

# GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **AL**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



## MOBBING

### REAGIEREN SIE FRÜHZEITIG

Warum Mobbing für Ihren Arbeitsschutz ein wichtiges Thema ist – die Warnsignale erkennen. **S. 4**

## PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

### MOBILE ARBEITSMODELLE

Hybrides Arbeiten erfordert verändertes Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung. **S. 6**

### WELCHE BEDÜRFNISSE HAT EIN MENSCH?

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze gehört in den Fokus. **S. 8**



# DAS EXPERTENTEAM



Werner Böcker (WB)

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



Jürgen Loga (JL)

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



Uta Fuchs (UF)

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

## Mobbing beginnt leise – handeln Sie sofort!

Liebe Leserin, lieber Leser,

*Mobbing zerstört Vertrauen, schwächt Teams und gefährdet die Gesundheit der Betroffenen – oft lange, bevor jemand den Mut findet, darüber zu sprechen. Besonders tückisch: Viele Fälle bleiben unsichtbar. Aus Angst. Aus Scham. Aus falsch verstandener Stärke. Gerade deshalb braucht es Menschen, die hinsehen. Nicht erst, wenn offene Feindseligkeit herrscht, sondern schon dann, wenn jemand systematisch übergangen, lächerlich gemacht oder isoliert wird. Für Fachkräfte im Arbeitsschutz ist das ein sensibler Balanceakt: aufmerksam bleiben, ohne zu verurteilen. Unterstützen, ohne zu drängen. Und immer wieder klarmachen: Respekt ist kein „weiches Thema“ – er ist die Grundlage für Sicherheit. Diese Ausgabe soll Mut machen, genauer hinzuschauen. Wir dürfen die Opfer nicht allein lassen!*

*W. Böcker* *J. Loga*  
*Uta Fuchs*

## ALLES INKLUSIVE



### Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten,  
Muster und Vorlagen unter:  
[www.safetyxperts.de/login](http://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](http://www.safetyxperts.de/expert)

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

📄 [www.safetyxperts.de](http://www.safetyxperts.de)



# Geänderte TRBS 1201: Neue Klarheit bei Mängeln und Prüfplaketten

Am 5.11.2025 wurde die Technische Regel TRBS 1201 „Prüfungen und Kontrollen von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen“ im GMBI 2025 S. 702 geändert. Die Neufassung enthält wesentliche Präzisierungen, die auch für Fachkräfte für Arbeitssicherheit wichtig sind, insbesondere zur Bewertung von Mängeln und zur Aussagekraft von Prüfplaketten. (WB)

Die TRBS 1201 beschreibt, wie Prüfungen von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen durchzuführen und zu dokumentieren sind. Sie ist für jede Sifa ein zentraler Bezugspunkt, wenn es um Prüffristen, Prüfungsumfang und Qualifikation der prüfenden Personen geht. Mit der aktuellen Änderung vom 5.11.2025 wurde die Richtlinie an mehreren Stellen ergänzt und geschärft. Besonders relevant ist der neu eingefügte Punkt 4.5, der detailliert beschreibt, wie festgestellte Mängel zu bewerten sind. Hier gibt es Konkretisierungen:

Wenn ein Arbeitsmittel zwar aktuell sicher ist, aber voraussichtlich nicht bis zur nächsten wiederkehrenden Prüfung sicher bleibt, muss der Arbeitgeber Maßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist umsetzen, etwa durch Mängelbeseitigung, Verkürzung der Prüffrist oder Reduzierung der Einsatzgrenzen.

Neu ist auch die klarere Differenzierung zwischen gefährlichen, sicherheitserheblichen und geringfügigen Mängeln bei überwachungsbedürftigen Anlagen. Gerade hier gab es immer wieder Missverständnisse.

Ein weiterer praxisrelevanter Punkt findet sich in Abschnitt 8.3.1 (Dokumentation). Dort wird ausdrücklich festgehalten, dass eine Prüfplakette allein nicht aussagt, dass ein Arbeitsmittel mangelfrei ist, sondern nur, dass eine Prüfung durchgeführt wurde. **Erst wenn der Arbeitgeber in seiner betrieblichen Regelung festlegt, dass eine Plakette nur nach mängelfreier Prüfung angebracht wird, hat sie diesen Bedeutungsgehalt.** Für die Praxis bedeutet das: Prüfberichte müssen künftig inhaltlich genauer ausgewertet und archiviert werden. Plaketten allein genügen nicht als Nachweis für einen sicheren Zustand.

Sifas sollten ihre internen Abläufe zur Mängelbewertung und Dokumentation überprüfen und ggf. gemeinsam mit den Verantwortlichen anpassen. Die überarbeitete TRBS 1201 stärkt die Transparenz bei Prüfungen und verlangt zugleich ein präziseres Vorgehen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten die neue Fassung aufmerksam studieren und prüfen, ob betriebliche Regelungen, Prüffristen und Dokumentationswege noch dem aktuellen Stand entsprechen.

## Weniger Kontrollen und doch mehr Umsetzung

Die neueste Befragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern zeigt: Die Kontrolle des Arbeitsschutzes steht unter Dauerstress. Zum einen steigt der gesetzliche Anspruch an sichere und gesund gestaltete Arbeit, zum anderen fehlen den staatlichen Aufsichtsbehörden seit Jahren Fachleute, in einigen Bundesländern muss eine Aufsichtsperson sogar rechnerisch über 10.000 Beschäftigte betreuen. Und doch nehmen Unternehmen das Thema ernst: Die Akzeptanz der psychischen Gefährdungsbeurteilung ist deutlich gestiegen. (JL)

### Kontrolldichte: Was Betriebe tatsächlich erleben

Rund ein Drittel der Betriebe (34 %) wurde innerhalb der letzten zwei Jahre von der Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse zu Kontroll- und Beratungszwecken aufgesucht. Nur jeder zehnte Betrieb erhielt einen Besuch der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht und rund die Hälfte der Betriebe (52 %) wurde in diesem Zeitraum überhaupt nicht besucht. Besonders pikant: 4 % der Betriebe wussten nicht, welche Institution sie besichtigt hatte oder ob überhaupt eine Besichtigung stattgefunden hat. Immerhin 6 % der Betriebe erhielten sowohl von der staatlichen Aufsichtsbehörde als auch vom Unfallversicherungsträger einen Besuch, der dann auch zu ähnlichen Beanstandungen führte.

### Diese Zahlen zeigen 2 Tatsachen auf

1. Erstens bleibt die reale Kontrolldichte trotz hunderttausender Besichtigungen pro Jahr begrenzt – 2019 wurden von den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen rund 473.000 Betriebsbesichtigungen in ca. 230.000 Unternehmen durchgeführt, das entspricht etwa 6 % der Unternehmen pro Jahr.

2. Zweitens erleben die Unternehmen in der Regel ein konsistentes Vorgehen durch die staatliche Aufsicht und Unfallversicherung – dass sich die beiden Aufsichtsbehörden bei den Kontrollbesuchen widersprechen, ist die Ausnahme, nicht die Regel.

Bemerkenswert ist, dass mittlerweile 65 % aller Gefährdungsbeurteilungen den psychischen Anteil berücksichtigen – und dies, obwohl die Kontrolle abgebaut wurde!

Es ist also nicht die Angst vor einer Kontrolle oder Überprüfung, die die Unternehmen eine psychische Gefährdungsbeurteilung umsetzen lässt. Man verspricht sich davon offensichtlich andere Vorteile, wie z. B. bessere Abläufe, stabilere Verhältnisse und ein besseres Image.



### Fazit

Der psychische Arbeitsschutz funktioniert auch freiwillig immer besser, weshalb Unternehmen, die ihn nicht umsetzen, früher oder später einen Nachteil erfahren.

# Mobbing am Arbeitsplatz – früh erkennen, wirksam handeln

**Mobbing ist kein Modewort, sondern eine ernsthafte Form sozialer Gewalt. Wer über längere Zeit systematisch ausgegrenzt, beleidigt oder lächerlich gemacht wird, erleidet massiven psychischen Stress – mit Folgen bis hin zu Depressionen, Schlafstörungen oder Arbeitsunfähigkeit. Für Betriebe entstehen hohe Kosten durch Fehlzeiten und Fluktuation. Mobbing betrifft nicht nur das Betriebsklima, sondern auch die Gesundheit und ist damit ein Thema der Gefährdungsbeurteilung. (WB)**

Jede Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sollte soziale Konflikte ausdrücklich berücksichtigen. Denn wo Konflikte ungelöst bleiben, kann Mobbing entstehen. Frühzeitiges Erkennen und konsequentes Handeln sind deshalb der wirksamste Schutz – für die Betroffenen ebenso wie für das gesamte Team.

## Was ist Mobbing – und was nicht?

Nicht jeder Streit ist Mobbing. Kritik, Auseinandersetzungen oder einmalige Konflikte gehören zum Arbeitsalltag. Von Mobbing spricht man, wenn eine Person über längere Zeit hinweg gezielt und wiederholt schikaniert, ausgegrenzt oder herabgesetzt wird, häufig mit dem Ziel, sie aus dem Team zu drängen.



*Mobbing kann ernsthafte Gesundheitsproblemen und extreme Leistungseinbrüche nach sich ziehen.*

Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit die Würde des Betroffenen verletzen“. Entscheidend ist also nicht eine einzelne Handlung, sondern die Summe und Systematik.

### Typische Verhaltensmuster:

- Abwertende Bemerkungen, Spott, Gerüchte
- Informationsvorenthaltung oder systematische Überforderung
- Ausschluss aus Arbeits- oder Pausengemeinschaften
- Ständiges Kritisieren, Bloßstellen oder Unterbrechen in Meetings
- Unfaire Aufgabenverteilung oder bewusste Unterforderung

Mobbing kann auf jeder Ebene vorkommen – zwischen Kollegen, von Vorgesetzten gegenüber Beschäftigten (Bossing) oder umgekehrt (Staffing). Immer häufiger berichten Beschäftigte jedoch von einer weiteren Form: Mobbing durch Kunden oder Dritte.

## Wenn der Kunde mobbt – unterschätzte Belastung

Im Einzelhandel, in der Pflege, im Handwerk oder an Service-Hotlines erleben Beschäftigte zunehmend Übergriffe oder gezielte Kränkungen durch Kunden. Manche Kunden beleidigen, beschimpfen

oder bedrohen Mitarbeitende verbal, andere nutzen soziale Medien, um sie öffentlich bloßzustellen. Besonders belastend ist, wenn diese Angriffe immer wieder erfolgen oder gezielt auf eine bestimmte Person zielen.



## Beispiel

Eine Verkäuferin wird von einem Stammkunden regelmäßig verspottet, ihre Arbeitsleistung infrage gestellt und mit zweideutigen Bemerkungen belästigt. Das Team beobachtet es, greift aber nicht ein – aus Angst, die Kundschaft zu verlieren. Nach einigen Monaten meldet sich die Mitarbeiterin krank; sie leidet unter Panikattacken und Schlafstörungen.

Solche Fälle zeigen: Auch wenn die Täter außerhalb des Betriebs stehen, liegt die Verantwortung für den Schutz der Beschäftigten beim Arbeitgeber. Der Betrieb muss klare Grenzen ziehen, Mitarbeitende stärken und einschreiten, wenn Kundenverhalten entgleist. Dazu gehört auch, sich notfalls vom Auftrag oder Kunden zu trennen.

Führungskräfte und Sifas müssen das Thema ausdrücklich in die Gefährdungsbeurteilung aufnehmen, z. B. durch die Frage, ob Beschäftigte regelmäßig aggressiven oder respektlosen Verhaltensweisen von Kunden ausgesetzt sind und wie sie darauf vorbereitet werden.

## Gefährdungen erkennen – Warnsignale ernst nehmen

Mobbing entsteht selten plötzlich. Meist entwickelt sich die Dynamik schleichend: kleine Sticheleien, abwertende Kommentare, subtile Ausgrenzung. Vor allem, wenn sich mehrere Mitarbeitende beim Mobbing zusammentun, wird es gefährlich. Wenn jetzt niemand eingreift, verstärken sich die Mechanismen.

Warnsignale, die Sie als Fachkraft oder Führungskraft beachten sollten:

- Zunehmende Konflikte oder Spannungen im Team
- Häufung von Krankmeldungen einzelner Personen
- Rückzug, Gereiztheit oder auffällige Leistungsabfälle
- Flurfunk und Gerüchte über bestimmte Beschäftigte
- Häufige Beschwerden über denselben Mitarbeitenden, besonders aus der Kundschaft

Gerade in offenen Arbeitsbereichen, im Publikumsverkehr oder bei Einsätzen in fremden Haushalten sind Mitarbeitende besonders verletzlich. Hier müssen neben technischen und organisatorischen Maßnahmen auch kommunikative Schutzfaktoren greifen: Rückhalt im Team, klare Regeln und sichtbare Unterstützung durch die Führung.



## Organisatorische Prävention – klare Strukturen schaffen

Mobbing gedeiht dort, wo Strukturen unklar sind. Betriebe können viel tun, um präventiv gegenzusteuern:

- **Klare Leitlinien und Zuständigkeiten:** Formulieren Sie schriftlich (z. B. in Betriebsvereinbarungen), dass Mobbing, Diskriminierung und respektloses Verhalten nicht toleriert werden. Benennen Sie Ansprechpartner.
- **Verbindliche Kommunikationsregeln:** Vereinbaren Sie, wie im Team Kritik geäußert werden darf, wie Feedbackgespräche ablaufen und wie mit Fehlern umgegangen wird.
- **Schulungen und Sensibilisierung:** Bieten Sie Führungskräften und Beschäftigten Schulungen zu Konfliktmanagement und Gesprächsführung an. Speziell im Kundenkontakt sind Deeskalationstrainings sinnvoll, etwa für Verkauf, Service, Pflege oder Außendienst.
- **Beschwerde- und Interventionsverfahren:** Legen Sie verbindlich fest, an wen sich Betroffene wenden können, wie Meldungen dokumentiert werden und welche Schritte folgen. Wichtig ist, dass das Verfahren transparent, vertraulich und nachvollziehbar ist.
- **Führungskultur fördern:** Führungskräfte müssen ansprechbar bleiben, zuhören und handeln, wenn Konflikte eskalieren. Wegschauen oder Abwiegeln („Das wird schon wieder“) verstärkt das Problem.

Organisatorische Prävention ist Teil des Arbeitsschutzmanagements und alle entwickelten Maßnahmen müssen auf ihre Wirksamkeit regelmäßig überprüft werden. Führen Sie daher regelmäßige Befragungen durch.

## Vorgehen im Ernstfall – strukturiert statt spontan handeln

Wenn sich der Mobbingverdacht erhärtet, ist systematisches Vorgehen entscheidend. Emotionales oder willkürliches Eingreifen kann den Konflikt nur noch verschärfen.

- **Anhörung und Dokumentation:** Sammeln Sie Fakten, keine Gerüchte. Hören Sie alle Beteiligten an, dokumentieren Sie Aussagen und Zeitpunkte.
- **Klärungsgespräch:** Versuchen Sie, in einem moderierten Gespräch die Situation zu entschärfen. Oft helfen klare Worte und Grenzen.
- **Schutz der Betroffenen:** Ergreifen Sie sofortige Maßnahmen, um weitere Übergriffe zu verhindern, z. B. Trennung der Beteiligten, Änderung von Aufgaben oder Einsatzorten etc.
- **Externe Unterstützung:** Wenn eine interne Klärung scheitert, ziehen Sie externe Konfliktberater, Mediatoren oder den Betriebsarzt hinzu.
- **Arbeitsrechtliche Konsequenzen:** Bei schweren oder fortgesetzten Verstößen sind Abmahnungen oder Kündigungen möglich. Wichtig ist jedoch, dass die Entscheidungen auf gesicherten Tatsachen beruhen.

Auch bei Mobbing durch Kunden gilt: Beschäftigte müssen geschützt werden. Im Einzelfall ist ein Hausverbot oder die Beendigung der Geschäftsbeziehung kein überzogener Schritt, sondern ein Ausdruck von Fürsorgepflicht.

## Wirksamkeit prüfen – und aus Fällen lernen

Wie bei jeder Arbeitsschutzmaßnahme gilt: Nur was überprüft wird, kann verbessert werden. Prüfen Sie daher regelmäßig, ob Ihre Maßnahmen greifen:

- Gibt es Ansprechstellen, denen Beschäftigte tatsächlich vertrauen?
- Werden Konflikte frühzeitig angesprochen oder verdrängt?
- Gibt es Rückmeldungen über respektloses Verhalten von Kunden oder Partnern?
- Werden Schulungen genutzt und wie bewerten die Teilnehmenden sie?

Nach einem Mobbingfall ist Nachsorge entscheidend durch Gespräche mit Betroffenen sowie den Teams, die indirekt beteiligt waren. Ziel ist es nicht, Schuldige zu finden, sondern Strukturen zu verbessern und künftige Eskalationen zu verhindern.

Führungskräfte sollten daraus lernen, wo Kommunikationswege versagt haben. Und Fachkräfte für Arbeitssicherheit können helfen, Mobbing als wiederkehrendes Risiko im psychischen Belastungskatalog zu verankern.

## Eine Kultur des Respekts entwickeln

Mobbingprävention ist kein Einzelprojekt, sondern Teil der Unternehmenskultur. Respekt beginnt mit Haltung und zeigt sich im täglichen Umgang: zuhören, nachfragen, wertschätzen, aber auch Grenzen setzen. Wenn Beschäftigte erleben, dass ihr Unternehmen konsequent auf respektvolles Verhalten achtet, sinkt nicht nur das Mobbingrisiko. Auch Motivation, Bindung und Gesundheit steigen spürbar. Wer dagegen schweigt oder Bagatellen hinnimmt, riskiert, dass sich Mobbingstrukturen verfestigen – mit enormem Schaden für alle Beteiligten.

## 5 Schritte gegen Mobbing – so handeln Sie richtig

1. Hinschauen statt wegsehen: Auch kleine Sticheleien sind ernst zu nehmen, wenn sie sich wiederholen.
2. Gespräch suchen: Frühzeitige Klärung verhindert Eskalation. Sprechen Sie Betroffene wie auch Beteiligte an.
3. Dokumentieren: Ohne Fakten keine Handlung. Halten Sie Vorfälle, Aussagen und Reaktionen schriftlich fest.
4. Unterstützung sichern: Binden Sie Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt oder externe Berater ein.
5. Strukturen prüfen: Sorgen Sie für klare Regeln, Ansprechstellen und Schulungen; überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit.



### Fazit

Mobbing ist ein reales Gesundheitsrisiko. Entscheidend ist, dass Betriebe nicht erst reagieren, wenn der Schaden entstanden ist. Wer frühzeitig Strukturen schafft, Gespräche ermöglicht und Haltung zeigt, schützt nicht nur einzelne Beschäftigte, sondern stärkt auch das Fundament für ein gesundes und faires Miteinander. Vor allem anonyme Befragungen sind hier sehr wirksam, denn sowohl Mobbingopfer als auch mögliche Zeugen scheuen oft die offene Ansprache.

# Mobile Arbeitsplätze: Trend zur hybriden Arbeit erfordert neue Gefährdungsbeurteilungen

Seit 2013 sind psychische Belastungen explizit in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob jemand im Büro, zu Hause oder „irgendwo dazwischen“ arbeitet. Letzteres war früher eine Besonderheit und ist heute Normalität: 88 % der Arbeitgeber bieten inzwischen hybride Arbeitsmodelle an. Doch die meisten Sifas haben die psychische Gefährdungsbeurteilung dafür nicht wirklich im Griff. In diesem Artikel zeige ich Ihnen deshalb, warum hybrides Arbeiten eine andere Vorgehensweise in der psychischen Gefährdungsbeurteilung erfordert und wie dies aussehen kann. (JL)

## Hybrides Arbeiten: Darum geht es

Hybrides Arbeiten ist längst nicht mehr ein Wohlfühl-Modebegriff, sondern zeigt ein komplexes Belastungsszenario auf, in dem einige psychische Fallstricke zwischen Büro und Küchentisch lauern. Fünf bekannte psychische Risiken sind inzwischen gut belegt:

- **Entgrenzung von Arbeit und Privatleben:** Eine Studie des Blackhawk Networks zeigt, dass knapp 60 % der Beschäftigten mindestens zweimal pro Woche auf dienstliche Anfragen außerhalb der Arbeitszeit reagieren, 38,8 % sogar täglich. Bei fast 48,6 % der Arbeitnehmer hat sich das Stresslevel tatsächlich gegenüber dem Zeitraum vor fünf Jahren deutlich erhöht. Die Grenze zwischen Beruf und Privatleben löst sich also immer mehr auf – ein klassischer Risikofaktor für Stress.
- **Ständige Erreichbarkeit und Kontrollverlust:** Die permanente Präsenz des Arbeitsplatzes in der Wohnung und die Nutzung privater Kommunikationsmittel (WhatsApp, private Smartphones etc.) führen zu ständiger Erreichbarkeit und steigender Selbstausbeutung, etwa durch Arbeit in der Freizeit oder das „schnelle“ Bearbeiten von E-Mails am Abend. Die Folge ist ein gefühlter Kontrollverlust und damit verbundener Stress: Es könnte jederzeit eine Nachricht hereinkommen, das Smartphone jederzeit piepen.
- **Technikstress und mangelhafte Infrastruktur:** Laut einer Jabra/YouGov-Umfrage sind sogar 80 % der Befragten davon überzeugt, dass mangelhafte Technik ihre Arbeit spürbar behindert. Schlechte Audioqualität, instabile Verbindungen oder unzureichende Konferenzlösungen erzeugen nicht nur Frust, sondern auch das Gefühl, „nicht richtig da zu sein“.
- **Sichtbarkeit, Kamera-Müdigkeit und psychologische Sicherheit:** Besonders interessant finde ich, dass nur etwa 49 % der Beschäftigten in Online-Meetings die Kamera einschalten. Das reduziert allerdings nonverbale Signale und erschwert das psychologisch wichtige Gefühl der Sicherheit. Hybride Meetings kippen so schnell in eine Situation, in der nur wenige laute Personen reden und viele stille stattdessen abtauchen, mit dem Gefühl, nicht mehr wahrgenommen zu werden.
- **Soziale Isolation und Einsamkeit:** Ein relevanter Anteil von Remote- und Hybrid-Mitarbeitenden fühlt sich bei dieser Arbeitsform zunehmend einsam. Eine aktuelle Auswertung nennt rund 25 % der Remote-Arbeitenden, die täglich Einsamkeit erleben. Der Verlust informeller Kontakte, kurzer Flurgespräche und spontaner Rückfragen schlägt direkt auf Stimmung, Motivation und Bindung.

Sie merken an dieser, sicher unvollständigen, Auflistung, dass Menschen nur bedingt für hybrides Arbeiten geeignet sind und deshalb sehr schnell psychische Belastungen erleben können.

## GB Psych – neue Grenzen im Homeoffice

Die GDA- und DGUV-Empfehlungen beschreiben einen klaren siebenstufigen Standardprozess für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, den Sie unter [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de) jederzeit abrufen können:

1. Vorbereitung: Ziele klären, Verantwortlichkeiten festlegen, Verfahren auswählen
2. Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen
3. Gefährdungen ermitteln, z. B. per Mitarbeiterbefragung, Beobachtungsinterviews, Workshops ([gda-psyche.de](http://gda-psyche.de))
4. Gefährdungen beurteilen und Prioritäten setzen
5. Maßnahmen entwickeln und umsetzen
6. Wirksamkeit kontrollieren
7. Dokumentation und Fortschreibung

In den meisten Unternehmen, in denen Mitarbeiter in Präsenz arbeiten, ist eine anonyme Mitarbeiterbefragung ein zentraler Baustein. Damit aber die Anonymität gewahrt bleibt, verlangen viele Anbieter und Träger Mindestteilnehmerzahlen, z. B. mindestens zehn Eingeladene und fünf Rückläufe oder die Auswertung der Ergebnisse nur für Gruppen mit mehr als vier Personen.

## Aber genau dafür sind die hybriden Situationen ungeeignet!

Hybride Arbeitsplätze sind nämlich immer hochindividuell: unterschiedliche technische Ausstattung, persönliche Raumverhältnisse, unterschiedliche familiäre Situation, verschiedene Kommunikationskanäle, unterschiedlicher Anteil zwischen den Tagen im Büro und im Homeoffice.

Und selbst wenn es ähnliche Verhältnisse gibt (gleiche Technik, gleiche Regeln, gleiche Abläufe): In vielen Bereichen sitzen nur drei oder vier Personen in diesen vergleichbaren hybriden Arrangements. Eine klassische anonyme Befragung ist dann datenschutzrechtlich kaum haltbar, weil Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich wären – ein Verstoß gegen DSGVO-Grundsätze und die gute Praxis im Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten.

## Konsequenz: Keine Mitarbeiterbefragung!

An hybriden Arbeitsplätzen kann eine standardisierte, breit angelegte Mitarbeiterbefragung in kleinen, gemischten Gruppen die Anforderungen an eine Anonymisierung faktisch nicht erfüllen. Deshalb müssen Sie die hybriden Konstellationen wie eigenständige Tätigkeitsbereiche behandeln.

Das bedeutet: Sie brauchen laut der BAUA ein qualitativ-analytisches Verfahren, in diesem Fall ein strukturiertes Experteninterview.





## Experteninterview – Vorteile und Inhalte

Die GDA-Empfehlungen, also die Empfehlungen aller Aufsichtsbehörden in Deutschland, betonen ausdrücklich, dass qualitative Verfahren, wie Interviews und Workshops eine sinnvolle Methode zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen sind. Für hybride Arbeit hat sich in meiner Praxis als Auditor dabei eine spezifische Variante bewährt: ein strukturiertes Experteninterview mit Führungskräften, ausgewählten Schlüsselpersonen und, je nach Fall, einzelnen Beschäftigten.

Das Besondere daran: Der Leiter des Interviews benötigt nicht zwangsläufig eine psychologische Ausbildung, sondern muss vor allem gute Kommunikationsfähigkeiten haben und die richtigen Fragen zur richtigen Zeit stellen. Hier ein typischer Ablauf, an dem Sie sich orientieren können (stark verkürzt):

### Typischer Ablauf eines Experteninterviews

#### 1. Klärung von Rolle und Setting

- Wer arbeitet wann wo? (Tage im Büro, Tage im Homeoffice, mobile Arbeit unterwegs)
- Welche Tätigkeiten sind ortsunabhängig, welche nicht?

#### 2. Abfrage nach Verhältnissen entlang der Merkmale, die die Aufsichtsbehörden vorschlagen:

- Arbeitsinhalt und -aufgaben (z. B. Unterbrechungen, kognitive Anforderungen)
- Arbeitsorganisation (z. B. Erreichbarkeitsregeln, Meetingdichte)
- Arbeitszeitgestaltung (z. B. Überstunden, Kernzeiten, Pausen)
- Soziale Beziehungen (z. B. Teamzusammenhalt, Konflikte im virtuellen Raum)
- Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel (z. B. Technikqualität, Ergonomie im Homeoffice)

#### 3. Fokus auf hybride Stressoren

- Entgrenzung, Dauererreichbarkeit, Parallelkommunikation
- Einsamkeit und Verlust informeller Kontakte
- Sichtbarkeits- und Gerechtigkeitskonflikte zwischen Präsenz- und Remote-Mitarbeitenden

#### 4. Ableitung konkreter Gefährdungssituationen

- Nicht nur Einzelbeschwerden, sondern auch wiederkehrende Muster (z. B. „Montags hybrider Jour fixe mit regelmäßiger Überziehung, danach E-Mail-Flut“)
- Bewertung der Gefährdung anhand arbeitswissenschaftlicher Kriterien (z. B. Dauer, Intensität, Kontrollierbarkeit)

#### 5. Maßnahmenentwicklung im Dialog

- Gemeinsame Entwicklung von Regeln, Ritualen und Strukturen (z. B. Meetingdesign, Erreichbarkeitsfenster)
- Vereinbarung von klaren Verantwortlichkeiten

#### 6. Dokumentation und spätere Wirksamkeitskontrolle

- Schriftliches Festhalten der Gefährdungen, der Maßnahmen und Indikatoren für Erfolg
- Nach 6–12 Monaten erneutes Experteninterview

Dieses Vorgehen ist GDA-konform, ohne Datenschutzrisiken zu erzeugen, und bildet die tatsächliche Vielfalt hybrider Arbeitsplätze wesentlich präziser ab als eine Online-Befragung.

## Typisch auftretende Probleme

Wenn ich hybride Teams psychisch analysiere, kommen bestimmte Befunde immer wieder vor. Sie sollten diese kennen und auch gezielt danach fragen:

- Überlange Tage im Büro plus „Nacharbeit“ im Homeoffice
- Überlappung von Betreuungsaufgaben und Arbeit (Kinder, Pflege, Haushalt)
- Permanente Erreichbarkeit über Mails, Teams, Chat, Telefon
- Gefühl, „nicht richtig dazuzugehören“, wenn man überwiegend remote arbeitet
- Konflikte über Erreichbarkeitskultur („Der schreibt noch um 22 Uhr im Chat“): Unklare Erwartungen bei der Erreichbarkeit können zu einem dauerhaften Unruhezustand führen: Schon die Möglichkeit, abends eine Anfrage zu bekommen, reicht, um Entspannung zu verhindern.

### Das zentrale Nadelöhr ist oft die Führung

Arbeitspsychologen sprechen in diesem Zusammenhang von „Remote Leadership“: In hybriden Arbeitsumgebungen entscheidet die Führung über Struktur, Verbindlichkeit und Nähe in den Besprechungen. Ein Führungsverhalten ohne ausreichende Kommunikation, dazu noch unklare Erwartungen und eine fehlende Beteiligung werden dann zu typischen Quellen psychischer Fehlbelastungen.

Für Führungskräfte selbst entsteht ein doppelter Druck:

- Sie sollen auf Distanz führen, ohne ihre Mitarbeiter zu überfordern oder zu kontrollieren.
- Sie arbeiten häufig selbst hybrid, jonglieren also gleichzeitig mit ihren eigenen Belastungen: mehr Meetings, mehr Kanäle, mehr Dokumentation, oft weniger Erholung.

In vielen Experteninterviews sagen mir Führungskräfte deshalb oft immer das Gleiche: „Ich weiß, dass ich auf die psychische Gesundheit achten soll, aber im hybriden Alltag weiß ich gar nicht, wo ich anfangen soll.“

Genau hier müssen Sie als Sifa konzeptionell ansetzen: Sorgen Sie dafür, dass hier Wissen vermittelt wird, entweder durch Coaching oder in Workshops. Sprechen Sie deshalb unbedingt mit der Personalabteilung darüber.

### Wirksam: Regeln, Technik und Kommunikation

Es gibt Maßnahmen, die ich immer wieder beobachte und die sich als hochwirksam bewährt haben: klare Regeln zu Erreichbarkeit, Arbeitszeit und Kanälen oder fest definierte Erreichbarkeitsfenster, außerhalb deren die Kommunikation nur in Notfällen stattfindet. Strukturiertes Meeting-Design, also klare Abläufe und Regeln. Kameranutzung als Angebot, nicht als Kontrollinstrument, gekoppelt mit guter Technik. Verbindliche, regelmäßige Kommunikation.



## Fazit

Hybrides Arbeiten ist definitiv das Modell des Arbeitens in der Zukunft und Sie als Sifa müssen jetzt die Standards setzen, z. B. mit der Installation und Einführung von Experteninterviews und der Etablierung geeigneter Maßnahmen!



# „Welche Bedürfnisse hat ein Mensch?“

Sind Arbeitsplätze nicht menschengerecht gestaltet, leiden Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden. Wie Unternehmen ihre Arbeitsplätze menschengerecht gestalten und dabei den Prozess der Gefährdungsbeurteilung gezielt nutzen können, untersuchte Pia-Luisa Böhmisch in ihrer Bachelorarbeit. Mit einem überzeugenden Ergebnis, das einige Schlussfolgerungen für die Praxis bereithält. Uta Fuchs hat sie dazu befragt. (UF)

**Uta Fuchs:** Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) hat Ihre Arbeit mit dem Wissenschaftspreis 2024 ausgezeichnet. Dazu zunächst einmal einen herzlichen Glückwunsch! Wie sind Sie denn überhaupt auf das Thema gestoßen?

**Pia-Luisa Böhmisch:** Danke. Der Preis kam überraschend und ich habe mich sehr gefreut. Das Thema selbst entstand in der Praxis. Nach einer Ausbildung als Zahnmedizinische Fachangestellte habe ich an der Technischen Hochschule Deggendorf den Bachelor-Studiengang „Management im Gesundheits-, Sozial- und Rettungswesen“ belegt. Dazu gehört ein Praxissemester in einer sozialen Einrichtung. Eine Führungskraft kam dabei auf mich zu – die Einrichtung konnte Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung und der Gestaltung der Arbeitsplätze gebrauchen.

**UF:** In sozialen Einrichtung gibt es ja die unterschiedlichsten Arbeitsplätze. Haben Sie sich für die Arbeit auf einen Bereich fokussiert?

**PB:** Ja, und zwar auf den technischen Bereich. Dem war ein intensiver Austausch mit der Führungskraft vorausgegangen. Gefährdungsbeurteilungen gab es natürlich, aber der Punkt „menschengerechte Gestaltung“ der Arbeitsplätze war relativ neu.

**UF:** Wie sind Sie dann konkret vorgegangen?

**PB:** Wir haben ein Pilotprojekt in dem Bereich gestartet und dazu ergebnisoffene Workshops organisiert. Dabei sollten Handlungsempfehlungen entstehen, die es der Einrichtung insgesamt ermöglichen, sinnstiftende und menschengerechte Arbeitsplätze zu gestalten. In der Vergangenheit setzte die Einrichtung Fragebögen ein. Meine persönliche Erfahrung war, dass dort die Fragen aber sehr konkret gestellt werden müssen, um Missverständnisse zu vermeiden und um auswertbare Ergebnisse zu bekommen. So muss z. B. klar formuliert sein, wer mit Führungskraft gemeint ist. In den Workshops sind durch die persönliche Zusammenarbeit die Themen und Wünsche der Mitarbeitenden besser zu erkennen.

**UF:** Wie viele Teilnehmer nahmen an den Workshops teil?

**PB:** Wir haben drei Workshops veranstaltet, da waren jeweils sechs bis acht Männer aus dem technischen Dienst dabei.

**UF:** Konnten Sie das Interesse der Teilnehmer schnell wecken?

**PB:** Wir stießen auf große Akzeptanz, die Mitarbeiter waren aufgeschlossen. Das haben wir uns aber erarbeitet: Wichtig war, dass wir das ganze Vorhaben und jeden Schritt ganz transparent und ehrlich kommuniziert haben.



## Pia-Luisa Böhmischs Tipp

Vorteilhaft für die Gespräche war es, dass wir einen Raum außerhalb der Einrichtung genutzt haben und ich als Externe moderiert habe. Das sorgte für ein Gefühl der Sicherheit. Wir konnten glaubhaft machen, dass wir das Vertrauen nicht ausnutzen und offene Äußerungen auf keinen Fall negative Konsequenzen haben werden.

**UF:** Wie haben Sie die Workshops inhaltlich aufgebaut?

**PB:** Im ersten Workshop haben wir Themen gesammelt. Die Teilnehmer schrieben auf, was sie an ihren Arbeitsplätzen glücklich macht und wo sie Veränderungsbedarf sehen. Das haben wir in gemeinsamer Diskussion in Kategorien zusammengefasst. Dabei habe ich mich an den Gestaltungsbereichen der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen (GDA-Merkmalbereiche) orientiert.



## Pia-Luisa Böhmischs Tipp

Ob die Workshops gelingen, hängt von der Offenheit der Teilnehmenden ab. Das braucht neben Vertrauen auch Zeit. Anfangs war es nicht so einfach, Themen zu finden. Doch dann kam das Gespräch in Gang und es kamen immer mehr Punkte auf den Tisch, positive und kritische.

**UF:** Und wie ging es weiter?

**PB:** Im zweiten Workshop ging es um Prioritäten und konkrete Maßnahmen. Ich hatte Arbeitsblätter mit den Themen vom ersten Workshop vorbereitet. Im dritten Workshop haben wir weitere Maßnahmenpläne erstellt. Mein Ziel dabei war es auch, Mitarbeiter und Führungskräfte für die Zukunft zu motivieren. Meine Arbeit war nicht das Ende, sondern der Anfang für gute Prävention.

Es ist uns gelungen, neue Lösungswege und Perspektiven zu eröffnen, die im Alltag bereits erfolgreich umgesetzt werden.



## Fazit

Eine wichtige Erfahrung habe ich mitgenommen: Es lohnt sich, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Grundlagen der Psychologie zu beachten: Welche Bedürfnisse hat ein Mensch? Wie wirkt sich das auf die Arbeit aus? Und als Moderator oder Führungskraft sollte man für sich klären: Warum mache ich diesen Workshop, diese Gefährdungsbeurteilung? Dann kann das ein Gewinn für das Unternehmen werden.



Pia-Luisa Böhmisch

erhielt 2024 den „Best Practice Wissenschaftspreis“ der VBG. In ihrer Bachelorarbeit hatte sie die menschengerechte Arbeitsgestaltung mit modernen Strategien untersucht. Dabei stand die Gefährdungsbeurteilung im Fokus der Arbeit, die sie am Institut für BGM und Arbeitssicherheit der TH Deggendorf schrieb. Heute arbeitet sie als Fachbetreuerin für Einnahmenmanagement bei einer Krankenkasse.



# Schwierige Gespräche führen – mit Struktur statt Bauchgefühl

Ob gegenüber der Geschäftsleitung, einem störrischen Teamleiter oder einem genervten Mitarbeiter – Fachkräfte für Arbeitssicherheit geraten regelmäßig in herausfordernde Gesprächssituationen. Wer dann nur auf Intuition setzt, riskiert Missverständnisse oder Ablehnung. Mit klarer Struktur, innerer Haltung und etwas Vorbereitung lassen sich auch unangenehme Themen professionell ansprechen. (WB)

Schwierige Gespräche gehören zum Alltag jeder Sifa: Sie müssen Maßnahmen vertreten, die unpopulär sind, auf Verstöße hinweisen oder in laufende Abläufe eingreifen. Nicht selten stoßen Sie dabei auf Widerstände: von Vorgesetzten, die Kosten fürchten, oder Beschäftigten, die sich bevormundet fühlen. Erfolgreiche Kommunikation in solchen Situationen hat nichts mit Charme oder Schlagfertigkeit zu tun, sondern mit Klarheit, Vorbereitung und Haltung. Wer strukturiert vorgeht, erreicht mehr Gehör und bewahrt zugleich seine professionelle Distanz.

## 1. Analyse vor dem Gespräch – klären Sie Ziel und Motivation

Bevor Sie in ein schwieriges Gespräch gehen, beantworten Sie sich drei einfache Fragen:

- Was will ich erreichen? (Ziel)
- Was ist für den anderen wichtig? (Interesse)
- Was kann ich anbieten? (Lösung oder Kompromiss)

Wer sein Ziel nicht klar formulieren kann, verliert leicht die Richtung. Und wer die Sicht des Gegenübers nicht kennt, läuft Gefahr, in der Argumentationsfalle zu landen. Beispiel: Ein Produktionsleiter blockt eine neue Schutzvorrichtung ab, weil er um die Taktzeit fürchtet. Wenn Sie sein Motiv kennen, können Sie gezielt argumentieren, etwa mit einem Beispiel aus der Praxis, das zeigt, dass Sicherheit und Effizienz sich nicht ausschließen. Formulieren Sie Ihr Ziel schriftlich in einem Satz.



### Beispiel

„Ich möchte erreichen, dass die neue Hebehilfe getestet wird – nicht, dass sie sofort eingeführt wird.“

## 2. Mit dem 5-Phasen-Modell schaffen Sie Struktur statt Spontaneität

Ein gutes Gespräch folgt einem klaren Ablauf. Diese Struktur hat sich bewährt:

- **Einstieg:** Kurz und wertschätzend beginnen. Beispiel: „Ich möchte kurz über den Einsatz der neuen Hebehilfe sprechen – es geht mir um die Sicherheit im Ablauf.“
- **Darstellung:** Beschreiben Sie sachlich den Sachverhalt, ohne Schuldzuweisungen.
- **Wirkung:** Erklären Sie, warum die Situation problematisch ist – konkret, nicht allgemein.
- **Lösungsvorschlag:** Bieten Sie eine oder mehrere Optionen an.
- **Abschluss:** Fassen Sie zusammen, was vereinbart wurde, und sichern Sie das weitere Vorgehen.

Diese Struktur hält das Gespräch auf Kurs, auch wenn Emotionen hochkochen. Sie sorgt dafür, dass Sie als Fachkraft nicht in die Verteidigungsrolle geraten.

## 3. So gehen Sie mit Widerstand um

Widerstand ist normal. Manche Gesprächspartner fühlen sich angegriffen, andere weichen aus. Entscheidend ist, nicht sofort zu kontern, sondern zunächst zu verstehen. So zeigen Sie Respekt, ohne Ihre Position aufzugeben. Typische Reaktionsmuster und wie Sie ihnen begegnen:

- **Abwertung:** „Das ist doch nur Theorie!“ Reagieren Sie mit Sachlichkeit: „Es stimmt, die Vorgabe ist anspruchsvoll – deshalb suchen wir ja eine praktikable Umsetzung.“
- **Ausweichen:** „Dafür habe ich keine Zeit.“ Bleiben Sie lösungsorientiert: „Dann suchen wir gemeinsam einen Zeitpunkt, der passt.“
- **Angriff:** „Sie haben ja keine Ahnung vom Betrieb!“ Ruhig bleiben: „Sie haben viel Erfahrung – gerade deshalb interessiert mich Ihre Einschätzung.“

## 4. Bleiben Sie souverän – auch in schwierigen Momenten

Gerade wenn Emotionen ins Spiel kommen, hilft ein kurzer mentaler Stopp: Atmen, Pause, Fokus. Bevor Sie antworten, prüfen Sie: Reagiere ich gerade auf den Inhalt – oder auf den Ton? Bleiben Sie bei den Fakten, vermeiden Sie Ironie oder Übertreibung. Ein bewährter Trick: „Ich-Botschaften“ statt Vorwürfe. Statt „Sie nehmen die Sicherheitsregeln nie ernst!“ besser: „Ich mache mir Sorgen, weil die aktuelle Handhabung das Risiko deutlich erhöht.“ Das wirkt weniger anklagend und öffnet die Tür zu einer sachlichen Diskussion.

## 5. Nachbereitung – bleiben Sie dran

Dokumentieren Sie, was besprochen wurde. So behalten Sie den Überblick und zeigen Verbindlichkeit. Wenn Sie Maßnahmen vereinbart haben, legen Sie fest, wer bis wann was erledigt. Ein kurzes Follow-up-Gespräch oder eine Rückmeldung per E-Mail stärkt die Zusammenarbeit und verhindert, dass Zusagen im Alltag verpuffen.



### Fazit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen Beratung und Durchsetzung. Nicht jedes Gespräch wird harmonisch verlaufen. Wer seine Ziele klar formuliert, empathisch bleibt und strukturiert vorgeht, steigert nicht nur die Wirksamkeit seiner Argumente, sondern auch seine persönliche Autorität.

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.

## „Wenn das Opfer alles abstreitet und ausgebremst wird – was tun?“

**Gerhard M., Aschaffenburg:** „In unserem Betrieb wurde eine junge Kollegin zur Teamleiterin befördert. Sie führt ein älteres, männlich geprägtes Team. Ich habe den Eindruck, dass sie von einigen Mitarbeitern systematisch ausgebremst wird – Termine werden ignoriert, Informationen zurückgehalten etc. Sie selbst bestreitet jedoch, gemobbt zu werden. Wie sollte ich hier als Fachkraft reagieren?“

**Werner Böcker:** Wenn Betroffene Mobbing verneinen, obwohl deutliche Anzeichen dafür bestehen, ist Sensibilität gefragt. In solchen Fällen hilft kein Eingreifen „von oben“, sondern behutsames Vorgehen in kleinen Schritten.

Suchen Sie zunächst das persönliche Gespräch, ohne den Begriff „Mobbing“ zu verwenden. Fragen Sie, wie die Kollegin die Situa-

tion erlebt und was sie belastet. Signalisieren Sie, dass Sie aufmerksam sind und jederzeit ansprechbar bleiben.

Parallel sollten Sie die zuständige Führungskraft informieren. Wichtig ist, dabei nicht den Vorwurf zu erheben, sondern auf das Risiko für die Zusammenarbeit hinzuweisen: „Mir fällt auf, dass die Kommunikation im Team stockt.“ So bleiben Sie sachlich, ohne Druck aufzubauen.

Blieben Sie dran, dokumentieren Sie Ihre Beobachtungen und regen Sie ggf. moderierte Teamgespräche an. Manchmal braucht es Zeit, bis Betroffene Vertrauen fassen und offen sprechen können – entscheidend ist, dass Sie Präsenz zeigen, ohne zu drängen. Sprechen Sie intern lieber von sozialen Spannungen im Team statt von Mobbing. Das senkt die Hemmschwelle und öffnet den Weg zu Lösungen.

## „Müssen wir eine Gefährdungsbeurteilung immer schriftlich durchführen?“

**Peter B., Stuttgart:** „Wir sind nur ein kleines Team von acht Mitarbeitern. Muss ich dann trotzdem eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, auch die psychische? Und wie bekomme ich echte Antworten, weil doch alle Angst haben könnten, bei einer Kritik am Chef den Arbeitsplatz zu verlieren?“

**Jürgen Loga:** Ja. Die Gefährdungsbeurteilung muss auch in kleinen Unternehmen schriftlich oder elektronisch dokumentiert werden, aber sie darf sehr einfach gehalten sein.

Aus der Dokumentation muss mindestens ersichtlich sein:

- Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung
- Die festgelegten Maßnahmen
- Das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle

Beachten Sie hier die Leitlinie der Aufsichtsbehörden.

Diese Leitlinie erlaubt seit 2024 für Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten eine vereinfachte Dokumentation. Es reicht eine einfache Liste oder Checkliste mit Datum, Gefährdung, Maßnahme, Verantwortlichem und Kontrolle. Gibt es keine Dokumentation, gilt es als Ordnungswidrigkeit und es gibt ein erhöhtes Haftungsrisiko bei einem Unfall oder Berufskrankheit.

Im Bereich der psychischen Gefährdungsbeurteilung hat es sich bewährt, mit einem externen Mediator zu arbeiten. Dieser nimmt eine neutrale Stelle ein und „übersetzt“ die persönliche Kritik.



### Mein Tipp

Bei Ihrer Industrie- und Handelskammer finden Sie eine Übersicht der zugelassenen Mediatoren.



# 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

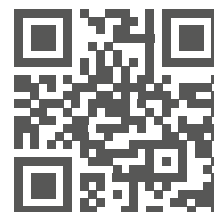
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

#### » 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](http://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](http://www.safetyxperts.de), E-Mail: [kundendienst@safetyxperts.de](mailto: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. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: U1 Gina Sanders – AdobeStock.com, S. 4 Werner Böcker, S. 8 Pia-Luisa Böhmisch.

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 viel Prozent der Betriebe verfügen über keine Gefährdungsbeurteilungen?**

Obwohl diese gesetzliche Forderung schon seit den 1990er Jahren besteht, gibt es immer noch Betriebe, die Haftungsrisiken und Strafen riskieren und keine Gefährdungsbeurteilungen umsetzen. Es sind (Stand 2024):

- 4 %
- 12 %
- 32 %

**Die richtige Antwort lautet: 32 % der Führungskräfte riskieren, bei Betriebsunfällen persönlich in Regress genommen zu werden!**

Quelle: GDA-portal.de



**In der nächsten Ausgabe lesen Sie:**

**Risikobereich Labor**

Warum Labortätigkeiten so gefährlich sind

**Immer mehr Bürohunde**

Wie Sie die Gefährdungsbeurteilung daran anpassen

**Die unscheinbaren Gutachten**

Was bei der Gefährdungsbeurteilung übersehen wird



**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit