



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **SIFA**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



LAGERARBEITEN

MEHR ALS NUR REGALE FÜLLEN

Die Arbeit im Lager wird immer anspruchsvoller und auch die Risiken werden vielfältiger. **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

SCHLAFLOS IM DIGITALEN LAND

Smartphone & Co. führen zu Schlafproblemen und erhöhter Unfallgefahr. **S. 3**

PSYCHISCHE BELASTUNG IN KOMMUNEN

Reale und zunehmende Belastungen erfordern Handlungsdruck für die Sifa! **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.

Schlaflos im digitalen Land

Liebe Leserin, lieber Leser,

es gibt Statistiken, da erschrickt man auch als erfahrener Journalist. 80 % unserer Mitbürger, so sagt eine repräsentative Befragung des Deutschlandfunks aus dem Jahr 2024, schlafen mit ihrem Smartphone im Bett gemeinsam ein – jede Nacht. Und gleichzeitig stellen wir fest, dass Einschlafprobleme zunehmen und die Tagesleistung abnimmt. Ein Schelm, der hier an einen Zusammenhang denkt.

Ganz klar: Viele können im privaten Umfeld immer weniger abschalten und die Unfallgefahr am Arbeitsplatz – und auf dem Weg dorthin – wird immer größer. Wir erkennen die Zeichen der Zeit und deshalb können Sie sich darauf verlassen, dass wir Sie mit diesem Thema nicht allein lassen, damit Sie zumindest beruhigter einschlafen können. Ohne Smartphone.

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



Mehr Sicherheit im Lager – neue Anforderungen an Verkehrswege und Regalsysteme

Was früher als ausreichend galt, genügt heute oft nicht mehr: Die Ende 2024 aktualisierte ASR A1.8 bringt neue Anforderungen an Verkehrswege, Regale und bauliche Strukturen in Lagerbereichen. Auch bei Fluchtwegen hat sich etwas getan: Die ASR A2.3 wurden im November 2024 überarbeitet. Besonders betroffen sind Betriebe mit beengten Lagerzonen, Mischverkehr oder unzureichender Sicherheitskennzeichnung. (WB)

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) konkretisieren die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung und sind für viele Unternehmen faktisch bindend. Besonders relevant für Lagerbetriebe sind zwei aktuelle Entwicklungen.

ASR A1.8 „Verkehrswege“ – konkretisiert seit Ende 2023

Im November 2023 wurde die ASR A1.8 überarbeitet. Sie stellt nun klar: Verkehrswege müssen jederzeit in voller Breite nutzbar sein, auch bei der Lagerung von Paletten, Behältern oder Gitterboxen. Es genügt nicht, dass ein Gabelstapler „gerade noch durchpasst“. Verkehrswege dürfen durch Lagergut nicht eingeengt oder verstellt werden – weder dauerhaft noch temporär. Zudem verpflichtet die Regel, Kanten und Abschlüsse an Verkehrswegen sicher zu gestalten. Scharfkantige Stahlprofile, ausgefranste Transportkisten oder beschädigte Behälter bergen ein Verletzungsrisiko. Achten Sie auch auf Hindernisse in Kopfhöhe, etwa herabhängende Kartons oder Regalböden.

ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“

Im November 2024 trat außerdem eine überarbeitete Version der ASR A2.3 in Kraft. Diese regelt insbesondere die Anforderungen an Flucht- und Rettungswege, enthält aber auch wichtige Hinweise zur Gestaltung von optischen Leitsystemen in Lager- und Logistikhallen. Neu ist z. B., dass dynamische Leitsysteme eingesetzt werden können, etwa Anzeigen, die im Notfall auf den nächstgelegenen sicheren Ausgang hinweisen. Zudem endete zum 30.04.2025 die Übergangsfrist für bestimmte veraltete Sicherheitsbeleuchtungen. Lagerbereiche mit älteren Leuchtmitteln oder nicht normgerechten Kennzeichnungen sollten unbedingt überprüft und gegebenenfalls nachgerüstet werden.

Die erneuerten Regeln bieten eine gute Gelegenheit, um Ihre Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren. Dokumentieren Sie notwendige Anpassungen und besprechen Sie die Umsetzung im Team. Gerade bei langjährig genutzten Lagerflächen können sich durch kleine Maßnahmen große Verbesserungen erzielen lassen.

Exzessive Handynutzung führt zu Schlafproblemen und erhöhter Unfallgefahr!

Immer häufiger erlebe ich im Alltag, dass Menschen völlig erschöpft in den Tag starten – nicht, weil sie körperlich schwer gearbeitet hätten, sondern weil sie mit dem Handy im Bett eingeschlafen sind. Für Sicherheitsfachkräfte im Arbeitsschutz ist das mehr als ein Randphänomen: Es ist ein wachsendes Risiko für Fehler, Unfälle und langfristige Gesundheitsschäden. Doch wie sieht die Lösung aus? (JL)

Die letzte Umfrage des Deutschlandfunks „Nova“ bestätigt: 90 % der 17- bis 49-Jährigen haben im Bett das Smartphone mit dabei! Dessen bis tief in die Nacht leuchtendes Displaylicht und die ständigen vibrierenden Hinweise von WhatsApp oder anderen sozialen Medien haben eine gravierende Folge: schlechter Schlaf, mangelnde Erholung und am nächsten Morgen ein deutliches Konzentrationsdefizit. Auffällig ist dabei, dass die Betroffenen vermehrt zu aufputschenden Schmerztabletten und Koffeinpräparaten greifen, um den Arbeitstag irgendwie zu überstehen.

Für Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit ergibt sich eine klare Abgrenzung: Sie können in erster Linie die Verhältnisse am Arbeitsplatz durch bessere Beleuchtung, ergonomische Arbeitsplätze, Pausenregelungen etc. gestalten. Doch das eigentliche Problem liegt im Verhalten der Beschäftigten nach Feierabend, und hier stoßen Sie mit klassischen Maßnahmen der Arbeitssicherheit an Grenzen. Deshalb ist es zwingend notwendig, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Arbeitsschutz enger zusammenarbeiten, um das Thema nachhaltig anzugehen.

Sie sollten dazu der Geschäftsleitung drei konkrete Maßnahmen vorschlagen und sie in der nächsten ASA-Sitzung besprechen, am besten mit der Unterstützung des Betriebsarztes:

1. Informationskampagne für alle Mitarbeitenden zum gesunden Umgang mit dem Smartphone: Als Grundlage bietet sich folgender Link an, unter dem Sie mehr dazu finden:  <https://www.tk.de/techniker/gesundheit-foerdern/stress-entspannung/besser-schlafen-2000264>.
2. Aufklärung über die Risiken von Aufputschmitteln: Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung stellt dafür geprüfte Materialien zur Verfügung:  <https://www.drugcom.de>.
3. Handlungsleitfäden für Führungskräfte: Schulen Sie Vorgesetzte darin, Anzeichen von Müdigkeit und Erschöpfung frühzeitig zu erkennen und professionell darauf zu reagieren. Dazu gehört auch die Gefährdungsansprache: das direkte, wertschätzende Gespräch mit dem Mitarbeitenden, um die Ursachen zu klären und präventive Maßnahmen einzuleiten.

Sicher arbeiten im Lager – Gefährdungen erkennen, Maßnahmen umsetzen

Lagerarbeiten wirken oft routiniert und eingespielt – dabei verbergen sich hinter vielen Abläufen erhebliche Risiken. Wer Waren ein- und auslagert, trägt, hebt, kommissioniert oder mit Flurförderzeugen fährt, arbeitet meist unter Zeitdruck und in beengten, oft unübersichtlichen Bereichen. Umso wichtiger ist es, dass Sie die Gefährdungen konsequent beurteilen und wirksame Schutzmaßnahmen umsetzen, gerade auch im Hinblick auf ergonomische Belastungen. (WB)

Zwischen Hochregalen, Paletten, Transportfahrzeugen und Waren unterschiedlichster Beschaffenheit kommen täglich viele Belastungen zusammen: körperlich, organisatorisch und psychisch. Die gute Nachricht: Mit einer durchdachten Gefährdungsbeurteilung und klar strukturierten Schutzmaßnahmen lassen sich die Risiken gezielt minimieren und die Arbeitsbedingungen im Lager nachhaltig verbessern.

Typische Risiken im Lager erkennen

Ob in kleinen Betriebslagern oder vollautomatisierten Logistikzentren: In allen Lagerbereichen sind die Beschäftigten unterschiedlichen Gefährdungen ausgesetzt. Achten Sie insbesondere auf folgende Bereiche:

- **Mechanische Gefährdungen:** Werden Waren mit Hubwagen oder Staplern transportiert, besteht erhöhte Unfallgefahr. Beschäftigte können von Fahrzeugen angefahren, von Lasten getroffen oder eingeklemmt werden.
- **Stolper- und Sturzgefahren:** Unebene Böden, abstehende Verpackungen oder nicht gesicherte Ladezonen erhöhen das Risiko schwerer Stürze.
- **Ergonomische Belastungen:** Wiederholte Hebe- und Tragetätigkeiten, langes Stehen oder Arbeiten über Kopf führen zu Überlastungen des Muskel-Skelett-Systems.
- **Gefahrstoffe:** Werden im Lager ätzende, brennbare oder gesundheitsschädliche Stoffe gelagert, müssen Sie besondere Schutzmaßnahmen ergreifen.
- **Psychische Belastungen:** Zeitdruck, monotone Tätigkeiten, hohe Fehleranfälligkeit und Verständigungsprobleme in internationalen Teams können zu Stress führen.

Diese Risiken treten oft kombiniert auf, etwa, wenn ungeübte Mitarbeitende unter Termindruck schwere Lasten bewegen und dabei einem Gabelstapler ausweichen müssen. Solche Szenarien sollten Sie im Rahmen Ihrer Gefährdungsbeurteilung konkret erfassen.

So beurteilen Sie die Gefährdungen systematisch

Nehmen Sie die verschiedenen Tätigkeiten im Lagerbereich einzeln unter die Lupe. Typische Fragestellungen sind:

- Sind die Verkehrswege ausreichend breit, übersichtlich und frei von Hindernissen?
- Können Mitarbeitende Waren sicher heben, tragen und bewegen?
- Gibt es geeignete Hilfsmittel, um körperliche Belastungen zu reduzieren?
- Wie wird mit Gefahrstoffen umgegangen? Ist die Lagerung vorschriftsgemäß?

- Funktionieren Beleuchtung und Belüftung ausreichend, auch in Randbereichen?
- Werden neue Mitarbeitende, insbesondere Leih- oder Saisonkräfte, ausreichend unterwiesen?

Beziehen Sie die Beschäftigten aktiv in die Gefährdungsbeurteilung ein. Viele Probleme werden erst im direkten Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden sichtbar.

Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip

Ergreifen Sie Schutzmaßnahmen immer in der Reihenfolge: Technisch – Organisatorisch – Persönlich. So stellen Sie sicher, dass technische Lösungen Vorrang vor Verhaltensregeln oder Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) haben.



Gut sichtbare Fahrbahnmarkierungen machen sofort deutlich: Hier ist mit Verkehr zu rechnen.

1. Technische Schutzmaßnahmen

- **Achten Sie auf eine sichere Gestaltung der Regalsysteme:** Die Regale müssen gegen Umkippen gesichert, stabil befestigt und regelmäßig auf Beschädigungen geprüft werden.
- **Trennen Sie Fuß- und Fahrwege klar:** Markieren Sie Verkehrswege dauerhaft und ergänzen Sie unübersichtliche Kreuzungsbereiche durch Spiegel oder Warnsignale. Wo möglich, sollten Fahr- und Fußwege durch Barrieren getrennt werden.
- **Setzen Sie geeignete Hebe- und Transporthilfen ein:** Mit elektrischen Hubwagen, Hubtischen oder Rollbahnen entlasten Sie die Mitarbeitenden deutlich und senken das Risiko von Überlastungsschäden.
- **Optimieren Sie Kommissionierplätze ergonomisch:** Achten Sie auf passende Arbeitshöhen, ausreichend Greifräume und gegebenenfalls dreh- oder kippbare Behälter, um unnötige Bewegungen und Zwangshaltungen zu vermeiden.
- **Verbessern Sie die Arbeitsumgebung:** Sorgen Sie für blendfreie Beleuchtung, gute Sichtverhältnisse und ein angenehmes Raumklima. Lärmquellen sollten abgeschirmt oder reduziert werden.



2. Organisatorische Schutzmaßnahmen

- **Sorgen Sie für klare Arbeitsanweisungen und Verantwortlichkeiten.** Wer darf welche Flurförderzeuge nutzen? Welche Regeln gelten beim Wareneingang? Einheitliche Abläufe erhöhen die Sicherheit.
- **Unterweisen Sie neue und temporäre Beschäftigte systematisch,** und zwar nicht nur schriftlich, sondern praxisnah und verständlich. Stellen Sie sicher, dass auch Sprachbarrieren berücksichtigt werden.
- **Achten Sie auf eine ergonomische Arbeitszeitgestaltung.** Schichtsysteme sollten ausreichende Pausen ermöglichen. Wenn möglich, sollten monotone oder körperlich belastende Tätigkeiten regelmäßig durch wechselnde Aufgaben aufgelockert werden.
- **Behalten Sie das Gefahrstoffmanagement im Blick.** Sorgen Sie für klare Lagerkennzeichnung, sicheren Zugang zu Sicherheitsdatenblättern und geeignete Notfallmaßnahmen bei Leckagen oder Unfällen.
- **Fördern Sie eine offene Sicherheitskultur.** Ermuntern Sie die Mitarbeitenden, Gefährdungen zu melden und Verbesserungsvorschläge einzubringen – ohne Angst vor Sanktionen.

3. Persönliche Schutzmaßnahmen

- Stellen Sie die erforderliche PSA zur Verfügung und achten Sie darauf, dass sie auch regelmäßig genutzt wird. In Lagerbereichen gehören dazu in der Regel Sicherheitsschuhe mit Stahlkappe, Warnkleidung und bei Bedarf Hand- oder Gehörschutz.
- Bieten Sie gezielte Schulungen zum rückengerechten Arbeiten an. Erklären Sie, wie Lasten korrekt aufgenommen werden und wie sich ungünstige Bewegungen vermeiden lassen.
- Ermöglichen Sie den Mitarbeitenden Gesundheitsangebote, z. B. Rückentraining, physiotherapeutische Beratung oder bewegte Pausen.

So reduzieren Sie ergonomische Belastungen gezielt

Insbesondere die ergonomischen Risiken sind oft schwer sichtbar, wirken aber langfristig stark belastend. Rückenbeschwerden, Muskelverspannungen und Gelenkprobleme gehören zu den häufigsten Ursachen für Arbeitsausfälle im Lager.

Umso wichtiger ist es, dass Sie gezielt gegensteuern:

- **Vermeiden Sie schweres Heben:** Nutzen Sie technische Hilfsmittel und verteilen Sie Lasten möglichst auf zwei Personen.
- **Richten Sie Arbeitsplätze rückschonend ein:** Die richtige Höhe, angepasste Greifräume und ergonomisch optimierte Abläufe sind entscheidend.
- **Setzen Sie auf Aufgabenvielfalt:** Lassen Sie monotone Abläufe im Wechsel mit bewegungsreichen Tätigkeiten stattfinden.
- **Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für ergonomisches Verhalten** – am besten mit praktischen Übungen und regelmäßigem Erfahrungsaustausch.

Ergonomie bedeutet nicht zwingend große Investitionen – oft reicht schon ein kleiner Umbau, eine neue Ablagefläche oder ein leicht verschiebbarer Arbeitstisch, um die Belastung spürbar zu senken.

Neue Herausforderungen im Lageralltag

Neben den klassischen Gefährdungen nehmen heute weitere Faktoren Einfluss auf die Sicherheit:

- **Multikulturelle Teams:** Unterschiedliche Sprachen und Verständnishorizonte können zu Fehlbedienungen oder Unsicherheiten führen. Nutzen Sie visuelle Hilfsmittel wie Piktogramme oder bebilderte Anleitungen.
- **Digitale Systeme:** Scanner, Tablets und Lagerverwaltungssoftware sind wertvolle Hilfsmittel, aber nur, wenn die Bedienung klar ist. Planen Sie ausreichende Einarbeitungszeit ein.
- **Fremdfirmen und externe Fahrer:** Achten Sie darauf, dass auch externe Personen klare Regeln erhalten und sich sicher auf dem Betriebsgelände bewegen können.

Prüfen Sie regelmäßig und bleiben Sie im Gespräch

Die beste Maßnahme nützt wenig, wenn sie nicht dauerhaft umgesetzt wird. Prüfen Sie die Wirksamkeit Ihrer Schutzmaßnahmen regelmäßig und passen Sie diese bei Bedarf an. Sprechen Sie mit den Beschäftigten über konkrete Probleme und über Lösungen, die sich in der Praxis bewährt haben. So bleibt Sicherheit im Lager kein Einmalprojekt, sondern wird zur täglichen Routine.

5 Sofortmaßnahmen für mehr Sicherheit im Lager

1. Markieren Sie Verkehrswege klar – dauerhaft und gut sichtbar.
2. Gestalten Sie Arbeitsplätze ergonomisch – mit passenden Höhen und Greifräumen.
3. Prüfen Sie Regalsysteme regelmäßig – auf Stabilität und Beschädigungen.
4. Unterweisen Sie neue Mitarbeitende systematisch – verständlich und praxisnah.
5. Stellen Sie PSA bereit und überprüfen Sie deren Nutzung, z. B. Sicherheitsschuhe und Warnkleidung.

Sicherheitsmaßnahmen entfalten ihre Wirkung nur dann, wenn sie regelmäßig überprüft und im Arbeitsalltag gelebt werden. Sprechen Sie aktiv mit den Beschäftigten über Beobachtungen, Probleme und Verbesserungsvorschläge. Gerade in Lagerbereichen lohnt sich ein wachsames Auge, denn viele Gefährdungen entstehen schleichend oder durch alltägliche Nachlässigkeiten.



Fazit

Sichere Lagerarbeit basiert nicht nur auf umfangreichen Regeln, sondern vor allem auf kleinen, konsequent umgesetzten Maßnahmen. Achten Sie auf klare Strukturen, eindeutige Zuständigkeiten und regelmäßig überprüfte Technik, vergessen Sie dabei aber nicht die ergonomischen Details. Gerade körperliche Fehlbelastungen werden oft unterschätzt und führen langfristig zu Ausfällen. Wer Hebehilfen bereitstellt, Arbeitsplätze rückengerecht gestaltet und Schulungen anbietet, fördert nicht nur die Gesundheit, sondern auch die Motivation und Effizienz.

Gefährdungsbeurteilung in der Kommune: Handlungsdruck bei psychischer Belastung

Als Projektleiter im Bereich „GB psych“ habe ich seit 2014 zahlreiche Kommunen in diesem Prozess begleitet und dabei immer wieder die gleichen Beobachtungen gemacht: Die Belastungen sind real, sie nehmen zu und ohne eine strukturierte Vorgehensweise lassen sie sich nicht abbauen. In diesem Artikel zeige ich Ihnen die zentralen Punkte, die Sie in einer Gemeinde bzw. Kommune berücksichtigen müssen, um psychische Belastungen wirksam zu reduzieren und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten dauerhaft zu sichern. (JL)

40 % klagen über Belastungen

40 % aller Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst im Alter zwischen 45 und 54 Jahren, also genau jene Beschäftigten, die mit ihrer Erfahrung und Routine die Hauptleistungsträger einer Kommune darstellen, klagen über hohe bis sehr hohe psychische Belastungen. Für Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit bedeutet das: Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist hier längst kein „Nice-to-have“ mehr, sondern ein verpflichtender und zunehmend von den Beschäftigten selbst eingeforderter Schritt.

Berücksichtigen Sie das Hauptrisiko

Eine Gemeinde kennt keine einheitlichen Arbeitsplätze – sie vereint als Arbeitgeber eine Vielzahl völlig unterschiedlicher Tätigkeiten unter einem Dach. Diese Vielfalt bedeutet für Sie als Sifa aber auch, dass sich die Formen psychischer Belastung stark unterscheiden, auch wenn sie häufig eine gemeinsame Ursache haben: Denn überall dort, wo Beschäftigte in engem Kontakt mit Bürgern stehen, steigt das Risiko für Stress, Konflikte und Erschöpfung.

Ich habe Ihnen fünf Beispiele dazu nachfolgend zusammengestellt:

■ Bürgerbüro bzw. zentrale Anlaufstelle für Bürger

Hier treffen Beschäftigte täglich auf eine hohe Anzahl von Menschen, die oft mit Sorgen, Beschwerden oder Ungeduld kommen, was eine enorme psychische Dauerbelastung erzeugt. Gleichzeitig gibt es einen hohen Zeitdruck und eine starke Abhängigkeit von der Zuarbeit der anderen Ämter.

■ Ordnungsdienst

Mitarbeitende müssen regelmäßig in Konfliktsituationen eingreifen, Regeln durchsetzen und Entscheidungen vertreten, die bei Bürgern Ärger oder sogar Aggression hervorrufen können.

■ Einwohnermeldeamt

Wiederkehrende Routineaufgaben bei gleichzeitig hoher Publikumsfrequenz führen zu monotoner Belastung, die durch Zeitdruck und ungeduldige Bürger zusätzlich verstärkt wird.

■ Bauamt

Konflikte entstehen hier vor allem durch Interessengegensätze: Bauherren, Nachbarn und rechtliche Vorgaben kollidieren, sodass Beschäftigte in ständige Vermittlungs- und Rechtfertigungssituationen geraten.

■ Bürgermeisteramt

Die Verantwortungsspitze ist permanent mit Erwartungen, Beschwerden und politischen Auseinandersetzungen konfrontiert, was sie zu einem der stressreichsten Arbeitsplätze innerhalb einer Kommune macht. Entsprechend hoch ist auch die Burnout-Quote in diesem Bereich!



Mein Tipp

Beginnen Sie immer mit einem Organigramm, in dem Sie auch erfassen lassen, wie hoch der Anteil an Kommunikation mit externen Personen ist. So können Sie schneller die Gefährdungsbeurteilung priorisieren. Hier kann der Personalrat auch weiterhelfen.



Psychische Belastungen am Arbeitsplatz „Kommune“

Psychische Gefährdungsbeurteilung anpassen

Ganz klar: Die Vielfalt der Arbeitsplätze in einer Kommune macht eine standardisierte Vorgehensweise für Sie als Sifa unmöglich. Jeder Arbeitsplatztyp kann eine spezifische Anpassung der Gefährdungsbeurteilung erfordern, damit die Ergebnisse realistisch, verwertbar und datenschutzkonform sind.



Mein Tipp

Sie finden in meinem Artikel zwar alle wesentlichen Praxistipps, weitere Hinweise können Sie aber auch auf dem Internetportal www.gda-psyche.de im Bereich „Empfehlungen“ finden.

Wählen Sie aus 3 Methoden

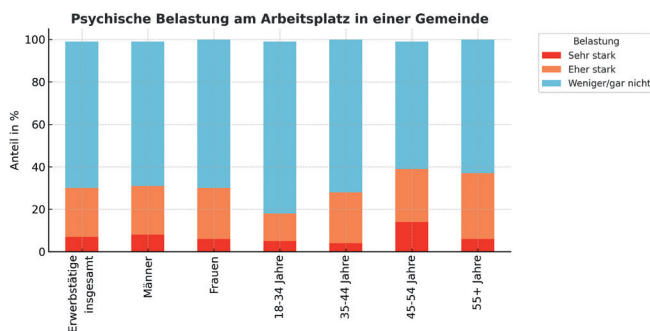
Sie müssen abhängig von der Größe und Struktur des Arbeitsplatzes entscheiden, ob eine Arbeitsplatzbeobachtung, ein Team-Workshop oder eine Mitarbeiterbefragung sinnvoll ist. Beachten Sie: Unter fünf Personen ist eine Befragung aus Datenschutzgründen nicht anonym genug! In diesem Fall ist zwingend eine Begehung oder ein Workshop durchzuführen. Einzelarbeitsplätze wiederum lassen sich in der Regel nur durch eine Begehung bewerten.

■ „Arbeitsplatzbegehung“ bedeutet: Sie als Sifa oder ein ausgebildeter Experte beobachten zu verschiedenen Zeitpunkten den Arbeitsplatz während der Arbeit. So identifizieren Sie die Stressoren anhand eines Protokolls, erkennen vermeidbare Stö-



rungen und können schon Anregungen für später zu treffende Maßnahmen sammeln.

- „**Team-Workshop**“ bedeutet: Sie als Sifa oder ein ausgebildeter Experte moderieren einen Termin, bei dem offen und strukturiert über Stressoren, Störungen und andere Faktoren diskutiert wird. Dabei sollten Sie Fragen der DIN ISO 10075-3 berücksichtigen, also Themen wie Überforderung, Unterforderung, Monotonie und Stress behandeln.
- „**Mitarbeiterbefragung**“ bedeutet, dass Sie oder ein Dienstleister übergreifend Fragen stellen, die sich auf folgende Kategorien beziehen:
 - Verhalten der Führungskraft
 - Verhalten der Kollegen
 - Technische Verhältnisse
 - Räumliche Verhältnisse
 - Organisatorische Verhältnisse
 - Einschätzung des Arbeitgebers zur Arbeitsplatzsicherheit



Unterschiedliche Altersgruppen haben unterschiedlich gefühlte Stressoren.

Anpassung der Fragen

Auch die Fragestellungen, unabhängig von der Methodik, müssen Sie an die Verhältnisse des jeweiligen Arbeitsplatzes anpassen. Mitarbeitende im Bürgerbüro benötigen andere Fragen als Beschäftigte im Bauamt oder im Ordnungsdienst. Themen wie Konflikte, Aggressionspotenzial, Entscheidungsdruck oder Arbeitsintensität müssen unterschiedlich gewichtet werden.



Mein Tipp

Sprechen Sie die Mitarbeiter vor der Gefährdungsbeurteilung an, welche Haupt-Stressoren sie sehen. Gleichzeitig können Sie an die KI Ihrer Wahl (ChatGPT, Gemini, Grok etc.) folgende Frage stellen: „*Welche typischen Stressoren sind an den Arbeitsplätzen im <Name des Amtes> zu erwarten? Recherchiere gezielt auf den Seiten der DGUV und der BAuA.*“

Überprüfen Sie weitere Anpassungsmöglichkeiten

Neben Methode und Fragestellung gibt es weitere Stellschrauben, die Sie berücksichtigen oder bei denen Sie noch einmal stärker nachfragen sollten. Bewährt hat es sich, wenn Sie an die folgenden vier Punkte denken:

1. **Taktung der Erhebung:** Arbeitsplätze mit hoher Publikumsfrequenz sollten häufiger überprüft werden als rein interne Bereiche.
2. **Berücksichtigung der letzten psychischen Gefährdungsbeurteilung:** Alle drei bis vier Jahre muss die „GB psych“ durchgeführt werden – da lohnt es sich natürlich nachzuschauen, was das letzte Mal aufgefallen ist. Zur Erinnerung: Bei größeren strukturellen Veränderungen (nicht Personalwechsel!) muss immer gemäß § 6 ArbSchG spätestens ein Jahr danach eine neue „GB psych“ durchgeführt werden.
3. **Tiefe der Analyse:** Je nach Belastungsgrad können Sie vorab prüfen, ob es Überlastungsanzeigen, Mobbing-Anzeigen oder andere Beschwerden gibt, die dann die Analyse der Gefährdungen intensivieren, indem mehr oder detailliertere Fragen gestellt werden.
4. **Einbindung von Führungskräften:** Insbesondere in konfliktträchtigen Bereichen nimmt die Rolle der Vorgesetzten einen entscheidenden Stellenwert ein. Sprechen Sie bezüglich der „GB psych“ mit diesen Führungskräften, um Hinweise zu erhalten, wo Sie den Schwerpunkt in der Fragestellung setzen sollten.

Suchen Sie einen gemeinsamen Nenner bei den Maßnahmen

Nicht nur die Erhebung von Risikofaktoren für psychische Belastungen darf im Fokus stehen, sondern vor allem auch die Entwicklung von Maßnahmen, die übergreifend für verschiedene Arbeitsplatztypen angewandt werden können. Denken Sie immer daran: Der Gesetzgeber fordert, dass zuerst die Verhältnisse, dann erst das Verhalten im Maßnahmenfokus stehen muss.

- **Verhältnisse:** Vor allem technische, organisatorische und räumliche Rahmenbedingungen müssen eventuell korrigiert werden. Beispiele: Werden die Programme ausreichend geschult und erklärt? Gibt es am Arbeitsplatz ausreichend blendfreies Licht? Sind die Abläufe nicht unnötig bürokratisch?
- **Verhalten:** Hierunter fallen Seminare und Workshops, die sich sowohl an die Führungskräfte als auch an die Mitarbeiter wenden. Nicht anerkannt sind Yoga-Kurse oder Sportangebote. Wenn es sich aber um Stressbewältigung, Resilienztraining oder Konfliktmanagement handelt, wird bei einer späteren Prüfung die Aufsichtsbehörde diese Angebote akzeptieren.

Durchführung und Dokumentation

Wie bei jeder Gefährdungsbeurteilung muss diese bei Beanstandungen Maßnahmen nach sich ziehen, die dokumentiert werden. Sechs Monate danach müssen die Teilnehmer bestätigen, ob es zu einer Verbesserung kam oder ob erneut ein Workshop oder eine Befragung stattfinden muss.



Fazit

Sie können psychische Gefährdungsbeurteilungen in einer Kommune nur dann wirksam gestalten, wenn Sie diese nicht als Standardverfahren, sondern als maßgeschneiderter Prozess verstehen, der sich an Struktur, Größe und Belastungsprofil jedes Arbeitsplatztyps anpasst.

„Routine gibt es hier nicht, aber ein System“

Hier wird die Gefährdungsbeurteilung zu einer echten Herausforderung: Im Zoo geht es um die Sicherheit von Mitarbeitern und Besuchern und natürlich auch um das Tierwohl. Stefan Müller verrät, wie er gemeinsam mit den Beschäftigten ganz ohne Standardlösungen dafür sorgt, dass alle immer wieder einen schönen Tag haben können. Fachjournalistin Uta Fuchs hat mit ihm gesprochen. (UF)

Uta Fuchs: So ein Zoo ist sicher ein besonderer Arbeitsplatz. Wie geht es Ihnen damit?

Stefan Müller: Auf jeden Fall ist das etwas Besonderes. Ich freue mich immer, wenn ich vor Ort bin. Auch wenn es in Sachen Arbeitsschutz besonders anspruchsvoll ist.

UF: Die Herausforderungen sind sicher immens, die Gefährdungen ja nicht so statisch wie in der Industrie?

SM: Wir haben es hier tatsächlich mit einem breiten Spektrum an Gefährdungen zu tun. Da ist es wichtig, Systematik reinzubringen. Dann kriegen wir das gut in den Griff.

UF: Wie kann man sich diese Systematik vorstellen?

SM: Die Basis ist das Organigramm des Zoos: Da gibt es Bereiche wie Zoologie/Tierpflege oder die Technik und Verwaltung. Wir sprechen mit den jeweiligen Verantwortlichen und legen das Vorgehen gemeinsam fest. Dabei werden die Bereiche für die Gefährdungsbeurteilung entsprechend strukturiert und differenziert. Es gibt eine Ist-Analyse, z. B. in den Revieren und Werkstätten.

Dann erfolgt eine Nachbearbeitung im Team. Wichtig ist, die Termine und Maßnahmen kontinuierlich im Blick zu behalten. Hier sind wir regelmäßig dran und erzielen damit gute Ergebnisse. Und nicht zu vergessen: Der Betriebsrat ist von Anfang an beteiligt.

UF: Haben Sie sich jetzt als Sifa zum Tier-Experten entwickelt?

SM: Natürlich lernt man viel. Die Experten für die Tiere sind aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Tierpflege. Eine wichtige zusätzliche Komponente im Zoo sind die Gefahrenanalysen der Tiere, die von den Verantwortlichen in den jeweiligen Revieren erstellt werden. Die Tiere werden in drei Kategorien eingestuft: von S1 im Streichelzoo bis S3 bei den Raubtieren. Diese Analysen sind sehr nützliche Werkzeuge und fließen dann in die Gefährdungsbeurteilungen mit ein.

UF: Sie stehen in engem Kontakt zu den Sicherheitsbeauftragten und den anderen Beschäftigten?

SM: Das ist ja in jedem Unternehmen so. Bei uns sind dieser ständige Kontakt und Austausch besonders wichtig, weil die Gefährdungen nicht statisch sind. Die Tiere sind ja unterschiedlich temperamentvoll. Und immer wieder können sich Situationen ändern, das können wir nur im engen Kontakt klären.

Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitern nahezubringen, dass sie abwägen und prüfen: Muss ich/kann ich diesen Handschlag jetzt machen? An der „Schnittstelle“ Mensch/Tier muss die Gefährdung auch im Alltag immer wieder eingeschätzt werden. Deshalb ist es besonders wichtig, die Mitarbeiter immer wieder für die aktuellen Risiken bei ihrer Tätigkeit zu sensibilisieren.

Tierpfleger sind sehr empathische Menschen, die gern alles tun, damit es ihren kleinen und großen Zöglingen gut geht. Hier müssen wir als Arbeitsschützer immer wieder dafür sensibilisieren, wie wichtig die Balance zwischen der Empathie für die Tiere und einem guten Selbstschutz ist. Denn Tiere haben nun mal keinen Not-Ausschalter!

UF: Außer dem direkten Kontakt mit den Tieren gibt es sicher noch andere Gefahrenquellen. Können Sie erläutern, was aus Ihrer Sicht hier typisch ist?

SM: Da fallen mir sofort mehrere Bereiche ein. Wie in vielen Unternehmen wächst auch im Tierpark der Altersdurchschnitt der Belegschaft, da rücken Fragen der Ergonomie, z. B. beim Bewegen von Lasten, Heben und Tragen in den Fokus.

Innerbetrieblicher Transport ist ein weiteres Thema, z. B. bei der Anlieferung von Tierfutter. Wir erledigen das möglichst außerhalb der Öffnungszeiten, immerhin haben wir hier über 3,8 Mio. Gäste in Jahr. Doch manches muss tagsüber vorgenommen werden und die Fahrzeuge müssen stets über Wege fahren, auf denen sich auch Fußgänger bewegen.

Immer wieder haben wir auch Biostoffe. Um einen sicheren Umgang zu gewährleisten, arbeiten wir eng mit der Arbeitsmedizin zusammen.

Ein Klassiker der Gefährdungen, wie überall, sind Unfälle durch Stolpern, Rutschen, Stürzen. Im Zoo lassen sich Anforderungen wie in der ASR aber nicht immer umsetzen: Verunreinigungen können nicht immer umgehend beseitigt werden, außerdem soll das Gelände in den Gehegen ja möglichst naturnah gestaltet sein.

Der Zoo ist inzwischen 180 Jahre alt, einen Teil seines Charmes machen die alten Gebäude aus. Einige stehen unter Denkmalschutz, so entstehen zusätzliche Anforderungen, z. B. bei Umbauten. Das engt die Gestaltungsspielräume für den Arbeitsschutz mitunter ein, etwa wenn es um die Umgestaltung von Treppenhäusern geht. Zunehmend beschäftigt uns auch der Hitzeschutz für Arbeitsplätze.

UF: Das Spektrum ist tatsächlich enorm breit. Wie nehmen Sie die Mitarbeiter da in Sachen Arbeitsschutz mit?

SM: Wie schon erwähnt, arbeiten hier Menschen mit viel Empathie und Risikobewusstsein. Wir setzen Arbeitsschutz nach dem STOP-Prinzip um. Das wird von den Mitarbeitern gut angenommen und wir bekommen auch von ihnen Impulse. Und wir setzen auf verhaltensbasierten Arbeitsschutz.

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf Kommunikation und Schulung. Neben Präsenzs Schulungen schulen wir auch über eine Online-Plattform. Da werden den Beschäftigten individuell genau passende Trainingsmodule zugewiesen. So bringen wir auch hier Systematik in den Arbeitsschutz und entwickeln ihn weiter.



Stefan Müller

ist Leiter Technik bei der BG prevent (vorher: BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) im Gesundheitszentrum Berlin-Mitte. Als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut er den Zoo Berlin seit 2021.



Streitfall Schutzmaßnahme – wie Sie moderieren, wenn die Einsicht fehlt

Sie wissen genau, was notwendig wäre, doch Vorgesetzte blocken ab oder Beschäftigte empfinden die Schutzmaßnahmen als übertrieben. Solche Situationen gehören zum Alltag von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Ohne Weisungsbefugnis, aber mit klarer Mission ist die Sifa oft Vermittler und Moderator in einem Spannungsfeld aus Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Akzeptanz. (WB)

Wenn der Widerstand kommt

Nicht jede Schutzmaßnahme stößt auf Zustimmung. Manche Vorschläge wirken unbequem, aufwendig oder werden schlicht nicht ernst genommen, sei es aus Zeitdruck, Unwissenheit oder Gewohnheit. Typische Reaktionen:

- „Das haben wir schon immer so gemacht.“
- „So ein Aufwand für so ein kleines Risiko?“
- „Das funktioniert bei uns nicht.“
- „Damit hält sich doch sowieso keiner dran.“

Manche Führungskräfte fürchten auch den Widerstand ihrer Teams oder sehen hohe Kosten auf sich zukommen bzw. eine reduzierte Produktivität. Beschäftigte wiederum empfinden neue Regeln oft als Misstrauenssignal oder als zusätzliche Belastung. Die Folge: Die Maßnahmen werden umgangen oder ignoriert – und damit steigt das Risiko von Manipulationen oder gefährlichen Gewöhnungseffekten.

Die Rolle der Sifa: Moderator statt Entscheider

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann in diesen Situationen nicht anordnen, wohl aber moderieren, erklären und strukturieren. Sie übersetzt sicherheitstechnische Anforderungen in verständliche Maßnahmen und vermittelt zwischen den Beteiligten. Dafür braucht es nicht nur Fachwissen, sondern auch Gesprächsführung, Geduld und strategische Vorbereitung.

Gut vorbereitet in die Diskussion: Ihre persönliche Checkliste

Gerade bei kontroversen Themen ist eine gute Vorbereitung entscheidend. Die folgende Checkliste hilft, sich systematisch auf Gespräche mit Vorgesetzten, Beschäftigten oder anderen Beteiligten einzustellen:

- **Wie konkret ist die Gefährdung beschrieben?** Arbeiten Sie mit beobachtbaren Beispielen aus dem Betrieb, nutzen Sie Fotos, Unfallberichte oder Beinahe-Ereignisse.
- **Welches Schutzziel steht im Vordergrund?** Machen Sie den Sinn der Maßnahme deutlich: Geht es um Schutz vor Quetschungen, Abstürzen oder Belastung durch Lärm?
- **Wurden Alternativen geprüft?** Zeigen Sie, dass Ihr Vorschlag nicht dogmatisch ist, sondern das Ergebnis eines Abwägungsprozesses.
- **Welche Einwände sind zu erwarten?** Denken Sie sich in die Sichtweise der Beteiligten hinein: Was spricht vermeintlich gegen die Maßnahme und wie lässt sich das entkräften?
- **Wie sieht die reale Arbeitssituation aus?** Berücksichtigen Sie bauliche Gegebenheiten, organisatorische Abläufe und informelle Regeln.

- **Gibt es Unterstützer?** Wer im Betrieb könnte Ihre Position stützen? Betriebsrat, Meister, langjährige Beschäftigte?
- **Wie ist die Kommunikationskultur im Unternehmen?** Achten Sie auf Ton, Timing und Sprache. In manchen Betrieben zählt das „Wie“ fast mehr als das „Was“.

Argumentieren Sie, statt zu appellieren

Vermeiden Sie Formulierungen wie „Das ist halt Vorschrift“ oder „Das muss einfach so sein“. Solche Aussagen erzeugen eher Ablehnung als Einsicht. Besser ist es, mit nachvollziehbaren Argumenten zu überzeugen:

- **Statt:** „Diese Schutzbrille ist vorgeschrieben.“
- **Besser:** „Bei dieser Tätigkeit besteht Spritzgefahr. Die Brille schützt gezielt dein Augenlicht – schon ein kleiner Unfall kann zu dauerhafter Sehbeeinträchtigung führen.“
- **Statt:** „Die Abtrennung ist Pflicht.“
- **Besser:** „Die Abtrennung sorgt dafür, dass du dich während des Transports nicht im Gefahrenbereich aufhältst. So werden Quetschungen effektiv verhindert.“

Solche Formulierungen holen die Beteiligten bei ihrer Erfahrung ab – und schaffen eher Zustimmung.

Lassen Sie Kompromisse zu, ohne das Ziel aufzugeben

Nicht jede Maßnahme lässt sich sofort umsetzen. Möglicherweise ist ein gestuftes Vorgehen sinnvoll: Zunächst organisatorische oder verhaltensbezogene Maßnahmen, später technische Nachrüstung. Entscheidend ist, dass das Schutzziel klar bleibt – auch wenn der Weg dorthin in Etappen erfolgt.

Wenn etwa eine automatische Zutrittskontrolle zu teuer oder technisch nicht umsetzbar ist, können vorläufige Maßnahmen wie Zutritt nur mit Einweisung, klare Piktogramme oder ein Sichtkontrollsystem eingeführt werden – verbunden mit einem konkreten Zeitplan für weiterführende Lösungen.



Fazit

Als Fachkraft für Arbeitssicherheit bewegen Sie sich oft zwischen den Fronten. Umso wichtiger ist es dann, mit klarem Blick, gutem Sachverstand und methodischem Vorgehen zu argumentieren. Wer vorbereitet in Gespräche geht, überzeugend auftritt und die Sichtweise der anderen versteht, kann Schutzmaßnahmen auch unter schwierigen Bedingungen auf den Weg bringen. Es geht nicht darum, sich durchzusetzen, sondern tragfähige Lösungen zu gestalten, die Sicherheit im Betrieb wirklich verbessern.

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

Welche Frage bewegt Sie?

Womit haben Sie gute Erfahrungen in der Praxis gemacht?

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



Unser Beratungsservice

Haben Sie eine individuelle Frage?

Schreiben Sie einfach an:

gefaehrungsbeurteilungplus@safetyxperts.de

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

„Unterweisungspflicht auch bei geringfügigen, kurzfristigen Lagerarbeiten?“

Sybille M., Jülich: „In unserem Betrieb gibt es kein klassisches Lagerpersonal. Lagerarbeiten wie das Einlagern, Umräumen oder Zusammenstellen von Materialien werden je nach Situation von unterschiedlichen Beschäftigten übernommen – oft nur wenige Male im Monat. Müssen wir diese Personen trotzdem vollständig zum Thema „Lagerarbeit“ unterweisen, obwohl das nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenbereich gehört?“

Werner Böcker: Ja, auch wenn Lagerarbeiten nur gelegentlich durchgeführt werden, müssen die Beschäftigten zu den damit verbundenen Gefährdungen und Schutzmaßnahmen unterwiesen werden. Der Grund dafür ist einfach: Lagerbereiche bergen zahlreiche Risiken – von Stolperstellen über ungeeignete Regalsysteme bis hin zu körperlicher Überlastung oder der Gefahr durch

Flurförderzeuge. Selbst kurze Einsätze können zu Unfällen führen, wenn grundlegende Sicherheitsregeln nicht bekannt sind.

Allerdings muss die Unterweisung nicht immer als umfassende Schulung durchgeführt werden. Entscheidend ist, dass die vermittelten Inhalte sich konkret an der Tätigkeit und dem Gefährdungspotenzial orientieren. In Ihrem Fall kann es ausreichen, eine arbeitsplatzbezogene Kurzunterweisung oder eine gezielte Einweisung durchzuführen, etwa vor dem ersten Einsatz oder bei Veränderung der Abläufe. Dabei sollten zentrale Aspekte wie Verkehrswege, Hebehilfen, Greifhöhen, Persönliche Schutzausrüstung und das Verhalten bei Unsicherheiten klar angesprochen werden. Wichtig ist, dass die Unterweisung nachvollziehbar dokumentiert wird, auch bei kurzen Tätigkeiten. Notieren Sie z. B., wer unterwiesen wurde, wann dies erfolgte und welche Inhalte besprochen wurden.

„Wie beziehe ich fremdsprachige Kollegen ein?“

Simo K., Esslingen: „Bei meinem Arbeitgeber gibt es immer mehr Mitarbeiter, die nur rudimentär Deutsch sprechen. Wie kann ich als Sifa dafür sorgen, dass diese Mitarbeiter auch ausreichend eingebunden werden?“

Jürgen Loga: Ihre Frage ist hochaktuell und sie betrifft inzwischen viele Betriebe und Verwaltungen. Wenn Mitarbeiter nur rudimentär Deutsch sprechen, besteht für Sie als Sifa das Risiko, dass wichtige Informationen zum Arbeitsschutz nicht ankommen. Damit gefährden sich nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch ihre Kollegen und den sicheren Ablauf der Arbeit.

Entscheidend sind die nachfolgenden Schritte:

- Sprachbarrieren systematisch erkennen: Prüfen Sie zu Beginn jeder Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung, ob Sprachprobleme bestehen. Sprechen Sie dazu auch mit der Personalabteilung.

- Mehrkanalige Kommunikation: Nutzen Sie einfache Sprache und vermeiden Sie Fachbegriffe.
- Arbeiten Sie mit Piktogrammen, Bildern und Videos, die komplexe Inhalte visuell verdeutlichen. Auch Videofilme können dabei eine sehr gute Unterstützung sein.
- Binden Sie mehrsprachige Unterlagen ein – zahlreiche Berufsgenossenschaften stellen inzwischen Informationen auf Polnisch, Rumänisch oder Bulgarisch bereit.
- Setzen Sie auf Mitarbeiter als Sprachmittler: In fast jedem Team gibt es Kollegen oder Kolleginnen, die übersetzen oder zumindest Hinweise geben können.
- Führen Sie praktische Übungen statt rein theoretischer Unterweisungen durch, damit Verständnis sichtbar wird.

Berücksichtigen Sie auch diesen Tipp: Dokumentieren Sie die Teilnahme und das Verständnis, um im Ernstfall rechtlich abgesichert zu sein.



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

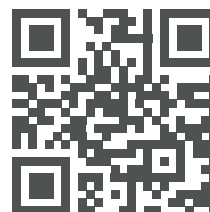
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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 touseef – AdobeStock.com, S. 4 Generiert von Werner Böcker – ChatGPT, S. 6, 7 Personalmonitor öffentlicher Dienst 2025, S. 8 Stefan Müller.

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 in den Vorruhestand?

Die repräsentative Studie „IIdA“ ergab, dass 68 % der Arbeitnehmer in den Babyboomer-Jahrgängen früher als geplant in Rente gehen wollen, was von Experten als alarmierend für den Arbeitsmarkt und die Rentensysteme eingestuft wird. Ab welchem Alter ist für die meisten dann vorgezogen Schluss?

- 64 Jahre
- 65 Jahre
- 66 Jahre

Richtige Antwort: 64.
68 % aller Babyboomer wollen mit 64 Jahren aufhören!



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

Ein Gläschen in Ehren!

Warum Alkohol am Arbeitsplatz ein Tabu sein muss

Wir können über alles reden!

Mediation bei Konflikten am Arbeitsplatz

Gefährdungsbeurteilung digital

Wie Sie die passende Lösung finden



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit