:

- Zunehmend gereiztes Verhalten von Kunden oder Patienten

- Ungewöhnlich viele negative Bewertungen oder Beschwerden
- Verstärkte Personalausfälle in bestimmten Bereichen
- Verweigerung von Anweisungen oder aggressiver Ton
- Offene Drohungen („Das wird Konsequenzen haben ...“)

Oft liegen die besten Hinweise direkt vor Ihnen – nämlich in Gesprächen mit den Beschäftigten selbst. Befragungen, vertrauliche Einzelgespräche oder moderierte Teamrunden bringen typische Belastungen ans Licht, die in einer standardisierten Gefährdungsbeurteilung leicht übersehen werden.

Auch externe Quellen helfen: Berichte von Polizei oder Rettungsdiensten, Pressemitteilungen zu Übergriffen oder Hinweise von anderen Standorten desselben Unternehmens liefern wertvolle Informationen über potenzielle Gefährdungen – auch wenn sie (noch) nicht im eigenen Betrieb aufgetreten sind.

Reden Sie darüber!

Integrieren Sie die Gewaltfrage systematisch in Ihre Unterweisungen oder Mitarbeitergespräche, z. B.

- „Wurden Sie in letzter Zeit bei der Arbeit beschimpft, bedroht oder körperlich angegriffen?“
- „Gibt es Situationen, in denen Sie sich unwohl oder unsicher fühlen?“

So entsteht ein Gesamtbild, auf dessen Basis Sie die Gefährdung realistisch beurteilen können und nicht erst dann reagieren, wenn etwas passiert ist.

Gefährdungen beurteilen – wo besteht akuter Handlungsbedarf?

Sobald erste Hinweise auf Gewaltpotenzial vorliegen, geht es darum, das Risiko konkret einzuschätzen: Welche Tätigkeiten, Situationen oder Personen sind besonders gefährdet? Die Gefährdungsbeurteilung hilft, gezielt dort anzusetzen, wo das Eskalationsrisiko am höchsten ist.

Gewalt ist kein Zufall – sie hat Muster

In vielen Betrieben wiederholen sich bestimmte Muster: Die Rezeption ist besonders betroffen, wenn Patienten Wartezeiten nicht akzeptieren. Im Außendienst geraten Handwerker unter Druck, wenn Nachbarn sich über Lärm oder Schmutz beschweren. Pflegekräfte erleben Aggressionen, wenn sich Patienten und Patientinnen ausgeliefert oder missverstanden fühlen. Und auch intern kann es gefährlich werden, etwa wenn ungelöste Konflikte innerhalb eines Teams schwelen oder Führungskräfte darauf nicht reagieren.

Prüfen Sie, wann besondere Gefährdungen entstehen können:

- Aufgaben mit Entscheidungsmacht über andere (z. B. Kontrolle, Sanktionen, Ablehnungen)



- Situationen mit hoher emotionaler Beteiligung (z. B. medizinische Diagnosen, finanzielle Streitigkeiten)
- Belastende Rahmenbedingungen (z. B. Personalmangel, lange Wartezeiten, Sprachbarrieren)
- Soziale Isolation (z. B. Alleinarbeit, abgelegene Einsatzorte)

Beteiligte ernst nehmen und einbeziehen

Mitarbeitende wissen oft sehr genau, welche Situationen regelmäßig kritisch sind, auch wenn sie es nicht immer offen sagen. Nutzen Sie daher Gespräche, Beobachtungen und Rückmeldungen aktiv: Fragen Sie z. B. bei Unterweisungen, im Arbeitsschutzausschuss oder bei Betriebsbegehungen gezielt nach Bedrohungen, übergreifendem Verhalten oder beängstigenden Erlebnissen.

Bitte berücksichtigen Sie dabei diesen Hinweis: Werden Vorfälle häufig mit Sätzen wie „Das gehört halt dazu“ oder „Das war nicht so schlimm“ abgetan? Dann steckt dahinter oft eine gefährliche Verdrängungskultur. Sorgen Sie dafür, dass Gewalt als ein ernstzunehmendes Arbeitsschutzthema anerkannt wird.

Vorfälle systematisch erfassen

Eine lückenlose Bewertung setzt voraus, dass auch kleinere Vorfälle dokumentiert werden – etwa in Form eines internen Meldebogens. Die Schwelle zur Meldung sollte bewusst niedrig angesetzt werden: Auch Beleidigungen oder Drohungen zählen! Nur so lässt sich das Risiko realistisch bewerten und Gegenmaßnahmen gezielt entwickeln.

Praxisbeispiel für eine Bewertungsskala:

1. Beleidigung, abfälliger Ton
2. Drohung ohne körperliche Nähe
3. Drohung mit Annäherung / Gestik
4. Körperkontakt (z. B. Festhalten)
5. Körperliche Gewalt / Angriff

Diese Einordnung hilft, einzelne Vorfälle objektiver zu vergleichen, und zeigt, wo akuter Handlungsbedarf besteht.

Maßnahmen entwickeln – STOP der Gewalt

Sind die Gefährdungen erkannt und bewertet, geht es an die wichtigste Frage: Was tun? Dabei hilft das STOP-Prinzip: Substitution, Technische Maßnahmen, Organisatorische Maßnahmen und Persönliche Schutzmaßnahmen – in genau dieser Reihenfolge. Denn je weniger Eigenverantwortung dem Einzelnen aufgebürdet wird, desto nachhaltiger ist die Schutzwirkung.

Substitution – gefährliche Kontakte möglichst vermeiden

Substitution bedeutet: Die gefährdende Tätigkeit wird ersetzt und nicht nur entschärft. Im Kontext von Gewalt ist das häufig schwieriger als bei technischen Gefährdungen, aber nicht unmöglich.

Beispiele für Substitution im Umgang mit Gewalt:

- Digitale Kommunikation statt persönlichem Kontakt (z. B. Terminbuchung, Beratung oder Beschwerdemanagement, Telefon- oder Videoberatung statt Hausbesuch:). Gerade bei Außendiensttätigkeiten lässt sich der persönliche Kontakt gezielt reduzieren.

Keine Einzelbesuche bei Risikoadressen: Einsatz in Zweier-teams oder gar kein Einsatz bei dokumentierter Gewaltgefahr.

Technische Maßnahmen – Sicherheit sichtbar und wirksam machen

Technische Lösungen können eine hohe Schutzwirkung entfalten, wenn sie sichtbar abschrecken oder schnelle Hilfe ermöglichen. Technische Maßnahmen mit hoher Relevanz sind z. B.:

- Stille Alarmer / Notrufsysteme
- Videoüberwachung und Gegensprechanlagen, insbesondere in Eingangsbereichen, Fluren oder Wartezonen
- Gesicherte Arbeitsbereiche, wie abschließbare Türen, Schutzscheiben, Sicherheitsräume mit Notausgang

Technik allein schützt nicht – sie muss regelmäßig getestet, verständlich erklärt und in Notfallübungen eingebunden sein.

Organisatorische Maßnahmen – klare Regeln, Schulungen und Strukturen

Organisation ist das Rückgrat der Gewaltprävention. Klare Vorgaben, Abläufe, Verantwortlichkeiten und gezielte Schulungen helfen, Gewaltsituationen zu vermeiden. Wichtige organisatorische Maßnahmen im Einzelnen sind beispielsweise:

- Verhaltensregeln im Umgang mit Aggression, z. B. Gesprächsabbruch bei Bedrohung, feste Hausverbotsprozesse
- Besuchs- und Einlassregelungen, z. B. Zugang nur mit Termin oder Ausweis
- Doppelbesetzung in Risikosituationen, z. B. Außendienst, Nachtbereitschaft
- Risikobasierte Einsatzplanung: Wer wird wohin geschickt, mit welcher Erfahrung und in welchem Setting?
- Schulungen und Trainings z. B. zu Deeskalationstechniken, Verhalten in Bedrohungslagen, Kommunikation unter Stress.

Persönliche Schutzmaßnahmen – Schutz auf individueller Ebene

Persönliche Schutzmaßnahmen stehen am Ende der STOP-Kette – sie kommen zum Einsatz, wenn andere Maßnahmen nicht greifen oder nicht ausreichen. Im Kontext von Gewalt sind sie seltener, aber gerade in Hochrisikobereichen notwendig. Zu typischen persönlichen Schutzmaßnahmen gehören z. B.:

- Körperschutzmittel, z. B. stichsichere Westen, Abwehrsprays, ballistische Kleidung (z. B. bei Ordnungsdiensten)
- Persönliche Alarmsysteme, z. B. tragbare Notrufsender, Akustikalarmer

Auch die Nachsorge gehört zum Personenschutz. Wer Gewalt erlebt hat, benötigt mehr als einen Notrufknopf. Gesprächsangebote, psychologische Begleitung und verständnisvolle Führungskräfte sind entscheidend, um langfristige Folgen zu vermeiden.



Fazit

Gewalt am Arbeitsplatz ist kein Tabu-Thema, sondern eine reale Gefährdung. Wer Risiken erkennt, Maßnahmen ableitet und Betroffene unterstützt, schützt nicht nur Menschen, sondern auch das Betriebsklima.

Wie Führungsarbeit psychische Belastungen reduziert

In meiner langjährigen Tätigkeit als Auditor für psychischen Arbeitsschutz wurde meine Einschätzung immer wieder bestätigt: Führungskräfte tragen die zentrale Verantwortung für die Entwicklung der psychischen Gesundheit im Team. Studien der DAK und Techniker Krankenkasse belegen in der Tat, dass sie maßgeblich beeinflussen, ob Mitarbeiter Belastungen als kontrollierbar erleben oder ob diese Belastungen in belastende Beanspruchungen umschlagen. (JL)

Exkurs: Psychische Belastungen oder Beanspruchungen?

Zwischen psychischen Belastungen und psychischen Beanspruchungen zu unterscheiden ist für eine funktionierende Führungsarbeit sehr wichtig.

Belastungen umfassen dabei alle äußeren Einflüsse, die auf den Mitarbeiter wirken, z. B. Lärm, Zeitdruck oder unklare Arbeitsaufgaben. Diese können unter normalen Umständen ausgeglichen werden, ohne dass es zu gesundheitlichen Schäden kommt.

Beanspruchungen hingegen ergeben sich aus der individuellen Reaktion auf diese Belastungen und manifestieren sich in psychischen oder physischen Symptomen wie Erschöpfung, Angst oder Depressionen.

Je nach Alter, Geschlecht und Lebenserfahrung können Belastungen unterschiedlich ausgeprägt sein. Viele Belastungen werden auch erst durch Körpersignale wie Rückenschmerzen, Migräne-Anfälle und Tinnitus für Außenstehende sichtbar.

Diese Unterscheidung ist sehr wichtig: Eine Belastung tritt nämlich erst auf der Ebene der Arbeitsbedingungen auf, während die Beanspruchung die individuelle Reaktion des Mitarbeiters beschreibt. Deshalb müssen Führungskräfte nicht nur auf das Verhalten der Mitarbeiter achten, sondern vor allem die Rahmenbedingungen zielgerichtet gestalten, um erfolgreich das Risiko psychischer Beanspruchungen zu reduzieren. Ihre Aufgabe liegt also darin, belastende Verhältnisse am Arbeitsplatz so zu gestalten, dass sie nicht in Beanspruchungen umschlagen.

1. Die Führungskraft sorgt für Sicherheit

Die oberste Prämisse besteht darin, dass Führungskräfte technische, räumliche und organisatorische Verhältnisse schaffen, die Sicherheit und Stabilität vermitteln. Ein Beispiel: In einer Werbeagentur, die ich begleitet habe, installierte jede Führungskraft klar definierte Arbeitsplatzbeschreibungen und schrieb Kommunikationskanäle fest, die das Stressniveau messbar reduzierten. Gleichzeitig wurden Kennzahlen festgelegt, die zeigten, ob Aufgaben erfüllt worden sind oder wo Probleme am Entstehen waren.

2. Die Führungskraft vermittelt gemeinsame Ziele und messbare Kennzahlen

Nur wenn die Mitarbeiter verstehen, was das Ziel des Handelns in der Abteilung und des Einzelnen ist, können sie sich damit identifizieren. Werden sie nicht mit in die Ziele eingebunden,

werden sie schneller frustriert und kündigen vielleicht auch innerlich. Wichtig ist, dass es sich nicht um allgemeine Ziele, sondern messbare Kennzahlen handelt, also z. B. Ausschussquote, Reklamationsquote oder Umsatzziele.



Gemeinsam Ziele schriftlich fixieren ist essenziell.

3. Die Führungskraft legt Regeln und Sanktionen fest und setzt diese auch durch

Sicherheit und Stabilität werden auch durch Gerechtigkeit gezeigt. Deshalb müssen innerhalb eines Teams Regeln, Abläufe und einheitliche Aufgaben festgelegt werden, die für alle gelten. Es ist dann auch notwendig, dass Sanktionen festgelegt werden, wenn gegen diese Regeln und Abläufe verstoßen wird.



Mein Tipp

Sanktionen werden am besten gemeinsam mit dem Team vorab geplant und festgelegt. Hier bietet es sich an, Vorschläge der Personalabteilung und anderer Teams zu berücksichtigen, die dies schon festgelegt haben.

Die Aufgabe der Führungskraft ist dabei entscheidend und wichtig: Sie muss für Gerechtigkeit sorgen, Sanktionen durchsetzen und das Gefühl im Team erzeugen, dass es gerecht zugeht und eine Bevorzugung einzelner Teammitglieder nicht stattfindet.

4. Die Führungskraft sorgt für ständige und ritualisierte Kommunikation

Regelmäßiger Austausch, feste Gesprächsrituale, das Führen von Protokollen und die Diskussion über Probleme bauen bei den Mitarbeitern eine Resilienz gegen Störungen auf. „Man kann über alles reden“ – der Volksmund hat Recht, wenn er die Rolle der Kommunikation so betont.

5. Die Führungskraft ist Vorbild

Führungsarbeit bedeutet auch, dass die Mitarbeiter den Vorgesetzten als Vorbild sehen und sich mit seinen Einstellungen und Handlungen identifizieren. Das bedeutet auch, dass seine Launen und Stimmungsschwankungen Unsicherheit und Skepsis bei den



Mitarbeitern auslösen können. Aber auch das Thema Gerechtigkeit wird an dem Verhalten des Chefs festgemacht.

Erst kürzlich kam in einem Workshop beispielsweise die Frage auf, weshalb der Chef unpünktlich sein oder gegen andere Regeln verstoßen darf? Natürlich muss der Chef nicht perfekt sein – im Zweifelsfall muss aber durch Kommunikation oder das Festsetzen neuer individueller Regeln eine gemeinsame Basis festgelegt werden.

6. Die Führungskraft schützt sich selbst

Die angesprochene Vorbildfunktion der Führungskraft hört nicht bei den Arbeitstechniken und dem Befolgen der Regeln auf.

Vielmehr ist auch der Umgang mit den persönlichen Ressourcen oft ein Thema, das von den Mitarbeitern genauer beobachtet wird:

- Wie reagiert der Vorgesetzte selbst auf Stress und Druck? Bleibt er souverän und behält er den Überblick? Oder rutscht er schnell in Aktionismus?
- Wie geht er mit Überstunden um? Sind diese Zeichen einer Überlastung oder eines falsch geplanten Engagements? Oder schlechter Organisation?
- Wie verhält er sich bei Schmerzen oder körperlichem Unwohlsein? Wird er als vernünftig handelnd oder als überzogen agierend wahrgenommen?
- Nutzt er die Möglichkeiten, sich weiterzubilden und durch Qualifikation für neue Herausforderungen fit zu machen?

7. Die Führungskraft gibt Feedback

Gute Kommunikation ist auch ein Zeichen einer guten Führungsarbeit. Dabei unterscheidet man in der Arbeitswelt zwischen individuellem Feedback, also dem Einzel-/Mitarbeitergespräch, und dem Team-Feedback. Beides muss ritualisiert, also berechenbar mindestens einmal im Jahr, stattfinden.

In diesem Zusammenhang ist es natürlich auch wichtig, dass die Führungskraft selbst ebenfalls Feedback einfordert und auch erhält. Unter dem Punkt „Regeln“ (siehe oben) lässt sich dies sehr gut anlegen.



Mein Tipp

Ohne Protokoll macht das alles keinen Sinn. Deshalb muss es im Unternehmen auch eine Protokollkultur geben, in der Regeln festgelegt werden, wie ein Protokoll auszusehen hat und wo es hinterlegt wird, damit es jederzeit als Dokumentation und Planungswerkzeug verwendet werden kann.



In einem persönlichen Gespräch sollten Führungskräfte Feedback einholen.

8. Die Führungskraft kümmert sich

Eine ganze Reihe von Untersuchungen (eine z. B. unter <https://rb.gy/h2grls>) hat herausgefunden, dass das „Kümmern“ um Probleme, also das Zeigen von Bereitschaft, eine Lösung zu finden, psychische Belastungen reduziert.

Wichtig ist dabei, dass es eine Möglichkeit gibt, das „Kümmern“ einzufordern. Dies geschieht entweder durch eine regelmäßige Kommunikation oder eine anonyme Meldemöglichkeit, etwa durch einen Kummerkasten.



Mein Tipp

Kümmern wird nur dann als Kümmern gesehen, wenn die Reaktion auf ein Problem schnell und nachvollziehbar erfolgt, wenn also nicht Zeit verloren geht, sondern z. B. eine spontane Reaktion eintritt. Hier gibt es schon sehr gute KI-Assistenten wie beispielsweise den Microsoft Copilot, die eine E-Mail beantworten und den Vorgang in die Termin-/Zeitplanung aufnehmen, damit er im Blick behalten wird.

9. Die Führungskraft lebt Distanz

Nähe schafft Vertrauen, kann aber auch schnell ausgenutzt werden und gefährdet die Sicherheit und Stabilität im Team, wenn sie zu Bevorzugungen und Ungerechtigkeiten führt. Psychologen empfehlen daher sehr oft, dass es eine grundsätzliche Distanz zwischen dem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten gibt, die auch dazu beiträgt, dass Regeln besser eingehalten und Sanktionen besser eingefordert werden können.

10. Die Führungskraft denkt auch an Spaß und Freude

Es muss auch regelmäßig eine Belohnung geben – nicht durch Prämie oder Gehalt, sondern durch gemeinsame Aktionen, Veranstaltungen oder Restaurantbesuche. Nur wenn eine solche gemeinsame positive Verbindung zwischen den Mitarbeitern und der Führung entsteht, werden stressige Situationen weniger schnell zu psychischen Beanspruchungen führen.



Fazit

Gute Führung bedeutet auch den Aufbau von Schutz gegen unnötige Beanspruchungen. Diese zehn Punkte sind dazu wichtige Werkzeuge und Sie sollten dafür sorgen, dass alle Führungskräfte diese Schlüssel in die Hand nehmen und so psychische Belastungen reduzieren. Dabei hilft es, wenn ein Coach die Punkte aufgreift und im Rahmen eines Workshops vermittelt.

Oft gibt es die Situation in Unternehmen, dass manche Führungskräfte bei Mitarbeiterbefragungen sehr gut abschneiden. Deshalb macht es Sinn, wenn Führungskräfte sich alle untereinander z. B. im Rahmen einer Supervision zusammen setzen und austauschen. Das gemeinsame Lernen voneinander ist inspirierend und motivierend und sorgt dafür, dass das Budget nicht unnötig belastet wird.

„Feedback gehört zu unserer DNA“

Wenn ein Großteil der Mitarbeiter verstreut im Land arbeitet, wird die Gefährdungsbeurteilung zu einer besonderen Herausforderung. Bei der crossnative GmbH haben die Verantwortlichen einen Weg gefunden, mit den Beschäftigten im ständigen Dialog zu bleiben – auch über psychische Belastungen. Fachjournalistin Uta Fuchs im Gespräch mit Nicole Cichocki. (UF)

Uta Fuchs: crossnative ist ein Beratungsunternehmen, dabei geht es u. a. um Projektmanagement oder die Entwicklung von Software. Wie müssen wir uns die Arbeitsplätze Ihrer Beschäftigten vorstellen?

Nicole Cichocki: crossnative ist ein noch recht junges Unternehmen. Das betrifft auch den Altersdurchschnitt der Beschäftigten, der bei rund 35 Jahren liegt. Unsere 90 Beschäftigten sind bundesweit verteilt, sie sind „Schreibtisch-Arbeiter“. In Hamburg haben wir einige Büroarbeitsplätze. Die meisten unserer Mitarbeiter arbeiten jedoch remote.

UF: Das heißt, Sie sehen die Beschäftigten kaum direkt. Wie organisieren Sie denn da den Arbeits- und Gesundheitsschutz?

NC: Schon unser Mutterunternehmen, die PPI AG, arbeitet hier mit einem externen Dienstleister zusammen, das haben wir übernommen. Dort sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt angesiedelt, die die gesamte Holding betreuen. In den Tochtergesellschaften arbeiten Sicherheitsbeauftragte, so wie ich für crossnative. Für unsere eigene Weiterbildung greifen wir gern auf die Angebote der VBG zurück.

UF: Das klingt nach einer soliden Basis. Aber die Betreuung der Beschäftigten dürfte dennoch schwierig sein, oder?

NC: Die Gefährdungsbeurteilung ist grundsätzlich nicht so einfach. Wir wollen natürlich gesunde und zufriedene Beschäftigte, deshalb nehmen wir das Thema ernst. Schon von Anfang an war uns klar, dass wir etwas tun müssen, um einen Teamgeist zu entwickeln und die Kommunikation im Unternehmen zu fördern.

UF: Wie sieht das konkret aus?

NC: Da sind natürlich die jährlichen Mitarbeitergespräche und die Tatsache, dass die Führungskräfte jederzeit ansprechbar sind. Was anderswo die offene Tür des Chefs ist, ist bei uns die grüne Markierung in Teams, wo unser Austausch grundsätzlich läuft. Darüber hinaus organisieren wir einmal im Jahr einen gemeinsamen Ausflug, in diesem Jahr nach Mallorca, aber so weit muss es nicht immer gehen. Die Tour nach Büsum im letzten Jahr hat genauso den Zweck erfüllt, einmal alle gemeinsam an einen Tisch zu bringen.



Nicole Cichockis Tipp

Hilfreich sind informelle Treffen. Ich verabrede mich z. B. einmal monatlich mit einer Kollegin zum virtuellen Lunch.

UF: Reicht das, um ein Gespür für die Stimmung im Unternehmen zu haben?

NC: Uns hat das nicht gereicht. Wir wissen, dass gerade bei der Betreuung von Projekten Zeitdruck und Überstunden oft nicht vermeidbar sind. Um hier schnell reagieren zu können, haben wir das „Bocklevelmeter“ entwickelt?

UF: Klingt originell. Sie messen, wie viel „Bock“ Ihre Beschäftigten auf die Arbeit haben?

NC: Ganz genau. Jeden Freitag starte ich eine Umfrage. Hier können unsere Beschäftigten kurz auf die Woche zurückschauen und wir erfahren, wo z. B. die Arbeitsbelastung gerade sehr hoch ist. Darauf können wir reagieren und unsere Mitarbeiter bekommen das Signal: „Wir werden gesehen, unsere Erfahrungen interessieren die Leitungsebene.“ Die Stimmung wird mit Werten zwischen 1 und 7 eingeschätzt. Zusätzlich kann über ein Freitextfeld Rückmeldung gegeben werden. So erhalten wir Woche für Woche ein Feedback und sehen auch recht schnell, wenn sich etwas ändert.

UF: Die Beschäftigten nehmen dieses Angebot an?

NC: Ja, größtenteils. Die Teilnahme ist ja freiwillig. Aber wir leben auch mit Bezug auf die technisch-organisatorischen Fragen der Arbeit eine Feedback-Kultur, das gehört bei uns gewissermaßen zur DNA. Dazu kommt, dass ich die Umfrage jeweils in eine gut formulierte Nachricht verpacke, in der ich z. B. auch Fun Facts anteasere und so zum Klick auf den Link verleite.



Nicole Cichockis Tipp

Die wahrscheinlich wichtigsten Erfolgskriterien für solche Befragungen sind Transparenz und eine schnelle Reaktion aus der Führungsebene.

Unsere Umfragen laufen freitags. Dienstags schauen die Führungskräfte drauf und spätestens mittwochs kommunizieren wir in Teams die Ergebnisse. Teilnehmerquote und Stimmungsbild sind so für alle nachvollziehbar. Und es braucht eben auch eine Reaktion. Auch hier nutzen wir Umfragen, um weiter zu klären, ob Vorschläge (oder auch Kritik) Einzelmeinungen sind oder die allgemeine Stimmung widerspiegeln.

UF: Haben Sie dazu ein Beispiel?

NC: Unsere Mitarbeiter können die Fitnessstudios von *Hansefit* nutzen. Jetzt wünschen sich einige aber lieber Zugang zu *Urban Sports*. Da starten wir noch mal eine Abfrage und machen anschließend das Ergebnis und die Entscheidung transparent.

Das ist uns den Aufwand wert. Wir sehen in diesem routinemäßigen Feedback einen wirksamen Weg, um ein Gemeinschaftsgefühl zu schaffen.



Nicole Cichocki

ist Sicherheitsbeauftragte bei der crossnative GmbH. Das Unternehmen wurde 2023 aus der PPI AG heraus gegründet. Bei der PPI AG haben sich die über 800 Beschäftigten vorrangig auf Beratung im Banken- und Finanzsektor spezialisiert. crossnative erweitert das Spektrum u. a. auf Unternehmen der Tourismusbranche sowie Handel und Dienstleistungen.



Überstunden – das stille Warnsignal für eine gefährliche Entwicklung

Überstunden sind in vielen Unternehmen Alltag. Statt Ausnahme sind sie zur Regel geworden – mal als stillschweigendes Arrangement, mal sogar als erwartete Bereitschaft. Doch was vordergründig nach Engagement aussieht, ist in Wahrheit ein Warnsignal. Denn jede Überstunde zeigt: Die normale Arbeitszeit reicht nicht aus, um das Arbeitspensum zu bewältigen. Warum Mehrarbeit oft nur das sichtbare Symptom tiefer liegender Probleme ist und was Sie als Sifa tun können, lesen Sie in diesem Beitrag. (WB)

Wenn der Plan nicht mehr passt

Überstunden sind nicht nur Belastung – sie sind das sichtbare Ventil eines Systems, das längst unter Druck steht. Denn meist entstehen sie nicht spontan, sondern weil das Tagesgeschäft auch unter regulären Bedingungen schon an der Belastungsgrenze liegt. Die Ursachen liegen oft tiefer:

- Zu wenig Personal oder falsche Personalplanung
- Ineffiziente Abläufe, unnötige Mehrarbeit
- Unrealistische Zielvorgaben oder Deadlines
- Fehlende Priorisierung von Aufgaben
- Erwartung ständiger Verfügbarkeit – oft informell geduldet oder sogar gefördert

Wichtig: Die Überstunde selbst ist nicht der Beginn der Belastung – sie ist der Endpunkt einer Überlastung, die schon viel früher einsetzt.

Wenn Reglementierung allein nicht reicht

Es wäre zu kurz gedacht, Überstunden nur durch Regeln oder Arbeitszeitkonten zu beschränken. Denn in vielen Fällen würde das dazu führen, dass Mitarbeitende versuchen, das gleiche Pensum in kürzerer Zeit zu schaffen – mit allen bekannten Folgen: Hektik, Fehler, Unsauberkeit, Sicherheitsrisiken.

Typische Folge: Wenn Überstunden „offiziell“ nicht erlaubt sind, arbeiten Beschäftigte informell weiter – oder nehmen Arbeit mit nach Hause. Das verzerrt die Realität und verschleiert die Überlastungen im System.



Ständig unter Druck? Das geht nicht lange gut!

Die unterschätzten Folgen für Unternehmen

Dauerhafte Überlastung hat Folgen – nicht nur für die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch für den Betrieb selbst:

- **Höhere Fehlzeiten:** Überlastete Mitarbeitende werden schneller krank oder steigen dauerhaft aus. Dadurch verschärft sich die Situation zunehmend und ein Lawineneffekt ist die Folge.

- **Unfälle und Fehler:** Erschöpfung reduziert die Konzentration und Reaktionsfähigkeit.
- **Leistungseinbrüche:** Mehrarbeit steigert nicht automatisch die Produktivität – im Gegenteil.
- **Fluktuation:** Wer sich dauerhaft überfordert fühlt, orientiert sich neu. Der Verlust von Fachkräften kann teuer werden.
- **Schlechtes Betriebsklima:** Wenn Überstunden unausgesprochen vorausgesetzt werden, leidet die Motivation.
- **Versagensgefühle:** Wer ständig Überstunden leistet, bekommt das Gefühl, seine Arbeit nicht zu schaffen. Das kann auch zu psychischen Problemen führen.

Die Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit – was können Sie ändern?

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte haben die Aufgabe, auf genau diese Entwicklungen aufmerksam zu machen – frühzeitig, sachlich und mit dem Blick auf die betrieblichen Folgen. Ihre Perspektive ist dabei besonders wertvoll: Sie betrachten nicht nur die gesetzlichen Vorgaben, sondern auch die tatsächlichen Arbeitsbedingungen.



Mein Tipp

Sprechen Sie nicht nur über Überstunden – sprechen Sie über die Belastung davor. Fragen Sie gezielt:

- „Wie realistisch ist die Tagesplanung?“
- „Könnte die Arbeit ohne Überstunden überhaupt bewältigt werden?“
- „Gibt es Aufgaben, die systematisch zu kurz kommen oder improvisiert werden?“

Gute Arbeit statt Dauerstress

Die Lösung liegt in einer Arbeitsorganisation, die Reserven zulässt und nicht davon ausgeht, dass Mitarbeitende dauerhaft 100 % Leistung bringen. Eine realistische Personalbemessung, klare Prioritäten und die Bereitschaft, Aufgaben auch einmal zu streichen, sind langfristig der bessere Weg.



Fazit

Überstunden sind kein Zeichen von Engagement, sondern ein Zeichen für Planungsfehler. Wer sie ernst nimmt, verbessert nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern auch die Qualität, Sicherheit und Stabilität der Arbeitsprozesse.



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.

? „Müssen wir wirklich jeden Zwischenfall melden und dokumentieren?“

Reinhard K. Bitterfeld: „In unserem Betrieb gibt es gelegentlich lautstarke Diskussionen mit Kunden – manchmal auch Beschimpfungen oder aggressive Bemerkungen gegenüber Mitarbeitenden. Körperliche Angriffe hat es bisher nicht gegeben. Müssen wir solche Situationen wirklich alle dokumentieren oder gilt das erst, wenn etwas passiert?“

Werner Böcker: Ja, solche Vorfälle sollten Sie unbedingt erfassen. Verbale Angriffe, Drohungen oder Einschüchterungen sind keine Nebensache, sondern Warnsignale. Sie zeigen, dass es im Arbeitsumfeld Faktoren gibt, die eine Eskalation begünstigen.

Ein einfaches niedrigschwelliges Meldesystem. z. B. per Kurzformular oder digitalen Eintrag, hilft, Muster zu erkennen: Welche Bereiche sind hauptsächlich betroffen? Wer ist besonders häufig involviert?

Und so setzen Sie es konkret um:

- Richten Sie ein internes Meldesystem ein. Nicht jedes Detail muss erfasst werden, es muss konsequent genutzt werden.
- Führen Sie regelmäßige Auswertungen durch: Gibt es Häufungen? Wiederkehrende Auslöser?
- Schulen Sie Ihre Beschäftigten darin, Vorfälle ernst zu nehmen und nicht „wegzulächeln“.
- Binden Sie die Führungskräfte aktiv ein: Gewaltprävention ist Führungsaufgabe.

Nutzen Sie die Erkenntnisse, um strukturelle Ursachen zu beheben, z. B. durch optimierte Abläufe, räumliche Trennung, verbesserte Kommunikation oder organisatorische Veränderungen. Denn Gewalt entsteht nie aus dem Nichts – aber sie lässt sich verhindern, wenn man rechtzeitig hinschaut.

? „Was tun, wenn die Geschäftsleitung nach dem Helikopter-Prinzip das Unternehmen leitet?“

Isolde R. Stuttgart: „Unsere Geschäftsleitung kommuniziert wenig und kümmert sich kaum um die Abläufe und Belange der Belegschaft. Manchmal, in der Regel nach einem Vorkommnis, erscheint sie allerdings spontan in einer Abteilung, wirbelt eine Menge Staub auf und verschwindet wieder, ohne dass es zu Lösungen kommt. Es sind alle damit sehr unzufrieden und es gibt viel Frust in der Belegschaft. Was würden Sie in diesem Fall tun?“

Jürgen Loga: Meistens liegt es daran, dass falsche Prioritäten der Geschäftsleitung vorgegeben werden, eine Überlastung einzelner Personen vorliegt oder falsche Regeln gesetzt worden sind.

Und da das alles sehr viel Stress auslöst, ist zum Schluss sogar noch weniger Zeit da, die wirklich wichtigen Probleme zu lösen.

So wandeln Sie Helikopter-Management in Empower-Management um

Damit die Mitarbeiter eigenständig und ohne Störungen durch das Management arbeiten können, sind drei Punkte wichtig, die Sie mit der Geschäftsleitung besprechen sollten:

- Durch Arbeitsplatzbeschreibungen die Kontrolle an geeignete Mitarbeiter delegieren
- Durch Kennzahlen rechtzeitig informieren, ob Mikromanagement der Geschäftsleitung nötig wird
- Durch Schulungen und Workshops dieses vorgestellte Konzept motivierend einführen und die Mitarbeiter dazu befähigen

Vermitteln Sie also der Geschäftsleitung, dass nur auf diese Weise Ziele erreicht und Störungen minimiert werden können.



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

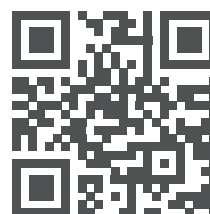
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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: U1 Daiyaan Philander/peopleimages.com – AdobeStock.com, S. 4 Werner Böcker, S. 6 amedeoemaja – AdobeStock.com, S. 7 fizkes – AdobeStock.com, S. 8 Nicole Cichocki, S. 9 Werner Böcker

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.





Ab wann wird Hitze am Arbeitsplatz zur psychischen Beanspruchung?

Die Wyon-Studie der Cornell University aus dem Jahr 2004 hat festgestellt, dass bei PC-Arbeitsplätzen ab Temperaturen von über 25 °C die Tippgeschwindigkeit und Genauigkeit sinken.

Was meinen Sie, um wie viel Prozent?

- a) ca. 1 % pro °C über 25 °C.
- b) ca. 2 % pro °C über 25 °C.
- c) ca. 4 % pro °C über 25 °C.

 Die Antwort b) ist richtig: um 2 % pro °C, wenn 25 °C überschritten werden. Das bedeutet also bei einem Raumklima von 29 °C eine Reduzierung der Leistung um 8 %.



In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

Gefährliche Quellen

Desinformation – eine Gefahr für die Arbeitssicherheit!

Gefährliche Dauerbelastung

Außendienst: Ein Job an der Belastungsgrenze

Kein statischer Job

Gefährdungen in der Tierpflege beurteilen



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit