



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **AL**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



DESINFORMATION

GEFÄHRlich FALSCH E INFORMATIONEN

Fehl- oder Desinformationen führen immer wieder zu Gefährdungen oder Unfällen. **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

VERTRAUEN DER LEITUNG VERSPIELT!

Bitkom-Studie sagt, dass ein Drittel der Mitarbeiter den Chef durch eine KI-Lösung ersetzen möchte. **S. 3**

BELASTUNGEN IM AUSSENDIENST

Deutlich höhere Anforderungen in diesem Bereich führen zu speziellen Vorgehensweisen. **S. 6**



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.

Moderne Irrlichter!

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Wem kann ich noch trauen?“ – Diese Frage stellt sich nicht nur im Alltag, sondern zunehmend auch im beruflichen Umfeld. Falsche oder irreführende Informationen verbreiten sich rasant – ob durch ungeprüfte YouTube-Videos, schlecht übersetzte Bedienungsanleitungen oder vereinfachte Aussagen zu Schutzmaßnahmen. Wer sich allein auf solche Quellen verlässt, riskiert im Ernstfall mehr als nur einen Fehler: Es geht um Sicherheit und Gesundheit. Deshalb beleuchten wir in dieser Ausgabe, wie Sie Fehl- und Desinformationen erkennen und sich wirksam davor schützen können – mit klaren Hinweisen, echten Fallbeispielen und einer praktischen Checkliste. Außerdem im Heft: Wir zeigen, wie PSA professionell verwaltet wird und warum es wichtig ist, Begrifflichkeiten wie Betriebsanweisung oder Sicherheitshinweis sauber zu unterscheiden. Denn nur, wer klar informiert ist, kann auch sicher handeln.

W. Böcker J. Loga
U. 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



Hitze im Betrieb? So schützen Sie Ihre Mitarbeitenden wirklich!

Die jüngste AOK-Umfrage zeigt: Jeder dritte Beschäftigte fühlt sich durch Hitzewellen stark beeinträchtigt, Ausfälle nehmen spürbar zu. Auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) warnt: Hitze ist ein ernstes Gesundheitsrisiko und kann Konzentrationsstörungen, Kreislaufprobleme bis hin zu Hitzschlägen verursachen. (WB)

Statt nur über den Klimawandel zu reden, sollten Sie jetzt handeln – mit wirksamen Schutzmaßnahmen, die sich sofort umsetzen lassen.

Technische Maßnahmen

- Räume frühmorgens lüften, um die Temperaturen niedrig zu halten.
- Verschattungen an Fenstern und Arbeitsplätzen installieren (z. B. Jalousien, Folien, Sonnensegel).
- Ventilatoren oder mobile Klimageräte einsetzen.
- Trinkwasserbrunnen oder zusätzliche Wasserstellen einrichten.

Organisatorische Maßnahmen

- Arbeitszeiten flexibel gestalten, z. B. früher beginnen oder hitzeintensive Tätigkeiten in kühlere Tageszeiten verlegen.
- Mehr und längere Pausen an kühlen Orten ermöglichen.
- Mitarbeitende aktiv ans Trinken erinnern, z. B. durch Aushänge oder digitale Reminder.

- Homeoffice anbieten, wenn dort bessere Bedingungen herrschen.

Personenbezogene Maßnahmen

- Leichte, atmungsaktive Kleidung erlauben bzw. aktive anbieten, Dresscodes lockern.
- Für Kopfbedeckung und Sonnenschutz sorgen, insbesondere bei Arbeiten im Freien.
- Beschäftigte zu Hitzesymptomen und Erste-Hilfe-Maßnahmen unterweisen.

Laut Arbeitsstättenverordnung müssen ab 26 °C erste Schutzmaßnahmen ergriffen werden, ab 30 °C werden sie verpflichtend. Entscheidend ist die Gefährdungsbeurteilung: Sie legt fest, wo Risiken bestehen und welche Maßnahmen notwendig sind.

Führen Sie regelmäßige Teamgespräche, um Rückmeldungen einzuholen und die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen zu prüfen. So stärken Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden, sichern die Einsatzbereitschaft und fördern das Verantwortungsbewusstsein.

Vertrauen verspielt: 33 % möchten den eigenen Chef durch eine KI-Lösung ersetzen

In einer Zeit, in der Führung mehr denn je Orientierung geben sollte, bröckelt das Fundament des Vertrauens zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten. Die neue Bitkom-Studie aus dem Frühjahr 2025 zeigt: Jeder dritte Beschäftigte in Deutschland kann sich vorstellen, dass sein Vorgesetzter durch eine Künstliche Intelligenz (KI) ersetzt wird. Besonders junge Beschäftigte äußern diesen Wunsch nicht nur hypothetisch, sondern als konkrete Hoffnung. Auslöser sind psychische Belastungen, die durch das Verhalten der Führungskräfte ausgelöst werden. Doch was ist die Konsequenz? (JL)

Was wie technologische Aufbruchstimmung klingt, ist bei näherem Hinsehen vor allem eines: ein alarmierender Vertrauensverlust in die menschliche Führungskraft. Führung scheint für viele nicht mehr mit persönlicher Relevanz oder Fürsorge verbunden zu sein, sondern mit Bürokratie, Kontrolle und Distanz.

- Psychisch gesundes Arbeiten setzt Vertrauen voraus, doch dies entsteht nicht durch Organigramme, sondern durch Haltung, Integrität und Präsenz. Wo das fehlt, entsteht ein Führungsvakuum, das nicht durch Technologie, sondern nur durch echte Beziehungskompetenz gefüllt werden kann.
- Fatal ist, dass mittlerweile nach der neuen Studie der US-Consultingfirma INTOO sogar 62 % der jungen Menschen die KI als persönlichen Ratgeber regelmäßig kontaktieren, also die Bereitschaft vorhanden ist, die KI genau so wie einen Vorgesetzten zu akzeptieren. Dadurch sinkt natürlich auch die Schwelle, die KI am Arbeitsplatz als Entscheidungsträger einzusetzen.

Aus Sicht des psychischen Arbeitsschutzes ergibt sich daraus eine klare Schlussfolgerung: Dort, wo Mitarbeiter das Vertrauen in ihre Führungskraft verloren haben oder Konflikte zwischen der Führung und den Teammitgliedern beispielsweise durch eine Überlastungsanzeige oder Beschwerden dokumentiert sind, muss zwingend eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, und zwar nicht als eine bloße Symbolmaßnahme, sondern als ein ernsthafter Versuch, strukturelle Fehlentwicklungen zu erkennen und zu korrigieren.



Mein Tipp

Sprechen Sie die Geschäftsleitung und/oder die Personalabteilung auf diese Entwicklung konkret an. Betonen Sie dabei, dass genau aus diesem Grund die psychische Gefährdungsbeurteilung für alle Seiten eine echte Win-win-Situation ist.

Gefährlich falsch: Wenn Information zur Bedrohung wird!

Was wie eine hilfreiche Anleitung aussieht, kann zur tödlichen Falle werden, wenn es sich um eine Desinformation oder Fehlinformation handelt. Die Grenze zur Gefahr ist oft unsichtbar, aber der Schaden kann enorm sein. Deshalb gehört der kritische Umgang mit Informationen auch zum Arbeitsschutz. (WB)

Wer etwas wissen will, findet schnell Antworten in Foren, Videos, Kommentaren etc. Doch nicht jede Antwort ist richtig und manche sind sogar gefährlich. Besonders im Arbeitsumfeld kann das fatale Folgen haben, wenn falsche Sicherheitshinweise befolgt, Schutzmaßnahmen ignoriert oder Empfehlungen aus zweifelhafter Quelle umgesetzt werden. Im besten Fall führt das zur Irritation, im schlimmsten Fall zu schweren Unfällen.

Was ist was? – Der Unterschied zwischen Desinformation, Missinformation und Fehlinformation

Im Alltag verschwimmen die Begriffe oft, doch für den Arbeitsschutz ist die Unterscheidung entscheidend:

- Fehlinformation bezeichnet falsche oder irreführende Inhalte – oft unabhängig davon, ob sie absichtlich oder versehentlich verbreitet wurden. Der Begriff wird allerdings auch sehr häufig synonym zu Missinformation verwendet.
- Missinformation meint unabsichtlich verbreitete Falschinformationen, etwa wenn jemand eine falsche Anleitung teilt, weil er sie selbst für korrekt hält.
- Desinformation hingegen ist gezielte Irreführung, also falsche Informationen, die absichtlich gestreut werden, um zu manipulieren oder Profit zu erzielen.

Alle drei Formen sind problematisch, doch gerade im Arbeitsumfeld können sie fatale Folgen haben. Denn wenn Beschäftigte nicht erkennen, dass sie in die Irre geführt wurden, setzen sie ihr Leben aufs Spiel. Besonders tückisch: Viele Des- oder Fehlinformationen wirken auf den ersten Blick überzeugend, weil sie professionell inszeniert sind oder an bestehende Meinungen andocken.

Warum wir auf Falsches hereinfallen – und woher es kommt

Falsche Informationen verbreiten sich auf vielen Wegen. Manche entstehen durch unklare Formulierungen oder schlechte Übersetzungen. Andere stammen aus fehlerhaften Betriebsanleitungen, etwa bei Billigprodukten aus dem Ausland. Besonders kritisch sind aber jene Quellen, die wir für vertrauenswürdig halten und die trotzdem gefährlich falschliegen.

Häufige Quellen für Fehl- und Desinformation:

- YouTube-Videos, in denen selbsternannte „Technik-Cracks“ Schutzfunktionen bewusst überbrücken oder Sicherheitsvorgaben lächerlich machen („Wer diese Regel aufgestellt hat, hat noch nie gearbeitet!“).
- Online-Foren, in denen Halbwissen geteilt und durch Wiederholung zur „Wahrheit“ erhoben wird.
- Billige oder schlecht geprüfte Betriebsanleitungen, oft mit Übersetzungsfehlern oder technischen Falschangaben.

- Kommentare in sozialen Medien, die gut gemeint sind, aber gefährliche Tipps enthalten.
- Anleitungen von Dritten, die nicht auf offizielle Vorgaben zurückgreifen, sondern improvisieren.

Warum gerade Desinformationen so gut wirken

Menschen vertrauen auf andere Menschen, besonders, wenn sie selbst unsicher sind. Wenn jemand ein Problem souverän löst und dabei noch unterhaltsam auftritt, wirkt das überzeugend. Psychologisch greifen hier mehrere Mechanismen:

- **Kompetenzvermutung:** Wer selbstbewusst auftritt, gilt schnell als glaubwürdig – auch ohne Fachwissen. Ob dieses Fachwissen fehlt, können wir schlicht und ergreifend nicht beurteilen.
- **Bestätigungsfehler:** Wer eine bestimmte Lösung bevorzugt, nimmt vor allem die Informationen wahr, die zur eigenen Meinung passen bzw. diese untermauern („Ich habe es doch schon immer gewusst!“).
- **Vereinfachung:** Komplexe Vorschriften wirken anstrengend. Ein Video mit einem „einfachen Trick“ erscheint attraktiver, auch wenn es riskant ist.

Besonders gefährlich ist das, wenn Sicherheitsregeln unterlaufen oder ins Lächerliche gezogen werden. Wer z. B. eine Sicherung überbrückt, um eine Maschine zum Laufen zu bringen, ignoriert nicht nur die Vorschriften, sondern bringt auch sich und andere in Lebensgefahr.

Gefährliche Folgen – wenn falsche Informationen in die Katastrophe führen

Falsche Informationen sind nicht nur ärgerlich – sie können lebensgefährlich sein. Besonders tragisch wird es, wenn technische Systeme oder scheinbar vertrauenswürdige Quellen dazu führen, dass Menschen den gesunden Menschenverstand ausschalten.



Beispiel

Am 28.08.2025 in Bad Friedrichshall folgte ein Autofahrer blind den Anweisungen seines Navigationssystems und landete mit seinem Fahrzeug auf den Gleisen einer aktiven Bahnstrecke. Glücklicherweise konnte er sich rechtzeitig befreien, bevor ein Zug kam. Doch das war nur pures Glück. Die Bundespolizei sprach anschließend eine deutliche Warnung vor blindem Technikvertrauen aus.

Dass ein solcher Unfall kein Einzelfall ist, zeigt eine Untersuchung aus dem Jahr 2017. Unter dem Titel „Death by GPS“ wurden 158 dokumentierte Vorfälle ausgewertet, bei denen Navigationssysteme Menschen in lebensgefährliche Situationen führten – teil-



weise mit tödlichem Ausgang. Die Betroffenen landeten auf unbefahrten Wegen, in Gewässern oder fuhren trotz gesperrter Straßen weiter, weil das Navi es so vorgab.

Auch im betrieblichen Umfeld ist dieses Muster erkennbar:

- Fehlerhafte Betriebsanleitungen führen dazu, dass Maschinen falsch bedient oder Sicherheitsfunktionen deaktiviert werden.
- Nachgebaute Anleitungen aus dem Internet vermitteln falsche Sicherungsmaßnahmen oder „vereinfachen“ komplexe Abläufe – oft mit dem Ziel, Zeit zu sparen.
- Falsche Tipps in Foren oder Videos ermutigen zum Überbrücken von Schutzschaltungen, Entfernen von Abdeckungen oder Verwenden ungeeigneter Werkzeuge.

Wer solchen Informationen vertraut, verlässt sich auf eine trügerische Sicherheit und verliert das Gefühl für reale Risiken. Die Folge: schwere Verletzungen, Stromunfälle oder tödliche Fehlbewertungen.

Fehl- und Desinformationen sind damit nicht nur ein mediales oder politisches Thema, sondern ein ernstzunehmendes Risiko im Arbeitsalltag. Wer im Vertrauen auf falsche Informationen handelt, bringt sich selbst und andere in Gefahr.

Was tun? Informationskompetenz als Teil der Arbeitssicherheit

Fehl- und Desinformationen lassen sich nicht vollständig verhindern, aber man kann lernen, besser mit ihnen umzugehen. Genau hier setzt die Informationskompetenz an: die Fähigkeit, Informationen richtig einzuordnen, deren Herkunft zu prüfen und den Inhalt kritisch zu bewerten.

Im Arbeitsschutz bedeutet das: Beschäftigte sollten wissen, worauf sie sich verlassen können und wann gesunder Zweifel angebracht ist. Schulungen und Unterweisungen sollten deshalb nicht nur auf konkrete Gefahren hinweisen, sondern auch typische Fehlinformationen thematisieren.

Ein gutes Beispiel ist die oft zitierte Aussage „Schutzhandschuhe sind bei rotierenden Werkzeugen grundsätzlich verboten.“ Diese pauschale Aussage ist schlicht falsch. Es kommt – wie so oft im Arbeitsschutz – auf das konkrete Arbeitsmittel und die Situation an. Bei einem Winkelschleifer etwa, bei dem ein Kontakt mit der rotierenden Scheibe durch Schutzvorrichtungen ausgeschlossen werden muss, sind Handschuhe sogar erforderlich – zum Schutz vor Schnittverletzungen durch das Werkstück und zum Schutz gegen Funkenflug und umherfliegende Partikel. Erst wenn ein Risiko besteht, dass sich Handschuhe in drehenden Teilen verfangen können (z. B. bei offenen Drehmaschinen oder Standbohrmaschinen), wird ein Verbot wirksam. Kein Gesetzgeber kann und sollte uns diese Abwägung abnehmen.

Wer über das notwendige Fachwissen verfügt und solche Differenzierungen kennt, erkennt auch, wann eine Information zu einfach oder zu reißerisch dargestellt ist. In der Praxis helfen dabei einige Grundregeln:

- Ist die Quelle vertrauenswürdig und nachvollziehbar?
- Gibt es offizielle Empfehlungen oder technische Regeln zu dem Thema?
- Wirkt die Darstellung übertrieben einfach oder spektakulär?
- Werden Risiken offen angesprochen oder eher verharmlost?

Checkliste: Wie schütze ich mich vor Fehl- und Desinformation?

Diese sieben Fragen helfen Ihnen, fragwürdige Informationen zu entlarven, bevor es gefährlich wird.

1. Wer ist die Quelle?

Kenne ich den Urheber der Information und hat er entsprechendes Fachwissen oder eine nachvollziehbare Qualifikation?

2. Ist die Aussage belegt?

Gibt es nachvollziehbare Belege, z. B. Technische Regeln, offizielle Handbücher oder Normen?

3. Klingt es zu einfach, um wahr zu sein?

Vorsicht bei pauschalen Aussagen oder „Tricks“, die ohne jede Einschränkung funktionieren sollen.

4. Werden Risiken erwähnt oder verschwiegen?

Seriöse Quellen benennen auch Gefahren. Wer nur Vorteile zeigt, hat meist etwas zu verbergen.

5. Wird zur Vorsicht geraten – oder zum Nachmachen verleitet?

Influencer- oder Forenbeiträge, die z. B. zum Überbrücken von Schutzfunktionen anregen, sind tabu!

6. Passen Inhalt und Kontext zusammen?

Eine Anleitung für ein Gerät aus den USA ist nicht automatisch auf europäische Sicherheitsvorgaben übertragbar.

7. Wird Widerspruch zugelassen?

Seriöse Quellen reagieren auf Rückfragen – wer Kritik löscht oder ignoriert, ist nicht vertrauenswürdig.



Download-Tipp

Laden Sie diese Checkliste unter dem folgenden Link herunter: <https://tinyurl.com/falschinfo>. Drucken Sie sie aus und hängen Sie sie als Poster in Werkstätten, Pausenräumen oder an zentralen Info-Wänden aus. So können sich Ihre Mitarbeitenden die Punkte leichter einprägen oder sogar mit dem Smartphone abfotografieren.

Kritisch denken schützt – auch im Job

Fehl- und Desinformationen sind ein reales Risiko – auch im betrieblichen Alltag. Wer unkritisch auf YouTube-Tipps vertraut, fehlerhafte Anleitungen umsetzt oder pauschale Aussagen übernimmt, handelt schnell gefährlich. Dabei sind es oft nicht die spektakulären Manipulationen, die den größten Schaden anrichten, sondern die alltäglichen Vereinfachungen, die falsche Sicherheit vorgaukeln. Umso wichtiger ist es daher, die Informationskompetenz gezielt zu fördern. Wenn Beschäftigte lernen, Informationen zu hinterfragen, Quellen zu prüfen und Widersprüche zu erkennen, gewinnen sie Sicherheit und schützen sich selbst und andere. Nutzen Sie Unterweisungen, Gespräche und Aushänge, um ein Bewusstsein für dieses Thema zu schaffen.

Psychische Gefährdungsbeurteilung bei Arbeitsplätzen im Außendienst

Psychische Belastungen betreffen besonders Menschen, die im Vertrieb oder auf Montage tätig sind. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin weist in ihren Veröffentlichungen wiederholt auf die besonderen Herausforderungen mobiler Arbeitsformen hin. Denn hier ist der Arbeitsplatz nicht nur dezentral – er ist oft gleichbedeutend mit Alleinsein, Zeitdruck, hoher Fremdsteuerung und unklaren Rollenerwartungen. Psychische Belastungen werden dann schnell zu Beanspruchungen. Für Sie als Sifa ist dies eine Herausforderung, denn die betroffenen Mitarbeiter sind in der Regel selten oder nie im Unternehmen. Beachten Sie daher unbedingt die geänderten Abläufe bei diesen Arbeitsplätzen. (JL)

Ich kann mich noch gut daran erinnern, als ich das erste Mal als Sifa in eine Firma kam, die über einen großen Außendienst verfügte. Kaum jemand wusste, wo diese Mitarbeiter zurzeit unterwegs waren, was sie taten und welche Aufgaben sie gerade umsetzten. Mir fiel sofort auf, dass hier ein „Unternehmen Außen-dienst“ im eigentlichen Unternehmen existierte. Dabei trifft man auf Charaktere, die selbstbestimmt handeln. Gleichzeitig erleben diese Menschen aber auch viel Stress und Druck. Die Herausforderung bestand also darin, Aussagen zu gewinnen, die die Situation richtig aufzeigten und darauf hinwiesen, wo es Handlungsbedarf gab. Das war früher technisch schwierig, mit der zielgerichteten Anwendung der IT ist es heute aber kein Problem mehr.

Chat von Videokonferenzsystemen als anonymes Befragungswerkzeug

Der Ablauf der psychischen Gefährdungsbeurteilung verlangt die Einbindung der betreffenden Mitarbeiter. Dies kann durch eine Befragung oder ein Arbeitsplatz-Interview erfolgen. Die meisten Befragungswerkzeuge verfügen allerdings über keine Fragen, die auf die speziellen Bedingungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen ausgerichtet sind. Deshalb empfiehlt es sich, eine Videokonferenz abzuhalten, bei der die Teilnehmer, ob anonym und ohne Kamera oder nur in Form eines Chats, zugeschaltet sind und ihre Meinung einbringen können. Dabei schreiben Sie die Fragen in den Chat hinein und die Teilnehmer antworten darauf.



Anonymer Chat als Mitarbeiterbefragung



Tipp für geeignete App

Das Chatten kann aber nur dann anonym funktionieren, wenn die Teilnehmer sich als anonyme Gäste einwählen, beispielsweise durch einen Einladungs-Link. Bewährt hat sich hier die kostenlose Plattform Google Meet, da sie jeder Mitarbeiter über einen zugesendeten Link auf seinem Smartphone aufrufen kann.



Best Practice: Auswertung durch KI

Wenn Sie den Chatverlauf als Fließtext kopieren (Taste STRG + A) und anschließend in einen Chatbot wie z. B. ChatGPT hineinkopieren, können Sie die Künstliche Intelligenz (KI) auffordern, den Chatverlauf auszuwerten und zusammenzufassen.

Der Prompt lautet: „Werte den nachfolgenden Chatverlauf aus und fasse die Antworten auf jede gestellte Frage zusammen. Erstelle dann eine Übersicht und gib Empfehlungen, wo dringend Handlungsbedarf besteht.“

10 grundsätzliche Ursachen der psychischen Belastungen ermitteln

Unabhängig davon, wie Sie die Mitarbeiter kontaktieren: Fragen Sie in jedem Fall in der Gruppe gezielt nach den folgenden Themen, die an den jeweiligen Arbeitsplätzen vorkommen. Fordern Sie die Befragten auf, die Fragen nur mit „Ja/Immer“, „Oft“, „Manchmal“, „Selten“ oder „Nein/Nie“ zu beantworten.

1. Werden die Vorgaben von der Führung so geplant, dass sie realistisch umsetzbar sind?
2. Gibt es einen ausreichenden Zeitpuffer zwischen den Tätigkeiten oder den Kundenaufträgen?
3. Ist der Reiseablauf so geplant, dass er ohne unnötigen Stress, Druck oder Hektik bewältigt werden kann?
4. Sind die dokumentationspflichtigen Aufgaben so geplant, dass es genug Zeit dafür gibt und sie nicht in der Freizeit, z. B. abends im Hotel, umgesetzt werden müssen?
5. Ist der Ergebnisdruck so groß, dass es öfters zu einer Selbstüberforderung bzw. Überlastung kommt?
6. Befinden sich die Mitarbeiter in einem Rollen-Sandwich und stehen sie zwischen den Erwartungen des Unternehmens und den Ansprüchen der Kunden?
7. Steht das Unternehmen bei Konflikten loyal zum Mitarbeiter gegenüber den Kunden?
8. Gibt es eine Rückmeldung von der Führung, wenn der Mitarbeiter Fragen hat, Probleme lösen muss oder die Situationen nicht allein bewältigen kann?
9. Kommuniziert das Außendienstteam bei Abstimmungen und Informationen über Sachstände ausreichend untereinander?
10. Besteht die Möglichkeit, sich in den aus der Sicht des Mitarbeiters wichtigen Themen fortzubilden?



Maßnahmen durch die Videokonferenztechnik erarbeiten

Nachdem die Befragung stattgefunden hat und Sie die Schwerpunkte ermittelt haben, können Sie damit beginnen, Vorschläge für Maßnahmen einzuholen, die diskutiert und je nach Praktikabilität umgesetzt werden.

Folgende Maßnahmen zur Änderung von Verhältnissen haben sich bewährt – prüfen Sie hier am besten, ob Sie diese je nach Bedarf mit einbinden können oder wollen.

Strukturierte Kommunikation einführen

Ein regelmäßiger Austausch gibt beiden Seiten Sicherheit und motiviert, sich für die gemeinsame Sache einzusetzen. Diese Gespräche sollten deshalb auch ritualisiert werden:

- Feste wöchentliche Check-ins mit der Führungskraft (z. B. per Video) zur Klärung offener Punkte, aktueller Erwartungen und der emotionalen Lage.
- Feste monatliche Besprechungen mit der Führungskraft über die Auftragslage und die Entwicklungen im Unternehmen.
- Transparente Zielvereinbarungen, d. h. realistische und nachvollziehbare Ziele mit gemeinsam definierter Priorisierung.

Erreichbarkeit und Rückkopplung organisieren

Immer, wenn ein Kommunikationspartner sich allein gelassen fühlt, entsteht eine psychische Belastung. Daher:

- Klare Regelungen der Erreichbarkeitszeiten, insbesondere außerhalb der Kernarbeitszeit schaffen.
- Schnelle Rückmeldungen bei Rückfragen, z. B. per Hotline oder internen Chat geben.

Technische und organisatorische Unterstützung gewährleisten

Es ist eben nicht das Büro mit einem Techniker „um die Ecke“, wenn der erboste Kunde den Außendienstmitarbeiter kontaktiert und eine Auskunft braucht. Der Mitarbeiter kann eben nicht einfach aufstehen und um Rat und Tat bitten. Er benötigt daher eine Verlässlichkeit, um in wichtigen Situationen deeskalieren zu können. Bewährt haben sich deshalb:

- Mobile Arbeitsmittel, z. B. Tablets oder Apps zur Dokumentation, einführen, um Prozesse zu vereinfachen und zu reduzieren, vor allem um Dokumentationen aufzubauen.
- Definieren von Eskalationsstufen und Maßnahmen, wie diese durch die Mitarbeiter aktiviert werden können.
- Klare Prozessvorgaben zur Reisedokumentation, Zeiterfassung, Spesenabrechnung etc. festlegen.

Teamanbindung fördern

Nur, wenn der Außendienstmitarbeiter ein stabiles Team hinter sich weiß, kann er frei und ohne Sorgen agieren. Deshalb gilt:

- Regelmäßige Präsenztreffen oder virtuelle Teammeetings zur sozialen Bindung organisieren.
- Mentorenprogramme für neue Außendienstkräfte etablieren, um Isolation zu verringern.

Aber auch Maßnahmen, die sich auf das Verhalten der Protagonisten auswirken, sind wichtig, so beispielsweise:

Schulung zur Stresskompetenz

Es gibt zahlreiche Angebote, auch von den Krankenkassen, die helfen sollen, mit Stress umzugehen. Deshalb macht es Sinn, folgende Maßnahmen anzubieten oder die Teilnahme verpflichtend festzulegen:

- Workshops, ggf. digital abrufbar, zu Selbstmanagement, Zeitdruckbewältigung und Resilienz organisieren.
- Schulungen zu Deeskalationstechniken bei schwierigen Kundenkontakten anbieten.

Gesundheitscoaching oder Supervision

Eine Begleitung durch einen Coach oder einen psychologischen Begleiter ist oft sehr sinnvoll, sofern es freiwillig geschieht. Bewährt haben sich hierbei diese beiden Punkte:

- Zugang zu interner oder externer psychologischer Beratung.
- Telefon-Coaching oder Online-Sprechstunden für Außendienstmitarbeiter.



Coaching hat sich besonders gut bewährt.

Führungskräfteverhalten gezielt entwickeln

Vor allem den Vorgesetzten kommt eine Schlüsselfunktion zu. Sie können durch individuelles Verhalten die Verhältnisse an den Arbeitsplätzen blockieren oder weiterentwickeln. Besonders wichtige Maßnahmen sind dabei:

Führung auf Distanz

Es ist die hohe Schule der Führung, Mitarbeiter in physischer Abwesenheit zu führen. Deshalb sind folgende Maßnahmen empfehlenswert:

- Schulung der Vorgesetzten in „Distance Leadership“, im Erkennen emotionaler Signale trotz physischer Abwesenheit.
- Etablierung von Feedback-Routinen, z. B. Monatsreflexionen.

Vertrauens- statt Kontrollkultur etablieren

- Delegation: Ergebnisverantwortung statt Mikromanagement
- Fokus auf Anerkennung und Wertschätzung.



Fazit

Dieser Arbeitsplatztyp erfordert andere Abfragen und einen speziellen Maßnahmenkatalog – zusätzlich zu den sonst üblichen Vorgehensweisen. Nehmen Sie sich deshalb gezielt Zeit für die Vorbereitung und Umsetzung!

„Wir machen das Unsichtbare sichtbar“

Dass technische Lösungen die Gefährdungsbeurteilung unterstützen können, bezweifelt wohl niemand. Dass das auch für mobile Arbeitsplätze funktioniert, zeigen die Lösungen von Samsara, die z. B. bei DHL eingesetzt werden. Ein Gespräch mit Jürgen Schachner über die Möglichkeiten, Lkw-Fahrern direktes Feedback zu geben, und die Bereitschaft, sich bei der Arbeit kontrollieren zu lassen. (UF)

Uta Fuchs: Ein sicherer Arbeitsplatz für Lkw-Fahrer, das heißt für viele Unternehmen vor allem ein ergonomischer Sitz oder andere Ausstattung, für die die Fahrzeughersteller zuständig sind. Sie verfolgen einen anderen Ansatz. Worum geht es Samsara?

Jürgen Schachner: Die Fahrzeuge selbst sind ein wichtiger Baustein für sichere Arbeitsplätze. Doch die meisten Unfälle werden nicht durch technische Probleme verursacht, sondern durch menschliches Fehlverhalten. Hier setzen wir an.

UF: Bei mobilen Arbeitsplätzen stehen Arbeitsschützer ja vor anderen Herausforderungen als bei den Jobs, die direkt vor Ort im Unternehmen oder Büro ausgeübt werden. Wie gehen Sie damit um?

JS: Genau das ist der Punkt. Sie können zwar den „Arbeitsplatz Fahrzeug“ beurteilen. Doch die Bedingungen ändern sich permanent, wenn das Fahrzeug unterwegs ist. Selbst, wenn sich die Strecke nicht ändert – das Wetter, die Verkehrslage, der Zeitdruck können täglich variieren. Das sind Faktoren, die sich auf die Fahrersicherheit auswirken.

UF: Die sehen die Verantwortlichen bei der Gefährdungsbeurteilung aber nicht.

JS: Darum geht es uns ja. Die Verantwortlichen sehen nur die Unfälle. Da kann man dann den Ursachen nachgehen. Doch wenn sich ein Fahrer nicht anschnallt, sein Handy benutzt oder beinahe einschläft, steigt die Gefährdung. Im Normalfall registriert das niemand. Hier kommen wir ins Spiel, indem wir das Unsichtbare sichtbar machen.

UF: Und wie funktioniert das?

JS: Ursprünglich ging es um Telematik, die wird zur Steuerung von Fahrzeugflotten und Sendungsverfolgung schon lange eingesetzt. Damit sind wir gestartet. Doch wir haben festgestellt, dass es nicht reicht, allein das Fahrzeug zu beobachten.

UF: Deshalb richten Sie die Aufmerksamkeit nicht nur auf die Technik, sondern auch auf die Menschen?

JS: Das war der nächste, logische Schritt. Nachweislich haben die Fahrer tatsächlich bei 93 % der Unfälle mit Schuld, 70 % der Unfälle passieren, weil Fahrer abgelenkt sind. Deshalb setzen wir auf Monitoring.

Das heißt, KI-Dashcams außerhalb der Fahrerkabine registrieren z. B. zu dichtes Auffahren, Überfahren von Stoppschildern etc. Zusätzlich können Kameras Ereignisse innerhalb des Fahrzeugs aufzeichnen. Das gehören beispielsweise die Nutzung von Mobiltelefonen, nicht angelegte Sicherheitsgurte, Müdigkeit usw. Die KI-Lösung, die wir mit der Kamera gekoppelt haben, beurteilt und erkennt die jeweilige Gefährdung.

UF: Gibt es dann eine Reaktion, wenn ein gefährliches Verhalten bemerkt wird?

JS: Auf jeden Fall. Wie bei jeder Gefährdungsbeurteilung geht es ja darum, auf erkannte Gefährdungen zu reagieren. Das funk-

tioniert in unserer Lösung unmittelbar, und zwar, indem die KI-Dashcam den Fahrer über eine Sprachausgabe direkt auf gefährliches Verhalten hinweist.

Daneben haben wir noch die Möglichkeit, Kamerasequenzen von wenigen Sekunden vor und nach einem Ereignis an den Sicherheitsverantwortlichen zu senden. Hier greift der Mensch also wieder ein. Die Ereignisse sind dabei bereits kategorisiert, etwa harte Bremsungen, Ablenkung, und durch die KI mit Kontext versehen, z. B. ein Fußgänger war involviert. Die Fahrer erhalten daraufhin ein zielgerichtetes kurzes Coaching, das über die Plattform oder die Fahrer-App in einem Workflow erfolgen kann.

UF: Wie reagieren die Fahrer auf die permanente Kontrolle?

JS: Sinnvoll ist es, bei der Einführung neuer Technik schrittweise vorzugehen. Wir empfehlen den Start mit einem Pilotprojekt, dann spricht sich schnell herum, was gut funktioniert. Betriebsrat und Datenschutz sollten von Anfang an einbezogen werden.

In der Cloud-Plattform und in der Fahrer-App wird übrigens nicht nur auf Fehlverhalten reagiert, sondern es gibt auch positives Feedback. Und die Fahrer erkennen die Vorteile – bei Vorfällen, an denen sie keine Schuld tragen, haben sie nun ein Beweismittel in der Hand.

Zusätzlich können sie selbst Gefahren, z. B. bei Ladevorgängen, durch ein Foto dokumentieren, und die KI analysiert die Risiken automatisch.

Die Daten aus den Phasen, in denen alles nach Plan läuft, werden nicht aufbewahrt; in den Kameras werden die Aufzeichnungen permanent nach einer sehr kurzen Phase überschrieben.

UF: Lohnt sich der Aufwand für die Unternehmen?

JS: Daran haben wir keinen Zweifel. Zunächst können sie Daten aus unterschiedlichen Anwendungen auf einer Plattform konsolidieren. Das erleichtert u. a. die Dokumentation. Sie können relevante Ereignisse erfassen und so schnell Trends erkennen und reagieren – oder auch Niederlassungen, in denen es gerade nicht so läuft. Das nun mögliche schnelle Feedback führt rasch zu einer spürbar und messbar besseren Sicherheit. DHL registriert beispielsweise 26 % weniger Unfälle an den 20 Standorten, an denen unsere Lösung eingesetzt wird.



Jürgen Schachner

ist bei Samsara Inc. als Verkaufsleiter für Großkunden für den deutschsprachigen Raum aktiv. Samsara ist vor rund 10 Jahren in den USA entstanden. Das Unternehmen entwickelt Softwarelösungen und Plattformen, die für Sicherheit bei der Arbeit sorgen und die Effizienz und Nachhaltigkeit von Fahrzeugflotten steigern. Speziell für die Logistik-Branche gibt es Angebote, die einen Überblick über die Fahrer-Arbeitsplätze der gesamten Flotte bieten.



Was ist was? – Anweisungen, Anleitungen und Hinweise klar unterscheiden

Die Begriffe **Arbeitsanweisung**, **Betriebsanweisung**, **Sicherheitsanweisung**, **Sicherheitshinweis** oder **Betriebsanleitung** klingen ähnlich – und genau deshalb werden sie im Betriebsalltag oft verwechselt. Dabei steckt hinter jedem Begriff eine klare Funktion: Mal geht es um detaillierte Arbeitsabläufe, mal um verbindliche Schutzmaßnahmen oder um schnelle Hinweise direkt an der Maschine. Wer diese Unterschiede kennt, schafft Transparenz, erhöht die Akzeptanz bei den Beschäftigten und stärkt den Arbeitsschutz nachhaltig. (WB)

Die genannten Begriffe dürfen nicht vertauscht werden, denn sie können sogar rechtliche Relevanz haben. Sie bauen teilweise aufeinander auf oder ergänzen sich. Wichtig ist: Jede Anweisung oder Anleitung verfolgt ein eigenes Ziel – von der sicheren Bedienung über den Gesundheitsschutz bis hin zur rechtssicheren Dokumentation. Nur durch eine klare Abgrenzung lassen sich Missverständnisse und gefährliche Fehlinterpretationen vermeiden.

Arbeitsanweisung: Eine Arbeitsanweisung beschreibt Schritt für Schritt, wie eine Aufgabe konkret auszuführen ist. Sie richtet sich an einzelne Beschäftigte oder Arbeitsgruppen und berücksichtigt spezifische Abläufe. Ziel ist die fachgerechte Ausführung, der Arbeitsschutz ist nicht zentral.

Betriebsanweisung: Die Betriebsanweisung ist ein zentrales Dokument im Arbeitsschutz. Sie informiert Beschäftigte über Gefahren, Schutzmaßnahmen, Verhalten im Gefahrenfall und Erste Hilfe. Grundlage sind die Gefährdungsbeurteilung sowie gesetzliche Vorschriften. Betriebsanweisungen sind in vielen Bereichen verpflichtend, z. B. bei Gefahrstoffen, Maschinen etc.

Sicherheitsanweisung: Sie ist oft Teil der Arbeits- oder Betriebsanweisung, kann aber auch eigenständig ausgegeben werden.

Sicherheitsanweisungen legen klare Regeln fest, um Unfälle zu vermeiden, etwa „Schutzbrille tragen“ oder „Maschine nur mit Zweihandbedienung starten“.

Sicherheitshinweis: Ein Sicherheitshinweis ist eine kurze, meist visuelle Information, etwa ein Piktogramm oder ein Waraufkleber an Maschinen. Er erinnert Beschäftigte direkt am Arbeitsplatz an bestimmte Verhaltensregeln.

Betriebsanleitung/Bedienungsanleitung: Diese Anleitungen werden vom Hersteller bereitgestellt. Sie enthalten technische Informationen zur sicheren Inbetriebnahme, Bedienung, Wartung und Entsorgung von Maschinen oder Geräten. Sie bilden die Grundlage für betriebsinterne Anweisungen, ersetzen diese jedoch nicht.



Fazit

Verwechslungen dieser Begriffe führen schnell zu Unsicherheiten – und schlimmstenfalls zu gefährlichen Fehlbedienungen. Wer die Begriffe klar definiert und richtig einsetzt, unterstützt die Sicherheit im Betrieb und sorgt für eine rechtssichere Kommunikation.

PSA: Kein Platz für Improvisation

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist die letzte Schutzbarriere zwischen Mensch und Gefahr. Umso wichtiger ist es, dass sie korrekt ausgewählt, bereitgestellt und individuell genutzt wird. In der Praxis sieht das leider oft anders aus: Kolleginnen und Kollegen leihen sich mal eben Handschuhe, Helme oder Schutzbrillen aus, ohne zu bedenken, dass PSA fast immer eine persönliche Anpassung erfordert. (WB)

Auswahl und Passform entscheiden

PSA muss nicht nur zur Tätigkeit passen, sondern auch exakt auf die jeweilige Person abgestimmt sein. Falsch gewählte Handschuhe können bei Chemikalien durchlässig sein, schlecht sitzende Helme verrutschen bei Stürzen, und falscher Gehörschutz schützt nicht ausreichend vor Lärm. Deshalb sollten Führungskräfte die Gefährdungsbeurteilung konsequent nutzen, um die richtige Ausstattung festzulegen und Mitarbeitende aktiv zu beraten und eingehend zu schulen und zu unterweisen.

PSA-Management statt Chaos

Ein wirksames PSA-Management sorgt dafür, dass die Beschäftigten die eigene Ausrüstung erhalten und zuverlässig nutzen können. Dabei gilt: Die PSA muss sich zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort befinden. Praktische Ansätze sind z. B.:

- **PSA-Schließfächer:** Jede Person erhält ein abschließbares Fach mit der individuell passenden PSA.
- **Gürtel- oder PSA-Taschen:** Für Beschäftigte, die an wechselnden Einsatzorten arbeiten, lassen sich wichtige Ausrüstungsgegenstände sicher mitführen.
- **Kennzeichnungssysteme:** Durch Namensetiketten oder farbige Markierungen ist sofort erkennbar, wem die Ausrüstung gehört.

Keine Kompromisse bei Hygiene und Wartung!

Auch die Reinigung und Instandhaltung sind elementar. Wer fremde PSA nutzt, riskiert nicht nur Passform-, sondern auch hygienische Probleme, gerade bei Atemschutz oder Handschuhen. Arbeitgeber sind verpflichtet, für die regelmäßige Reinigung und Wartung zu sorgen, und die Mitarbeitenden sollten angehalten werden, Schäden sofort zu melden.





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.

? „Reduzierringe bei Kreissägeblättern: Wirklich kein Risiko?“

Julius R., Reutlingen: „Unser Unternehmen beschafft aus Kostengründen Kreissägeblätter mit einer einheitlichen Bohrung (meist 30 mm). Je nach Maschine werden mitgelieferte Reduzierringe genutzt, um die Blätter auf kleinere Wellen (z. B. 16 oder 20 mm) anzupassen. Diese Ringe liegen den Sägeblättern lose bei und werden von den Beschäftigten selbst eingesetzt. Eine Unterweisung oder schriftliche Arbeitsanweisung zu diesem Thema gibt es nicht, da man davon ausgeht, dass hier keine Risiken bestehen. Ist dieses Vorgehen aus Sicht des Arbeitsschutzes in Ordnung?“

Werner Böcker: Vielen Dank für Ihre wichtige Frage, die häufig unterschätzt wird. Tatsächlich bestehen bei der Verwendung von Reduzierringen erhebliche Risiken, wenn diese nicht korrekt eingesetzt oder nicht unterwiesen werden. Die Reduzierringe haben

die Aufgabe, das Sägeblatt auf der Welle zentriert zu fixieren. Lose beigelegte Reduzierringe ohne Presspassung sind jedoch nur dann geeignet, wenn die Flansche der Maschine den inneren Bereich der Bohrung (mit Ring) vollständig und sicher mitklemmen. Ist das nicht der Fall – und das ist bei vielen Maschinen mit großen Flanschen so –, können lose Ringe beim Montieren verrutschen oder herausfallen. Die Folge: Das Blatt läuft unruhig, kann starke Vibrationen verursachen oder im schlimmsten Fall brechen. Ich empfehle Ihnen daher dringend:

- Führen Sie Unterweisungen zur richtigen Handhabung durch.
- Erstellen Sie eine Betriebsanweisung, die die Arbeitsschritte und Sicherheitskontrollen beschreibt.
- Prüfen Sie, ob statt loser Ringe Presspassringe verwendet werden können. Diese sitzen dauerhaft fest im Blatt.

? „Azubis aus Drittstaaten: Wie kann die Integration ohne psychische Belastung gelingen?“

Johanna M., Heilbronn: „Wir bekommen demnächst mehrere Azubis aus Asien, die bei uns eine dreijährige Ausbildungszeit absolvieren. Sie sprechen zwar Deutsch, ich habe aber die große Sorge, dass sie sich nicht leicht integrieren lassen und sowohl für die Azubis als auch die Mitarbeiter Stress ausgelöst wird. Wie würden Sie vorgehen?“

Jürgen Loga: Es stellen sich tatsächlich gravierende Probleme ein, die dann eintreten, wenn man nicht präventiv handelt. Entscheidend ist, dass es feste, ritualisierte Gespräche gibt, in denen schon möglichst früh Schwierigkeiten und Entwicklungen angesprochen werden. Und zwar für beide Seiten: für die Azubis, die die Abläufe nicht verstehen, vielleicht auch Heimweh haben, Ängste erleben

etc. Und für die Mitarbeiter, die schnell überfordert sind, wenig Zeit haben, vielleicht auch persönliche Ressentiments verspüren.

Schlüssel liegt im Planen, Regeln und Reagieren

Je mehr Sie die Abläufe planen, je mehr Regeln Sie vereinbaren und je schneller Sie – angepasst an die jeweilige Situation – reagieren, desto weniger psychische Belastungen lösen Sie aus. Lassen Sie die Azubis zusätzlich einen Sprecher wählen, der für alle reden kann und so Hemmungen nimmt.

Sorgen Sie durch Veranstaltungen auch dafür, dass ein gemeinsames Erleben zwischen Mitarbeitern und Azubis stattfindet und so ein Urvertrauen entstehen kann. Mehr dazu finden Sie unter:

📄 <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de>.



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

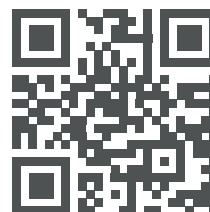
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

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 SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: U1 shintartanya – AdobeStock.com, S. 6 und 7 – Generiert von Jürgen Loga – ChatGPT, Seite 8 Jürgen Schachner.

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.





Wie zufrieden ist Deutschland mit der Arbeitsstelle?

Eine repräsentative Forsa-Studie aus dem Jahr 2025 zeigt, dass viele der in Deutschland Beschäftigten mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden oder sehr zufrieden sind. Wie viel Prozent sind es?

- 79 %
- 86 %
- 89 %

■ Die richtige Antwort lautet: 86 % – allerdings würden über 30 % dennoch den Job wechseln, weil er zu stressig oder anstrengend ist oder es Konflikte mit dem Vorgesetzten gibt.



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

Sicher im Lager

Wie Sie gefährliche Lagerarbeiten sicher verhindern

Kein statischer Job

Gefährdungen in der Tierpflege beurteilen

In der Gemeinde rumort es

Psychische Belastungen in kommunalen Einrichtungen



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit