



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **SIFA**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



SUCHTMITTEL

MIT 2 PROMILLE IN DIE KATASTROPHE

Suchtmittel haben eine katastrophale Wirkung auf die Arbeitssicherheit – hier gibt es kein Pardon! **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

MEDIATIONS- TECHNIKEN FÜR SIFA

Weniger direkte Kommunikation führt zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. **S. 6**

RADIKALE POLITISCHE AUSSAGEN IM JOB

Mit Regeln und Sanktionen steuern Sie den Umgang mit politischen oder religiösen Aussagen. **S. 10**



DAS EXPERTENTEAM



Werner Böcker (WB)

Diplom-Ingenieur,
Dozent und technischer
Sachverständiger.
Ihr Experte für das Thema
Gefährdungsbeurteilungen.



Jürgen Loga (JL)

Geprüfter Auditor
psychischer Arbeitsschutz.
Ihr Experte für das Thema
„Psychische Gefährdungen“
am Arbeitsplatz.



Uta Fuchs (UF)

Fachjournalistin mit
Spezialgebiet Arbeits-
und Gesundheitsschutz.
Ihre Expertin mit großem
Praktiker-Netzwerk.

No-Go: Suchtmittel am Arbeitsplatz

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Ein Bier nach Feierabend schadet doch nicht“ – so oder ähnlich beginnen viele Gespräche über Suchtmittel. Am Arbeitsplatz wird das Thema dagegen oft verdrängt oder bagatellisiert. Dabei wissen wir alle: Schon kleinste Mengen können die Sicherheit erheblich gefährden. Noch komplizierter wird es, wenn nicht Alkohol, sondern Medikamente, Drogen oder Aufputzmittel ins Spiel kommen.

In dieser Ausgabe möchten wir das Schweigen brechen. Wir zeigen, wie Sie Suchtmittelrisiken in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen, worauf Sie in der Praxis achten sollten und welche Maßnahmen greifen. Ziel ist es nicht, den moralischen Zeigefinger zu heben, sondern für ein Klima zu sorgen, in dem man hinsieht, anspricht und unterstützt – im Sinne von Sicherheit und Gesundheit für alle.

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 Gefährdungsbeurteilung unter: www.safetyxperts.de/expert

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

www.safetyxperts.de



Gefahrgut-Datenbank jetzt kostenfrei online

Die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung stellt ihre Gefahrgut-Datenbank (Datenbank Gefahrgut (DGG)) seit Juli 2025 kostenfrei zur Verfügung. Sie können damit schnell und unkompliziert prüfen, welche Vorschriften für den Transport eines bestimmten Stoffes oder Produkts gelten. Der Vorteil: Statt mühsam in umfangreichen ADR-Tabellen zu blättern, haben Sie die wichtigsten Angaben mit wenigen Klicks auf dem Bildschirm. (WB)

Die Datenbank erlaubt die Suche nach UN-Nummern, Stoffnamen oder Synonymen. Sobald Sie einen Stoff auswählen, erhalten Sie eine übersichtliche Darstellung mit allen relevanten Informationen: Gefahrklasse, Verpackungsgruppe, erforderliche Kennzeichnung, Transportkategorie, Mengengrenzen und mögliche Freistellungen. Sie sehen sofort, welche Vorgaben im Straßenverkehr (ADR) gelten und welche Besonderheiten für Schiene, Binnenwasserstraße, Seeverkehr oder Lufttransport zu beachten sind. Damit eignet sich die Datenbank nicht nur für große Transportunternehmen, sondern gerade auch für Betriebe, die nur gelegentlich mit Gefahrgut in Berührung kommen. Ob Sie Waren an Kunden weiterversenden, Gefahrstoffe in kleinen Mengen lagern oder Proben transportieren – Sie können jederzeit prüfen, welche Pflichten Sie einhalten müssen.



Praxisbeispiel

Ein Handwerksbetrieb hat Spraydosen mit Kältespray für Wartungsarbeiten bestellt. Ein Kunde bittet darum, eine kleine Menge mitzuliefern. Schnell entsteht die Frage: Muss

diese Sendung als Gefahrgut deklariert werden? Mit der DGG geben Sie den Begriff „Aerosol“ oder die UN-Nummer ein. Sofort sehen Sie: Spraydosen gehören in eine definierte Gefahrklasse, unterliegen besonderen Kennzeichnungspflichten, können aber bei kleinen Mengen unter die ADR-Freistellung fallen. Damit haben Sie eine klare Grundlage, um rechtssicher zu entscheiden.

Ihre Vorteile

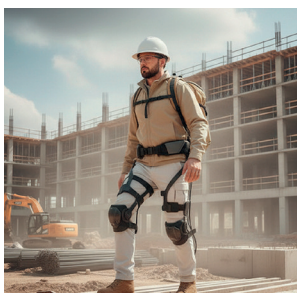
- Rechtssicherheit: Sie gleichen Ihre betriebliche Praxis direkt mit den aktuellen Vorschriften ab.
- Zeitersparnis: Statt in unübersichtlichen Tabellen zu suchen, haben Sie alle relevanten Angaben kompakt vor sich.
- Fehlervermeidung: Falsche Etiketten oder unzulässige Verpackungen fallen sofort auf und lassen sich korrigieren.

Sie erreichen die Datenbank Gefahrgut kostenfrei unter <https://www.dgg.bam.de/dgginfo>.

IFA Berlin – KI spielt eine immer größere Rolle im Arbeitsschutz

Ich habe auf der diesjährigen Technologie- und Industriemesse „IFA Berlin“ zahlreiche Lösungen entdeckt, die den Arbeitsschutz beeinflussen. Über 1.800 Aussteller präsentierten sich – die meisten aus Asien oder Nordamerika. Künstliche Intelligenz(KI)-Systeme waren der Motor vieler Innovationen: Aufgaben, die früher teuer waren, lassen sich heute leicht und kostengünstig umsetzen. (JL)

Bislang kennt man vor allem die kollaborativen Roboter, die aber teuer und aufwändig sind. Die KI zeigt jetzt als eindrucksvolles Beispiel eine Übergangslösung: Exoskelette mit KI-Unterstützung. Das Hypershell X (<https://eu.hypershell.tech>) kostet unter 900 €. Über Sensoren erkennt es Bewegungsabsichten und entlastet beim Gehen oder Heben durch gezielte Motorunterstützung. In einer Montagehalle zeigte sich, wie eine Mitarbeiterin mit Exoskelett schwere Bauteile leichter bewegen konnte – weniger Belastung, weniger Ermüdung.



Das Exoskelett wird einfach angeschnallt.

Für Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit bedeutet das neue Anforderungen und Einarbeitung in ein neues Arbeitsumfeld:

- Die Einweisung und Unterweisung müssen die Anforderungen von Bedienung an KI-Systeme erfüllen, auch beim Datenschutz.
- Gefährdungsbeurteilungen müssen auch KI- und Fehlfunktionsrisiken abdecken.
- Mechanische und funktionale Sicherheit sind gerade bei diesen Systemen nach neuen Überprüfungsverfahren sicherzustellen.



Fazit

Die IFA zeigt: KI ist im Arbeitsschutz angekommen. Exoskelette wie das Hypershell X machen Unterstützung erschwinglich. Sifas müssen sich auf eine Zukunft einstellen, in der Technik und Mensch noch enger zusammenarbeiten – mit neuen Chancen, aber auch neuen Pflichten.



Suchtmittel am Arbeitsplatz – wie Sie Risiken erkennen und gegensteuern

Alkohol, Cannabis, illegale Drogen, missbräuchlich eingesetzte Medikamente oder Aufputschmittel können am Arbeitsplatz zu gravierenden Sicherheits- und Gesundheitsrisiken führen. Damit diese Gefahren nicht übersehen werden, müssen sie in der Gefährdungsbeurteilung systematisch erfasst, bewertet und mit wirksamen Maßnahmen kontrolliert werden – von der Ermittlung bis hin zur Wirksamkeitsprüfung. (WB)

Suchtmittel am Arbeitsplatz sind ein sensibles Thema. Oft wird darüber hinweggesehen – aus Unsicherheit, falscher Rücksichtnahme oder weil die Auswirkungen unterschätzt werden. Doch genau dieses Wegsehen erhöht das Risiko, dass sich die Probleme verfestigen und am Ende in Unfälle, Ausfälle oder dauerhafte Gesundheitsschäden münden. Die Gefährdungsbeurteilung gibt Ihnen den Rahmen, um dieses Thema strukturiert anzugehen – sachlich, verbindlich und ohne Willkür.

Gefährdungsermittlung – Risiken realistisch erfassen

Bevor Maßnahmen geplant werden können, muss klar sein, welche konkreten Gefahren im Betrieb bestehen. Berücksichtigen Sie dabei nicht nur akute Rauschzustände, sondern auch mittel- und langfristige Auswirkungen auf die Sicherheit, die Leistungsfähigkeit und das Betriebsklima.

- **Alkohol:** Schon kleine Mengen verlangsamen die Reaktion und mindern die Aufmerksamkeit. Ab etwa 0,3 Promille lassen sich Beeinträchtigungen in Tests deutlich messen. Diese Werte werden jedoch häufig missverstanden: Wer glaubt, bei 0,3 Promille noch sicher zu sein, überschreitet leicht weitere Grenzen. Die Risikobereitschaft steigt und damit auch die Unfallgefahr – oft unbemerkt.
- **Illegale Drogen:** Kokain, Amphetamine oder ähnliche Substanzen verändern die Wahrnehmung, das Urteilsvermögen und das Verhalten massiv. Die Wirkung ist schwer vorhersehbar, besonders bei schwankender Wirkstoffqualität oder Mischkonsum. Plötzliche Leistungseinbrüche, unkoordinierte Bewegungen oder riskantes Verhalten sind jederzeit möglich.
- **Cannabis:** Trotz Legalisierung gilt am Arbeitsplatz das gleiche Prinzip wie bei Alkohol: Berauscht zu arbeiten ist verboten, wenn dadurch Gefahren entstehen (§ 15 ArbSchG, § 7 DGVV-Vorschrift 1). Viele unterschätzen, dass Reaktionsfähigkeit, Konzentration und Kurzzeitgedächtnis noch Stunden nach dem Konsum eingeschränkt sein können. Die Legalisierung darf nicht als Freibrief für den Arbeitskontext verstanden werden.
- **Medikamente:** Schmerz-, Beruhigungs- oder Schlafmittel können Müdigkeit, verlangsamte Reaktionen oder Koordinationsprobleme verursachen. Auch frei verkäufliche Präparate, z. B. gegen Erkältung oder Allergien, können die Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigen.
- **Aufputschmittel:** Dazu zählen illegale Stimulanzien, missbräuchlich eingesetzte Medikamente oder extrem hoch dosierte Koffeinpräparate. Häufig werden sie verwendet, um länger wach zu bleiben oder die Leistungsfähigkeit zu steigern. Das Problem: Ohne diese Mittel wirkt die eigene Leistung oft deutlich geringer, was die Konsumhäufigkeit erhöht. Neben Herz-Kreislauf-Belastungen steigt die Fehlerquote – und Kolle-

ginnen und Kollegen fühlen sich durch „Überleistung“ unter Druck gesetzt.

- **Mischkonsum:** Besonders riskant, weil sich Wirkungen unvorhersehbar verstärken oder verändern. Schon Alkohol in Kombination mit bestimmten Medikamenten kann zu akuten Kreislaufproblemen führen.

Frühwarnzeichen erkennen und dokumentieren

Um Suchtmittelrisiken in der Gefährdungsbeurteilung belastbar bewerten zu können, benötigen Sie objektive Beobachtungen statt bloßer Vermutungen.

Achten Sie beispielsweise auf:

- Häufung von Fehlern oder Beinaheunfällen
- Auffällige Fehlzeiten, insbesondere nach Wochenenden oder Feiertagen
- Plötzliche Stimmungsschwankungen, Rückzug oder Reizbarkeit
- Missachtung von Sicherheitsregeln und PSA-Vorgaben



Wer wegschaut oder es bewusst toleriert, ist mitverantwortlich.

Totschweigen und Bagatellisieren vermeiden

Ein Problem wird nicht kleiner, weil niemand darüber spricht. Häufig wird aus falscher Kollegialität verharmlost: „Er ist eben kein Freund von Traurigkeit“ oder „Das gehört doch dazu“. Ebenso schädlich ist Schweigen aus Angst, sich unbeliebt zu machen.

Für die Praxis der Gefährdungsbeurteilung heißt das:

- Legen Sie verbindlich fest, dass sicherheitsrelevante Auffälligkeiten gemeldet werden müssen.
- Machen Sie deutlich, dass Ansprechen ein Beitrag zur Sicherheit ist und kein „Denunziantentum“.
- Schulen Sie Führungskräfte darin, Beobachtungen anzusprechen, ohne zu stigmatisieren.

Bewertung und Priorisierung der Risiken

Nach der Erfassung müssen die Gefährdungen bewertet werden:





- **Die Schwere möglicher Folgen:** von Produktionsfehlern bis zu tödlichen Unfällen
- **Eintrittswahrscheinlichkeit:** abhängig von Konsumhäufigkeit, Tätigkeit und Arbeitsumfeld
- **Expositionsdauer:** Wie lange kann jemand in beeinträchtigtem Zustand tätig sein, bevor es auffällt?



Praxisbeispiel

Ein Kranführer unter Medikamenteneinfluss hat ein deutlich höheres Schadenspotenzial als ein Büroangestellter mit vergleichbarer Einschränkung und erfordert daher einen dringenderen Handlungsbedarf.

Maßnahmenplanung nach dem TOP-Prinzip

Nutzen Sie den Dreiklang aus technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen – in dieser Reihenfolge. Ziel ist es, Gefährdungen möglichst an der Quelle zu verhindern und nicht erst auf das Verhalten Einzelner zu reagieren.

Technische Maßnahmen wirken direkt an Maschinen, Anlagen oder Arbeitsplätzen und können verhindern, dass beeinträchtigte Personen überhaupt gefährliche Tätigkeiten ausführen.

- **Schlüsselsysteme oder Zugangscodes** – Nur geschulte und autorisierte Personen können die Maschine starten. Damit wird nicht der Konsum erkannt, aber es wird sichergestellt, dass nur ein definierter Personenkreis Zugang hat, den Sie im Vorfeld geprüft und unterwiesen haben.
- **Totmannschalter und Sensortechnik** – Systeme, die nur bei kontinuierlicher, aktiver Bedienung funktionieren oder automatisch abschalten, wenn der Bediener nicht mehr reagiert. So lassen sich gefährliche Situationen vermeiden, wenn jemand durch Suchtmittel beeinträchtigt plötzlich die Kontrolle verliert.
- **Zugangsbeschränkungen zu Gefahrstoffen** – Schränke oder Lager, die nur mit speziellen Schlüsseln oder Karten geöffnet werden können, verhindern den unbefugten Zugriff durch Personen, die nicht in einem sicheren Zustand arbeiten.

Organisatorische Maßnahmen betreffen Abläufe, Zuständigkeiten und Regeln im Betrieb. Sie setzen dort an, wo technische Lösungen nicht ausreichen.

- **Betriebsvereinbarungen zu Suchtmitteln** – Klare Regeln zu Alkohol, Cannabis, illegalen Drogen, Medikamenten und Aufputschmitteln schaffen Transparenz. Die Vereinbarung sollte auch das Vorgehen im Verdachtsfall regeln, d. h., wer informiert wird, wie eine Freistellung erfolgt und welche Unterstützung angeboten wird.
- **Feste Meldewege und Ansprechpersonen** – Benennen Sie Personen, die bei Auffälligkeiten kontaktiert werden können. Das reduziert die Hemmschwelle für Kolleginnen und Kollegen, etwas zu sagen.
- **Anpassung von Arbeitsplänen** – Wenn Beschäftigte Medikamente einnehmen müssen, die ihre Reaktionsfähigkeit beeinträchtigen, können organisatorische Änderungen (z. B. die Umsetzung auf risikoärmere Tätigkeiten) die Gefährdung deutlich reduzieren.

Persönliche Maßnahmen setzen direkt bei der betroffenen Person an und zielen darauf ab, das Risiko kurzfristig zu minimieren und langfristig zu beheben.

- **Arbeitsmedizinische Beratung** – Der Betriebsarzt kann einschätzen, ob eine Person in ihrer Tätigkeit gefährdet ist, und Empfehlungen zur weiteren Einsatzfähigkeit geben.
- **Vertrauliche Hilfsangebote** – Ein niedrigschwelliges, anonymes Beratungsangebot erleichtert es Betroffenen, über Konsumprobleme zu sprechen.

Kontrolle der Wirksamkeit

Prüfen Sie regelmäßig, ob alle festgelegten Regeln auch tatsächlich eingehalten werden. Das können Sie beispielsweise durch unangekündigte Arbeitsplatzbegehungen, gezielte Beobachtungen in sicherheitskritischen Bereichen oder strukturierte Feedbackgespräche mit Führungskräften und Beschäftigten tun. Achten Sie nicht nur auf Verstöße, sondern auch auf deren Ursachen: Liegt es an fehlender Information, mangelnder Akzeptanz oder bewusster Missachtung?

Dokumentation und Rechtssicherheit

Eine vollständige Dokumentation ist sowohl für die Rechtssicherheit als auch für die interne Transparenz unverzichtbar. So gehen Sie vor:

- **Beschreiben Sie die Gefährdung eindeutig.** Die Aussage z. B. „erhöhtes Unfallrisiko durch Maschinenbedienung unter möglichem Alkoholeinfluss“ ist präziser als „Alkoholproblem“.
- **Legen Sie fest, wann und wie Prüfungen stattfinden,** z. B.: „Kontrolle der Einhaltung des Alkoholverbots einmal pro Quartal durch Begehung und Stichprobeninterviews“.
- **Halten Sie alle Anpassungen und deren Gründe fest,** um den kontinuierlichen Verbesserungsprozess nachzuweisen.



Praxistipps für Ihre GBU

- Erfassen Sie die Suchtmittelrisiken ausdrücklich in Ihrer Gefährdungsbeurteilung.
- Nutzen Sie objektive Beobachtungen statt Hörensagen.
- Setzen Sie klare, verbindliche Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip um.
- Schaffen Sie sichere Meldewege, die auch anonymes Feedback ermöglichen.
- Prüfen Sie mindestens jährlich, ob Ihre Maßnahmen wirksam und akzeptiert sind.



Fazit

Suchtmittel am Arbeitsplatz sind mehr als ein individuelles Problem – sie können die Sicherheit im gesamten Betrieb gefährden. Eine Gefährdungsbeurteilung, die diese Risiken klar benennt, objektiv bewertet und mit gezielten Maßnahmen bearbeitet, ist ein wirksames Instrument, um Unfälle, Leistungseinbußen und gesundheitliche Schäden zu vermeiden. Entscheidend ist, Risiken nicht zu verdrängen, sondern frühzeitig zu erkennen, deutlich anzusprechen und kontinuierlich gegenzusteuern.



So setzen Sie die Mediation bei psychischen Belastungen der Arbeitnehmer ein

Nicht nur ich erlebe es täglich, sondern viele Menschen klagen auch in den Medien darüber: Die Konflikte an Arbeitsplätzen und in der Gesellschaft nehmen zu. Ein Grund: Es gibt immer weniger direkte Kommunikation – mehr Chats, weniger Gespräche. Die Firma Microsoft hat dies untersucht: Ihr „Microsoft Work Trend Index“ zeigt, dass fast die Hälfte der Beschäftigten ihre Arbeit als chaotisch und fragmentiert erlebt. EU-weit meldeten 12,5 % beispielsweise verbale Übergriffe. Seit vielen Jahren arbeite ich als Mediator und möchte Ihnen im Folgenden praxiserprobte Mediationstechniken zeigen, mit denen Sie als Sifa psychische Belastungen senken können. (JL)

Konflikte entstehen dort, wo Unsicherheit (unklare Rollen, Ziele), Knappheit (Zeit, Budget, Personal) und Organisationschaos (unge-regelte Abläufe) zusammentreffen.

Rechnen Sie an dieser Stelle mit inneren Konflikten beim Arbeitgeber

Es lassen sich in der Tat typische Bereiche ausfindig machen, in denen die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass es zu Konflikten kommt. Diese sind aufgrund aktueller EU-Studien:

- Rollen und Zuständigkeiten: Team gegen Führung, Führung gegen Führung
- Kommunikation und Missverständnisse: innerhalb von Teams, zwischen Bereichen
- Ressourcen und Ziele: Projektleitung gegen Linienführung, Abteilungen untereinander
- Werte und Persönlichkeiten: Reibung zwischen Kollegen sowie ethische, politische und religiöse Stilfragen
- Mobbing/Bossing und Belästigung (inkl. sexualisierter): Einzelne gegen Gruppe, Führung gegen Mitarbeiter
- Privates wirkt ins Unternehmen: Pflege, Trennung, finanzielle Sorgen



Der Kontakt mit Menschen führt schnell zu Konflikten.

Auch äußere Konflikte nehmen zu

Zusätzlich kann man pauschal sagen, dass alle Bereiche, die viel nach außen kommunizieren, ebenfalls ein stärkeres Konfliktrisiko haben. Hier die Klassiker:

- Kundenservice
- Einkauf
- Verkauf



Tipp: Berücksichtigen Sie die Brennpunkte der GB Psych

Sie können davon ausgehen, dass die äußeren Konflikte regelmäßig psychische Belastungen auslösen. Deshalb hat es sich bewährt, hier mindestens alle zwei Jahre die psychische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Die Verhältnisse formen das Verhalten

Gute Regeln reduzieren Konflikte. Klare Prozesse, Zuständigkeiten, Kommunikationswege und Eskalationspfade senken Missverständnisse. Das ist nicht nur Organisationslehre, sondern auch Arbeitsschutzrecht, denn Arbeitgeber müssen psychische Gefährdungen beurteilen und Arbeit menschengerecht gestalten (§5 ArbSchG). Dazu zählen auch soziale Faktoren wie Arbeitsorganisation und Kommunikation. Als Sifa ist es daher Teil Ihrer Aufgabe, die Führungskräfte und den Arbeitgeber darauf hinzuweisen.

So werden Sie die Anlaufstelle für Konflikte

Viele Konflikte schwelen oft jahrelang im Untergrund vor sich hin und vergiften das Klima. Sie haben in der obigen Aufstellung gesehen, dass es feste Konfliktthemen gibt und daher ist es wichtig, dass Sie in den jeweiligen Bereichen die Möglichkeit schaffen, dass Reibungspunkte gemeldet werden. Dabei haben sich in technischer Hinsicht folgende Maßnahmen bewährt:

- Kummerkasten, in dem anonym unbeobachtet Meldungen abgegeben werden können: Diese werden durch ein Gremium der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung regelmäßig ausgewertet.
- Überlastungsanzeige, die offiziell übermittelt wird: Dies geschieht meistens via E-Mail oder am Papier und wird spätestens im Arbeitsschutzausschuss veröffentlicht.
- Mobbing- oder Bossing-Anzeigen, die offiziell übermittelt werden: Auch hier erfolgt dies meistens via E-Mail oder am Papier. Das Thema ist dann in einem Team zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu klären.
- Schlechte Bewertungen bei Befragungen: Wenn Sie als Sifa im Rahmen der Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung viele negative Einschätzungen erhalten, ist dies ebenfalls ein Zeichen von schwelenden Konflikten.
- Negative Aussagen auf Bewertungsportalen: Auch wenn sie anonymisiert erfolgen, kann man doch oft nachvollziehen, wo es Probleme und Konflikte bei dem jeweiligen Arbeitgeber gibt.





Häufig sind dann trotz Anonymisierung Gespräche online z. B. über einen Chat möglich.

Dann ist Mediation Ihre Lösung als Sifa

Bei einem Konflikt sind oft die Parteien nicht in der Lage, eine vermittelnde Position einzunehmen oder Kompromisse einzugehen. Erst ein neutraler Vermittler kann Positionen darlegen, Alternativen gemeinsam erarbeiten und Lösungen finden.

Viele gehen dann einen von drei Wegen:

- Sie wählen den „stressvollen“ Weg: Sie entscheiden sich entweder für die „Flucht“ (Kündigung, Krankheit oder Frühverrentung), das „Einfrieren“ (Rückzug und innere Kündigung) oder den „Angriff“ (aggressives Vorpreschen und Schaffen von Fakten durch Handlungen, wie Anschreien oder Tätlichkeiten).
- Sie wenden sich an einen Anwalt und suchen den Vermittler im Gericht.
- Sie kontaktieren einen Mediator, der eine direkte Vermittlung erreichen soll.
- Nur der letzte Weg, die Mediation, kann mit dem Einverständnis aller Parteien besritten werden – alle anderen Alternativen können einseitig gewählt werden und führen oft nur zu nicht zufriedenstellenden Lösungen. Liegt das Einverständnis vor, ist die Mediation oft der beste Weg zur Konfliktbeilegung, erfordert aber auch einen zertifizierten Mediator, der über Erfahrung und Souveränität verfügt.



Tipp: Zusatzqualifikation als Mediator

Es gibt immer öfter Sifas, die die Zusatzausbildung als Mediator absolvieren. In der Tat ist das eine sehr gute Möglichkeit, in der Tätigkeit deeskalierend zu wirken. Es gibt den Bundesverband der Mediation, bei dem Sie sich über diese Ausbildung informieren können (www.bmev.de).

Die Mediation hat – weil sie gesetzlich geregelt und geprüft ist – ein einheitliches Verfahren entwickelt und zeigt immer den gleichen Aufbau. Sie können auch als Sifa diese Schritte gehen, wichtig ist nur, dass Sie durch diese Tätigkeit nicht die Neutralität oder Unabhängigkeit aus den Augen verlieren:

1. Auftrag und Rahmen werden festgelegt: Teilnehmer, Ziele, Vertraulichkeit, Spielregeln etc. werden jeweils individuell besprochen und dann gemeinsam vereinbart.
2. Themen und Sichtweisen: Jede Partei wird gehört (ohne Unterbrechung, meist ohne Anwesenheit der anderen Partei, der Mediator ist dann der „Allwissende“).
3. Interessenklärung: Die Bedürfnisse hinter den Positionen der jeweiligen Partei werden zuerst intern erfasst und beschrieben und nach Durchsicht für alle sichtbar gemacht.
4. Optionen entwickeln: Viele Lösungen werden diskutiert, wobei sowohl der Mediator als auch die Parteien ein Vorschlagsrecht haben. Es findet aber noch keine Bewertung statt.
5. Bewerten und vereinbaren: Der Mediator sorgt für konkrete Absprachen sowie die Festlegung von Verantwortlichen und Terminen.

6. Nachhalten: Nach einer entsprechenden Zeit gibt es mit allen Parteien und dem Mediator einen Review-Termin, an dem geprüft wird, wie sich die Situation entwickelt hat.

So wird eine Mediation nicht (!) funktionieren

In meinem Alltag als Mediator erlebe ich es leider immer wieder, dass Mediationen nicht immer erfolgreich Konflikte lösen. Als Sifa können Sie aber viel dazu beitragen, dass die Mediation ihr Ziel erreicht: Es geht vor allem um die Rahmenbedingungen, die maßgebend gesetzt werden müssen. Es klappt meistens nicht, wenn

...

- die Mediation so eingeführt wird, dass sie falsche Erwartungen weckt: Mediation ist kein Schieds-, sondern ein Vermittlungsverfahren.
- der Mediator nicht als neutral und unabhängig von einer Partei betrachtet wird. Betriebsräte, Sifa und Datenschutzbeauftragte müssen beispielsweise über eine sehr hohe Akzeptanz und Anerkennung in der Belegschaft verfügen, damit sie akzeptiert werden.
- die Prozesse und Abläufe zu lange dauern und oft taktischen Verzögerungen ausgesetzt sind. Meine Erfahrung zeigt, dass spätestens nach drei bis vier Terminen eine Lösung gefunden wird – oder eine Mediation in der jeweiligen Situation nicht funktioniert.



Ein Mediator vermittelt zwischen den Parteien.

Je mehr Führungskräfte und interessierte Mitarbeiter die Technik und Inhalte einer Mediation kennenlernen, desto weniger Konfliktpotenzial wird in den einzelnen Bereichen entstehen. Deshalb ist es oft sinnvoll, wenn das entsprechende Wissen in Form von Workshops vermittelt wird, im Alltag dann aber doch ein dauerhafter externer Mediator zum Einsatz kommt, der eine möglichst neutrale und unabhängige Position einnehmen kann.



Fazit

Nach einer psychischen Gefährdungsbeurteilung, aber auch nach anonymen oder öffentlichen Hinweisen ist die Mediation eine sehr gute Option, um Konflikte in einer Gruppe zu lösen. Arbeiten Sie nur mit einem ausgebildeten Mediator, der Referenzen nachweisen kann. Sie finden diese in jeder IHK in dem dortigen Mediatoren-Verzeichnis.



Internet-Tipp

Auf der Internetseite www.mediation-effektiv.de finden Sie weitere zahlreiche Dokumente und Vorlagen zu dieser Technik.



„Digitale Lösungen bevorzugt, wenn sie zum Unternehmen passen“

Als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit begegnet Steffen Röhr ganz vielen Menschen und ganz unterschiedlichen Mentalitäten in Sachen Sicherheit. Während die einen noch auf den dicken Ordner mit den Unterlagen schwören, sind andere längst auf der Suche nach digitalen Lösungen bzw. arbeiten erfolgreich damit. (UF)

Uta Fuchs: Als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit finden Sie sicher Gefährdungsbeurteilungen in unterschiedlicher Qualität vor. Wie ist aus Ihrer Sicht der aktuelle Stand?

Steffen Röhr: Nach wie vor erlebe ich große Unterschiede. Während es in Konzernen läuft, sehen Verantwortliche im Mittelstand die Gefährdungsbeurteilung häufig noch als Klotz am Bein. Aber auch hier erlebe ich positive Ausnahmen.

UF: Dabei gibt es doch eine ganze Reihe von Produkten, die Unternehmen bei dieser Aufgabe unterstützen.

SR: Ja, die gibt es. Und ich bin ein großer Freund von digitalen Produkten. Bei HSC Nord entwickeln wir ja selbst solche Lösungen. Doch jetzt kommt ein großes „Aber“: Nur digital reicht nicht, es muss auch eine gute Lösung sein. Die digitalen Produkte müssen verständlich, ergonomisch und intuitiv sein, denn schließlich soll der Kunde damit selbstständig arbeiten können.

UF: Die Qualität der Produkte auf dem Markt ist sicher unterschiedlich. Was macht für Sie eine gute Lösung aus?

SR: Das Ziel muss ja immer sein, dass die Kunden aktiv damit umgehen können. Lassen Sie mich ein Negativ-Beispiel nennen: Kürzlich habe ich bei einem Kunden eine große Software-Lösung vorgefunden. Und groß war dann auch die Gefährdungsbeurteilung, die das Programm produzierte – sage und schreibe 110 Seiten. Das war sehr unübersichtlich, unstrukturiert und man hat einfach den Überblick verloren. Das ist meiner Meinung nach nicht zielführend.



Steffen Röhrs Tipp

Wer eine digitale Lösung für die Gefährdungsbeurteilung sucht, sollte nicht meinen, dass das, was viel kostet, auch viel wert ist. Wichtig ist, sich fertige Gefährdungsbeurteilungen anzusehen und zu prüfen, ob man im Unternehmen gut damit arbeiten kann.

UF: Sie plädieren also eher für das kleine, schlanke Angebot?

SR: Das würde ich so grundsätzlich nicht sagen. Es muss in seiner Funktionalität zum Unternehmen passen. Ich erlebe auch, dass Firmen zwar eigentlich eine digitale Lösung haben, dann aber alle Dokumente ausdrucken und voller Stolz einen dicken Ordner präsentieren. Das ist aber eher das Denken von gestern.

UF: Was wäre denn ein Qualitätsmerkmal einer sinnvollen Lösung zur Gefährdungsbeurteilung?

SR: Wie schon gesagt, Kunden sollten aktiv damit arbeiten können. Dazu gehört z. B. auch, dass Fristen und Termine hinterlegt werden können. Mit dem Erstellen der Gefährdungsbeurteilung ist ja der Prozess nicht abgeschlossen. Wenn die Verantwortlichen später z. B. eine Erinnerung an eine nötige Prüfung bekommen, kann das die Abläufe im Alltag erleichtern.

Sinnvoll ist es für viele meiner Kunden auch, wenn wir neben den Stammdaten zusätzliche Informationen, z. B. zu Begehungen und Unterweisungen, in einem AMS, einem Arbeitsschutz-Managementsystem also, ablegen können. Dann haben die Verantwortlichen alle Prozesse rund um den Arbeitsschutz auf einen Blick unter Kontrolle. Und wir gehen noch einen Schritt weiter, indem wir Sonderwünsche unserer Kunden aufnehmen und entwickeln können.

UF: Haben Sie dazu ein Beispiel aus der Praxis?

SR: Ja klar. Wir haben vor einiger Zeit eine App entwickelt, in der Mitarbeiter kritische Situationen an ihrem Arbeitsplatz fotografieren und ins System hochladen oder per Textnachricht auf Probleme hinweisen können.

UF: Das klingt gut. Doch vermutlich gib es nicht die eine Lösung, die für alle Branchen oder Unternehmensgrößen passt.

SR: Genau. Deshalb haben wir beispielsweise unsere Plattform modular aufgebaut. Ich betreue unter anderem einen Festmacher-Betrieb im Hafen. Das sind die Männer, die die oft armdicken Taue von den Schiffen an den Dalben am Kai festmachen und auch wieder loswerfen, damit die Schiffe bei Wind und Wetter sicher an- und ablegen können.

Die Gefährdungen dort draußen im Hafen sind natürlich ganz andere als in einem Industriebetrieb. Hier starten wir die Gefährdungsbeurteilung also erst einmal mit einem standardisierten Fragenkatalog. Da klären wir: Wie ist der Arbeitsschutz organisiert, wer trägt an welcher Stelle Verantwortung? Das geht im Detail bis hin zu den konkreten Arbeitsabläufen. Auf dieser Basis programmieren wir dann eine maßgeschneiderte Lösung. So ist sichergestellt, dass die Anwender nicht mit unnötigen Informationen überfrachtet werden.

UF: Das klingt plausibel. Haben Sie einen Tipp für unsere Leser – wie baut man sich so einen Fragebogen zum Start am besten auf?

SR: Da muss heute niemand bei null anfangen. Ich würde mit den Angeboten der Berufsgenossenschaften starten. Damit haben Sie schon eine solide Basis. An die aktuelle Situation in Ihrem Verantwortungsbereich müssen Sie diesen Fragenkatalog aber auf jeden Fall anpassen.



Steffen Röhr

unterstützt Unternehmen seit über 15 Jahren in Sachen Arbeitssicherheit und Schulungen. Seit einem Jahr ist er beim Dienstleister HSC Nord Leiter der Arbeitssicherheit und Academy und als externe Fachkraft für Arbeitssicherheit in Unternehmen unterschiedlicher Branchen aktiv.



Füreinander statt gegeneinander – so fördern Sie soziale Kompetenz im Arbeitsschutz

Sicheres Arbeiten hängt nicht nur von Technik und Vorschriften ab, sondern auch vom Umgang der Menschen miteinander. Wo Konkurrenz und Misstrauen herrschen, steigt das Risiko für Fehler und Unfälle. Wo dagegen gegenseitige Unterstützung selbstverständlich ist, profitieren Sicherheit, Gesundheit und Zusammenarbeit gleichermaßen. (WB)

Ein gutes Arbeitsumfeld entsteht nicht von allein. Neben Regeln und Schutzausrüstung spielt auch die soziale Kompetenz eine entscheidende Rolle. Rücksicht, klare Kommunikation und die Bereitschaft, füreinander einzustehen, sind ein unterschätzter Sicherheitsfaktor. Fachkräfte für Arbeitssicherheit können hier Impulse geben, indem sie aufzeigen, wie Teamgeist und Arbeitsschutz zusammenhängen.

Deshalb zählt soziale Kompetenz im Arbeitsschutz

Sicherheitsmaßnahmen sind nur wirksam, wenn Beschäftigte sie auch umsetzen. Dazu gehört, Gefahren zu erkennen und andere darauf aufmerksam zu machen. Beschäftigte, die gelernt haben, aufeinander zu achten, sprechen Kollegen an, wenn diese ohne Persönliche Schutzausrüstung (PSA) arbeiten oder eine Maschine falsch bedienen. In Teams mit einem respektvollen Miteinander ist das selbstverständlich. Wo dagegen Angst vor Spott oder Abwertung herrscht, wird geschwiegen – mit möglicherweise schweren Folgen.

Soziale Kompetenz bedeutet deshalb mehr als „nett zueinander sein“. Sie ist eine wesentliche Grundlage dafür, dass Vorschriften eingehalten, Gefahren rechtzeitig erkannt und Missverständnisse vermieden werden.



Wer das Wohl seiner Kollegen im Auge hat, achtet vermehrt auch auf die eigene Sicherheit.

Typische Probleme im Alltag

Im betrieblichen Alltag gibt es zahlreiche Situationen, in denen fehlende soziale Kompetenz zum Risiko wird:

- **Konkurrenzdenken:** Wer sich ständig mit anderen messen muss, verschweigt Fehler oder nimmt unnötige Risiken in Kauf, um „besser“ dazustehen.
- **Schuldzuweisungen:** Nach einem Vorfall suchen Teams häufig nach einem Schuldigen, anstatt Ursachen zu klären. Das blockiert Verbesserungen.
- **Totschweigen:** Manche Beschäftigte wollen sich „nicht einmischen“, wenn Kollegen Vorschriften missachten. So bleibt eine Gefahr bestehen, bis es zu spät ist.

Diese Muster entstehen nicht über Nacht – sie sind Teil der Unternehmenskultur. Fachkräfte für Arbeitssicherheit können hier als neutrale Moderatorinnen und Moderatoren wirken, indem sie Probleme sichtbar machen und Veränderungen anstoßen.

Das können Sie konkret tun

Als Fachkraft haben Sie verschiedene Möglichkeiten, soziale Kompetenz im Betrieb zu unterstützen:

- **Fördern Sie eine offene Kommunikation:** Fördern Sie eine Gesprächskultur, in der auch kritische Hinweise erlaubt sind. Seien Sie Vorbild: Geben Sie Raum für Fragen und Beispiele aus dem Alltag.
- **Stellen Sie Feedback-Regeln auf:** Machen Sie deutlich, wie Feedback formuliert werden sollte: sachlich, konkret, ohne Herabwürdigung. Eine einfache Formel lautet: Beobachtung – Wirkung – Wunsch.
- **Trainieren Sie Empathie:** In Übungen können Beschäftigte Rollen tauschen und die Perspektive des jeweils anderen einnehmen. Das stärkt Verständnis und Rücksichtnahme.
- **Betonen Sie gemeinsame Ziele:** Stellen Sie klar, dass Arbeitsschutz nicht der Kontrolle, sondern der gegenseitigen Sicherheit dient.

Nutzen Sie alle Möglichkeiten, die sich bieten

Sie können in Schulungen und Unterweisungen kleine Übungen einbauen, die soziale Kompetenz fördern:

- **Partnercheck:** Beschäftigte kontrollieren sich gegenseitig vor Arbeitsbeginn, ob PSA korrekt getragen wird. Das stärkt das Bewusstsein, dass jeder Verantwortung trägt.
- **Teamaufgabe:** Stellen Sie eine kleine Gruppe vor ein Arbeitsschutzproblem, z. B. ein unaufgeräumtes Lager. Die Aufgabe: gemeinsam Lösungen finden, ohne Schuldzuweisungen.
- **Fallbeispiel-Diskussion:** Beschreiben Sie eine typische Konfliktsituation – etwa ein Mitarbeiter, der Sicherheitsregeln ignoriert. Die Gruppe diskutiert, wie man ihn anspricht, ohne die Situation eskalieren zu lassen.

Solche Methoden machen deutlich, dass Sicherheit kein Einzelprojekt ist, sondern ein Gemeinschaftsprozess.



Fazit

Arbeitsschutz lebt nicht von Regeln und Technik. Er lebt davon, dass Menschen aufmerksam sind, Verantwortung übernehmen und füreinander eintreten. Soziale Kompetenz ist dabei kein „weiches“ Thema, sondern eine harte Sicherheitsressource. Je besser das Miteinander funktioniert, desto geringer ist das Risiko von Fehlern und Unfällen.

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.

„Kann es durch den Genuss von Energy Drinks zu Gefährdungen kommen?“

Frederic S., Berlin: „Ich bin Fachkraft für Arbeitssicherheit in einem Metallbaubetrieb. Mir ist aufgefallen, dass zwei Auszubildende morgens – vor allem nach Wochenenden – gleich mehrere Dosen Energy Drinks trinken. Ich habe die beiden einmal darauf angesprochen, doch ihre Antwort war: ‚Ihr trinkt doch auch alle Kaffee – das ist doch nichts anderes.‘ Jetzt frage ich mich: Ist das tatsächlich schon ein Suchtmittelproblem oder übertreibe ich hier?“

Werner Böcker: Ihre Beobachtung ist berechtigt. Energy Drinks enthalten hohe Mengen Koffein, oft kombiniert mit Zucker und weiteren stimulierenden Stoffen wie Taurin. Im Unterschied zu normalem Kaffee ist die Konzentration in kurzer Zeit deutlich höher, was Kreislauf, Herzfrequenz und Nervensystem stark belasten kann. Energy Drinks sind allerdings frei verkäuflich und gehö-

ren nicht in die gleiche Kategorie wie Alkohol oder illegale Drogen. Gefährdungen entstehen jedoch indirekt:

- Durch die aufputschende Wirkung steigt die Risikobereitschaft, während gleichzeitig Konzentration und Feinmotorik nachlassen können, wenn der Effekt nachlässt („Crash“). Es entsteht ein Kreislauf aus Erschöpfung und erneuter Stimulanz.
- Im Vergleich zu Kaffee sind die Mengen und die Schnelligkeit des Konsums bei Energy Drinks entscheidend. Drei Dosen in kurzer Zeit haben eine ganz andere Wirkung als drei Tassen Kaffee über den Tag verteilt.

Ihr Hinweis an die Auszubildenden war also richtig – nicht als Verbot, sondern als Sensibilisierung. Entscheidend ist, das Gespräch sachlich zu führen und zu verdeutlichen: Es geht hier schlicht um Gesundheit und Sicherheit.

„Wie lösen wir Konflikte, die durch politische radikale Aussagen im Betrieb entstehen?“

Michael W., Saarbrücken: „Wir haben innerhalb unserer Fertigung immer öfter das Problem, dass einzelne Meinungsmacher politische Aussagen in der jeweiligen Schicht tätigen, die zu Eskalationen und Konflikten führen. Wir möchten keine Kündigungen oder Abmahnungen aussprechen, haben aber eine starke Befürchtung um unseren Betriebsfrieden. Was empfehlen Sie uns?“

Jürgen Loga: Zu Recht fürchten Sie um Ihren Betriebsfrieden. Sehr oft erlebe ich als Sifa und Mediator, dass Stimmungen aus politischen oder religiösen Gründen angeheizt werden. Nach § 6 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer unbehelligt ihre Tätigkeit verrichten können, was durch solche „Scharfmacher“ aber meist unmöglich gemacht wird. Bewährt hat es sich dann, feste Regelwerke einzuführen.

Dazu bietet es sich an, den Auftakt in einer Betriebsversammlung anzusiedeln, wo in einer spontanen Befragung ermittelt wird, wem ungestörtes, unbehelligtes Arbeiten wichtig ist. Dies wird immer die große Mehrheit sein und das Ganze wird als Signal verwendet, um Regeln und Sanktionen festzulegen, wie mit politischen oder religiösen Aussagen umgegangen wird.

Schaffen Sie dann eine anonyme Möglichkeit, Verstöße zu melden, und setzen Sie ein Gremium ein, das bei Bekanntwerden einer Beschwerde innerhalb von 24 Stunden handelt.



Mein Tipp

Hier müssen alle an einem Strang ziehen – sprechen und planen Sie dazu eine Sitzung des Arbeitsschutzausschusses.



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

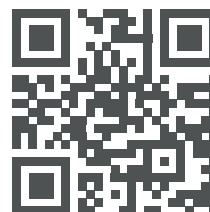
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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 Giulio_Fornasar – AdobeStock.com, S. 3 Jürgen Loga, S. 4 Werner Böcker – ChatGPT, S. 6 und 7 Jürgen Loga, S.8 Steffen Röhr, S. 9 Werner Böcker – ChatGPT.

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.





Cannabis-Konsum seit Legalisierung erhöht?

Wie stark hat sich der Anteil der jungen Menschen zwischen 18 und 25 Jahren verändert, die Cannabis nach der Legalisierung leichter konsumieren können?

- Hat sich nicht erhöht, sondern ging leicht zurück
- Ist gleich geblieben
- Ist deutlich um ganze 21,8 % gestiegen

Richtige Antwort: Der Konsum hat bei jungen Männern abgenommen und ist bei jungen Frauen gleich geblieben.

Quelle: Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit 2025



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

Trends 2026

Wir zeigen die wichtigsten Trends im Arbeitsschutz

Chemikalien sicher transportieren

Gefährdungsbeurteilung in der Logistik

Wie langweilig!

Wie Boreout psychische Belastungen auslöst



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit