



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **PLUS**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



LABORARBEITEN

RISIKO VON LABORARBEITEN

So macht eine wirksame Gefährdungsbeurteilung die Arbeiten im Unbekannten beherrschbar. **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

BELASTUNGSFAKTOR VIDEOKONFERENZEN

Frauen leiden deutlich mehr an Zoom-Müdigkeit als Männer – wie Sie als Sifa gegensteuern. **S. 3**

FEEL-GOOD-FAKTOR VS. SICHERHEITSRISIKO

Wie Hunde im Büro die Psyche der Mitarbeitenden entlasten und das Betriebsklima verbessern. **S. 6**



DAS EXPERTENTEAM



Werner Böcker (WB)

Dipl.-Ing. für Elektrotechnik, technischer Sachverständiger, Fachautor, Dozent und Inhaber des Ingenieurbüros für Unfallforensik (IfU).



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.

Und der alte Philosoph hatte doch recht ...

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Als Erstes ist die Vorbereitung das Geheimnis des Erfolgs“, schrieb im Jahr 61 n. Chr. Seneca, einer der populärsten Philosophen der Welt. Und natürlich beobachten wir in der Redaktion ständig, dass diese alte Weisheit immer noch gilt. Viele Leserfragen erreichen uns, weil die Sifa von aktuellen Entwicklungen überrascht wurde und schnell Tipps oder Hinweise benötigt. Genau diese Fragen führen dann auch dazu, dass wir die Lösungen hier vorstellen, denn wir denken, dass Sie als Leser daraus einen Vorteil ziehen können.

Nutzen Sie unsere Themen deshalb aktiv auch zu Ihrer Vorbereitung des Alltags! Und lassen Sie uns gerne wissen, was Ihnen unter den Nägeln brennt – wir nehmen es gerne nach Prüfung hier in unsere Themenliste auf!

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



Was sind „allgemein anerkannte Regeln der Technik“ – und was nicht?

Der Begriff der allgemein anerkannten Regeln der Technik (a. a. R. d. T.) spielt im Arbeitsschutz eine zentrale Rolle. Lange Zeit wurde er in der Praxis nahezu automatisch mit DIN-Normen gleichgesetzt. Diese Gleichsetzung gerät jedoch zunehmend ins Wanken – und das aus gutem Grund. (WB)

Technische Entwicklungen verlaufen heute deutlich schneller als klassische Normungsprozesse, die oft viele Jahre dauern. In dieser Zeit kann sich die Technik bereits erheblich weiterentwickelt haben. Das führt zu der Erkenntnis: Eine gültige Norm kann technisch bereits überholt sein.

Normen sind keine Gesetze

DIN-Normen sind keine Rechtsvorschriften, sondern private technische Regelwerke mit empfehlendem Charakter. Rechtliche Bedeutung erhalten sie erst dann, wenn sie ausdrücklich in Gesetzen oder Verordnungen genannt werden oder sich in der Praxis nachhaltig bewährt und durchgesetzt haben. **Damit gilt:** Nicht jede Norm ist automatisch eine allgemein anerkannte Regel der Technik. Sie kann es sein – sie muss es aber nicht. Doch wann gelten Regeln als „anerkannt“? Wenn sie

- sich über längere Zeit in der Praxis bewährt haben,
- in Fachkreisen als richtig und geeignet gelten und
- überwiegend angewendet werden.

Ausschlaggebend ist somit nicht das Papier, sondern die tatsächliche Anwendung und Bewährung.

Bedeutung für den Arbeitsschutz

Für Sie heißt das: Eine formale Normerfüllung bietet keine automatische Rechtssicherheit, wenn der technische Stand bereits weiter ist. Umgekehrt können neue technische Lösungen dem Stand der Technik entsprechen, auch wenn sie noch nicht normiert sind. In Haftungsfragen wird immer häufiger geprüft, ob die Schutzmaßnahme dem zum Entscheidungszeitpunkt erreichbaren Sicherheitsniveau entsprach – nicht allein, ob eine Norm eingehalten wurde.



Fazit

DIN-Normen bleiben wichtige Orientierungsgrößen. Wer sich aber ausschließlich auf Normen verlässt und technische Entwicklungen nicht berücksichtigt, geht im Zweifel auch ein rechtliches Risiko ein.

Videokonferenzen erschöpfen Frauen signifikant mehr als Männer

Zoom- und Teams-Videokonferenzen sind aus dem Alltag vieler Büro-Arbeitsplätze nicht mehr wegzudenken. US-Forscher der Stanford University haben jetzt aber entdeckt, dass es dabei auch erhebliche psychische Nebenwirkungen geben kann und vor allem Frauen davon betroffen sind. Die Auswirkungen sind fatal und reichen von schlechterer Konzentration bis hin zur Erschöpfung. Was bedeutet das für Sie als Sifa, wenn es um die psychische Gefährdungsbeurteilung geht? (JL)

Eine weibliche Führungskraft wies mich auf eine Studie mit 10.591 Personen hin. Sie zeigt: Frauen nehmen zwar ähnlich oft an Videokonferenzen teil wie Männer – diese Besprechungen dauern aber in der Regel länger und die Pausen sind prozentual kürzer. Besonders deutlich wird der Unterschied bei der sogenannten Zoom-Müdigkeit: 13,8 % der Frauen berichten von erhöhter Erschöpfung, bei Männern sind es nur 5,5 %. Das ist mehr als ein statistischer Randbefund, es beschreibt einen strukturellen Unterschied. Und der kann bei hybriden oder kompletten Homeoffice-Arbeitsplätzen tatsächlich zu psychischen Beanspruchungen führen, die auch mentale oder körperliche Krankheitssignale auslösen können.

Auslöser „Permanente Selbstansicht“

Der auslösende Mechanismus ist, so sagen die Forscher, die ständige Selbstansicht im Bild. Viele Frauen empfinden nach einer Umfrage diese permanente Selbstbeobachtung als belastend, fühlen sich stärker bewertet und kontrolliert. Sie bewerten jede

Mimik kritisch, die sie an sich selbst feststellen. Der Bildschirm wird zur Bühne, auf der man nie wirklich hinter den Vorhang darf. Technisch wäre es einfach, das eigene Bild auszublenden oder die Kamera zeitweise auszuschalten – **kulturell ist es in vielen Teams immer noch unerwünscht.**

Für Sie als Sifa gilt deshalb im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung: Videokonferenzen müssen als eigener Belastungsfaktor erfasst werden, und zwar ausdrücklich mit Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede. Wenn wir Zoom-Müdigkeit bei Frauen nicht abfragen, bleiben reale Risiken unsichtbar!



Mein Tipp

Nehmen Sie im Experteninterview das Thema mit auf. Fragen Sie, ob Videokonferenzen als ermüdend wahrgenommen werden, und führen Sie als Maßnahme Regeln ein, die es erlauben, dass die Kamera abgeschaltet werden darf.

Laborarbeiten sicher beurteilen – wenn der Weg ins Unbekannte führt

Laborarbeiten finden nicht nur im klassischen Chemie- oder Forschungslabor statt. Auch in Entwicklungsabteilungen, Werkstätten, Versuchsfeldern, Schulungsräumen, Prüffeldern oder mobilen Versuchsanordnungen treten immer wieder labor-typische Bedingungen auf: offene Stoffe, Versuchsaufbauten, wechselnde Prozesse, Kleinmengen mit hoher Gefährdung und häufig improvisierte technische Lösungen. (WB)

Was Laborarbeiten auszeichnet – und warum sie besonders risikoreich sind

Das entscheidende Merkmal von Laborarbeiten ist die Ungewissheit. Sie folgen keinen vollständig standardisierten Abläufen, sondern verfolgen ein Ziel, dessen Weg und Ergebnis noch unklar sind. Materialien werden gezielt an ihre Belastungsgrenzen geführt, neue Stoffe getestet, extreme Bedingungen erzeugt: hohe Spannungen, extreme Temperaturen, Druck, aggressive Chemikalien oder neue Kombinationen unbekannter Einflüsse.

Für die Gefährdungsbeurteilung bedeutet das eine besondere Herausforderung: Sie müssen Gefahren beherrschen, die sich im Detail oft erst während des Versuchs zeigen. Klassische, statische Sicherheitskonzepte stoßen hier schnell an ihre Grenzen. Entscheidend ist deshalb ein systematisches Vorgehen, das sowohl geplante als auch unerwartete Entwicklungen berücksichtigt.

So erfassen und bewerten Sie Gefährdungen bei Laborarbeiten systematisch

Die Gefährdungsbeurteilung für Laborarbeiten muss tätigkeitsbezogen erfolgen. Eine rein raumbezogene Betrachtung reicht nicht aus, da sich Gefährdungen mit jedem Aufbau, jedem Versuch und jeder Modifikation ändern.

Erfassen Sie alle relevanten Gefährdungen systematisch, insbesondere:

- Chemische Gefährdungen: Gefahrstoffe, Reaktionsprodukte, Dämpfe, Stäube
- Biologische Gefährdungen: Mikroorganismen, Zellkulturen, kontaminierte Materialien
- Physikalische Gefährdungen: elektrische Spannung, Strahlung, Druck, Hitze, Kälte
- Mechanische Gefährdungen: rotierende Teile, bewegte Massen, scharfkantige Bauteile
- Brand- und Explosionsgefährdungen: brennbare Stoffe, Ex-Zonen, Zündquellen

Berücksichtigen Sie dabei immer auch die Wechselwirkungen: Ein eigentlich harmloser Stoff kann unter erhöhter Temperatur, hohem Druck oder elektrischer Belastung hochgefährlich werden. Ebenso können technische Schutzsysteme sich gegenseitig beeinflussen oder im Zusammenspiel versagen.

Die praxisgerechte Bewertung des Risikos

Bei neuen oder einmaligen Versuchen fehlt häufig die Erfahrungsbasis. Trotzdem ist eine strukturierte Bewertung möglich. Das kann niemand allein leisten und hier bietet sich der Arbeitsschutzausschuss an, in den die Entwicklungsingenieure und Labormitarbeiter einbezogen werden. Nutzen Sie dabei diesen Ablauf:

- Beschreiben Sie den Versuch vollständig: Stoffe, Energieeinträge, Aufbau, Dauer.
- Analysieren Sie alle möglichen Abweichungen vom geplanten Ablauf.
- Bewerten Sie die Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der möglichen Folgen.
- Dokumentieren Sie Annahmen, Unsicherheiten und offene Risiken transparent.

Entscheidend ist hier keine rechnerische Scheinpräzision durch aufwendige Formeln eines Risikobewertungssystems, sondern eine realistische Einschätzung der möglichen Schadensszenarien.

Leiten Sie wirksame Schutzmaßnahmen nach dem STOP-Prinzip ab

Nach der Ermittlung und Bewertung der Gefährdungen legen Sie die Schutzmaßnahmen fest. Dabei gehen Sie wie immer im Arbeitsschutz konsequent nach dem STOP-Prinzip vor: Substitution – Technische – Organisatorische – Persönliche Schutzmaßnahmen.

1. Substitution: Gefährdungen von vornherein vermeiden

Prüfen Sie zuerst alle Möglichkeiten, mit denen besonders gefährliche Tätigkeiten vollständig vermieden werden:

- Können Sie auf den Versuch vollständig verzichten oder das gleiche Ziel mit einem sichereren Verfahren erreichen? Überprüfen Sie dabei nicht nur den Versuch bzw. die Tätigkeit selbst, sondern auch, warum diese Arbeiten überhaupt durchgeführt werden müssen.



Beispiel

Sie stellen ein Produkt mit einer speziellen Beschichtung her, die giftige Substanzen enthält. Diese Substanzen können unter bestimmten Bedingungen freigesetzt werden und diese Bedingungen überprüfen Sie regelmäßig in Ihrem Labor. Anstatt den Versuch selbst unter die Lupe zu nehmen, können Sie auch die Frage stellen, ob nicht eine andere Beschichtung möglich wäre, durch die sich die Laborüberprüfungen dann erübrigen.

- Lassen sich reale Versuche durch Simulationen ersetzen? Simulationssysteme werden immer realistischer und übertreffen die Aussagekraft realer Versuche teilweise schon. In einer Simulation können z. B. Alterungsversuche, die sonst über viele Jahre laufen würden, je nach Komplexität im Bruchteil einer Sekunde bis zu mehreren Stunden vollzogen werden. Auch hochriskante



Abläufe, wie z. B. der Einsatz extrem hoher Temperaturen, Spannungen oder Magnetfelder, sind in einer Simulation vollkommen gefahrlos möglich.

- Ist eine Auslagerung an spezialisierte externe Dienstleister sinnvoll, die über technische Schutzsysteme verfügen, die im eigenen Betrieb nicht vorhanden oder nicht umsetzbar sind?

Dabei gilt allerdings: Gefährdungen werden nicht „abgeschoben“, sondern fachgerecht verlagert. Eine Auslagerung ist nur dann akzeptabel, wenn der externe Dienstleister die Risiken nachweislich besser beherrscht als der eigene Betrieb.

2. Technische Schutzmaßnahmen: Risiken an der Quelle beherrschen

Wenn ein Verzicht nicht möglich ist, haben technische Schutzmaßnahmen die höchste Priorität. Dazu zählen:

- Abzüge, Absauganlagen, Einhausungen
- automatische Abschaltungen und Verriegelungen
- Sensorik zur Überwachung kritischer Parameter
- Brand- und Explosionsschutzsysteme
- Not-Aus-Systeme und automatische Notrufflösungen

Achten Sie bei Versuchsaufbauten besonders auf Eigenbauten, Provisorien und Umbauten. Diese sind im Laboralltag häufig, bergen aber ein erhöhtes Fehlerrisiko.

3. Organisatorische Schutzmaßnahmen: Struktur schafft Sicherheit

Bei Laborarbeiten gibt es trotz aller technischen Schutzmaßnahmen immer gewisse Restrisiken, weil wir die Auswirkungen von Versuchen nicht immer klar ermitteln können. Hier setzen die organisatorischen Schutzmaßnahmen an, wie z. B.:

- klare Verantwortlichkeiten und Freigabeprozesse
- Qualifikation und Einweisung aller beteiligten Personen
- klare und aktuelle Betriebsanweisungen
- Versuchsbeschreibungen, Arbeitsanweisungen, Dokumentation
- Beschränkung des Zugangs auf befugte Personen
- Regelungen für Alleinarbeit, Schichtbetrieb und Fremdfirmen

Gerade im Labor ist die Dokumentation kein Selbstzweck, sondern ein zentrales Sicherheitsinstrument.

4. Persönliche Schutzausrüstung: Schutz als letzte Barriere

Da bei Laborarbeiten immer Restrisiken verbleiben, muss für alle möglichen Not- und Störfälle die geeignete Persönliche Schutzausrüstung (PSA) festgelegt und bereitgestellt werden:

- Schutzbrillen, Gesichtsschutz
- geeignete Handschuhe
- Laborkittel, Schutzkleidung
- Atemschutz bei Bedarf

Sorgen Sie dafür, dass regelmäßige Unterweisungen zur richtigen Anwendung der PSA durchgeführt werden und dass die PSA zu jedem Zeitpunkt in einem ordnungsgemäßen Zustand ist. Stellen Sie immer wieder klar: PSA ersetzt keine technischen oder organisatorischen Maßnahmen, sondern ergänzt sie nur.

Wie Sie den Umgang mit Gefahrstoffen unter Laborbedingungen sicher gestalten

Im Labor wird häufig mit Kleinmengen hochgefährlicher Stoffe gearbeitet. Gerade diese werden oft unterschätzt. Für die Gefährdungsbeurteilung bedeutet das:

- Alle Gefahrstoffe müssen eindeutig gekennzeichnet sein – auch in Gefäßen im Versuchsbetrieb.
- Regeln Sie Lagerung, innerbetrieblichen Transport und Bereitstellung klar.
- Minimieren Sie die Exposition durch geschlossene Systeme, Abzüge und Absaugungen.
- Definieren Sie sichere Reinigungs- und Entsorgungswege.

Eine besondere Bedeutung hat die Entsorgung. Reste, Reaktionsprodukte und kontaminierte Hilfsmittel sind Teil des Gefahrenprozesses – nicht dessen Ende.

Lebensversicherung: Last Minute Risk Analysis im Labor wirksam umsetzen

Die Abläufe bei Laborarbeiten ändern sich oft kurzfristig: andere Stoffe, neue Parameter, veränderte Aufbauten. Die Last Minute Risk Analysis (LMRA) ist deshalb ein unverzichtbares Zusatzinstrument. Vor jedem Arbeitsschritt stellt sich der Durchführende die Fragen:

- Entspricht der tatsächliche Aufbau den Vorgaben?
- Haben sich Stoffe, Energien oder Randbedingungen geändert?
- Sind alle Schutzmaßnahmen aktiv und funktionsfähig?

Die LMRA ersetzt keine Gefährdungsbeurteilung, sie schließt aber Sicherheitslücken, die durch kurzfristige Änderungen entstehen.

Wenn doch was schieft: wirksames Notfallmanagement für Laborarbeiten

Wo mit Ungewissheit gearbeitet wird, müssen Notfälle fest eingeplant werden. Sorgen Sie deshalb dafür, dass folgende Punkte jederzeit erfüllt sind:

- funktionsfähige Augen- und Notduschen
- geeignete Erste-Hilfe-Mittel
- klare Alarmierungs- und Evakuierungswege
- funktionsfähige und geeignete Feuerlöscher
- eindeutige Zuständigkeiten im Notfall

Besonders wichtig: Üben Sie Notfälle realistisch. Theoretisches Wissen ersetzt keine praktische Handlungssicherheit unter Stress.



Fazit

Laborarbeiten sind geprägt von Veränderung, Grenzbelastung und neuen Erkenntnissen. Genau das macht sie aus – und genau darin liegt ihr besonderes Risiko. Eine wirksame Gefährdungsbeurteilung für Laborarbeiten ist deshalb kein einmaliger Akt, sondern ein fortlaufender Prozess. Wenn Sie Gefährdungen tätigkeitsbezogen erfassen, Schutzmaßnahmen konsequent nach dem STOP-Prinzip ableiten, die Last Minute Risk Analysis konsequent einsetzen und ein geübtes Notfallmanagement etablieren, sind selbst Arbeiten im „Unbekannten“ beherrschbar.

Wie Sie den Bürohund in die psychische Gefährdungsbeurteilung integrieren

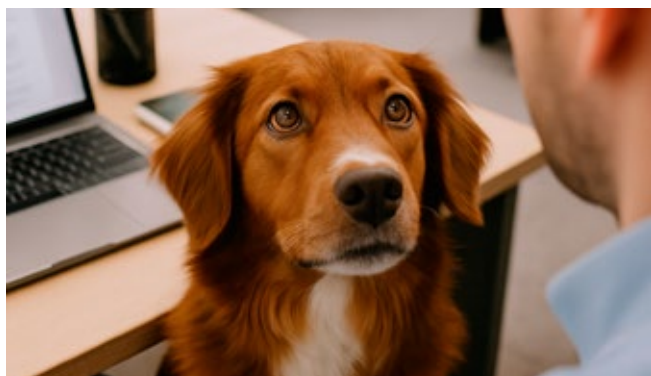
Immer mehr Menschen möchten die eigenen psychischen Belastungen durch die Haltung eines Hundes abbauen. Deshalb wollen sie auch immer öfter den Hund mit ins Büro bringen. Und tatsächlich senken Bürohunde nachweislich den Stresslevel und verbessern das Betriebsklima – immer mehr Arbeitgeber erlauben es daher, dass ein Hund seinen Menschen im Büro begleiten darf. In diesem Artikel zeige ich als Sachverständiger für psychische Belastungen, wie Hunde im Büro die Psyche der Mitarbeitenden entlasten und worauf Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit achten müssen, damit aus dem „Feel-good-Faktor auf vier Pfoten“ kein Sicherheitsrisiko wird. (JL)

Der Bürohund beeinflusst die Psyche

Die Forschungslage ist mittlerweile eindeutig und in den verschiedenen Studien zeigen sich deshalb immer wieder auch die gleichen Ergebnisse: Gibt es einen Bürohund, wird das Betriebsklima besser – offensichtlich erzeugt die Empathie des Tieres eine höhere Zufriedenheit und bessere Kommunikation zwischen den Menschen.

Weitere Untersuchungen zeigen sogar, dass beim Kontakt mit Hunden der Blutdruck und das subjektive Stressgefühl sinken – der Körperkontakt mit der Fellnase erhöht das Bindungshormon Oxytocin und reduziert das Stresshormon Cortisol.

Für Ihre psychische Gefährdungsbeurteilung bedeutet dies, dass ein gut integrierter Bürohund wie ein niedrigschwelliger Präventionsfaktor wirkt. Er stabilisiert also das Teamklima, fördert kurze soziale Mikropausen und senkt langfristig das Stressniveau. Allerdings haben Sie als Sifa damit aber auch einen Doppelauftrag: Sie sollen psychische Belastungen reduzieren und gleichzeitig Hygiene, Unfallverhütung und rechtliche Rahmenbedingungen im Griff behalten – ein echter Spagat!



Der Hundeblick baut oft Stress ab.

Berücksichtigen Sie den rechtlichen Rahmen

Das Thema Bürohund ist sehr emotional behaftet und deshalb ist es wichtig, die Balance zwischen Wunsch und Praktikabilität zu finden. Zwar hat das Amtsgericht München entschieden, dass allein die Anwesenheit eines Hundes im Büro keine gravierenden Nachteile wie Umsatzeinbußen oder Rufschäden begründet, aber dennoch entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts, ob Hunde im Büro zugelassen werden oder nicht (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Az. 9 Sa 1207/13). Es gibt somit keinen generellen Anspruch auf die Mitnahme eines Hundes ins Büro, und sogar eine jahrelang gelebte Praxis kann beendet werden, wenn der jeweilige Hund die betrieblichen Abläufe stört oder Kolleginnen und Kollegen sich bedroht fühlen.

Für Sie als Sifa heißt das:

- Sie können Bürohunde nicht pauschal aus rechtlichen Gründen verbieten lassen, wenn keine konkreten Gefährdungen oder Beschwerden vorliegen.
- Sie müssen aber klar benennen, wenn Hygieneregeln, Arbeitssicherheit oder die psychische Gesundheit einzelner Beschäftigter gefährdet sind. Dann ist ein Verbot des Hundes sachlich begründet und arbeitsrechtlich abgesichert.

Im Homeoffice ist die Lage anders. Dort haben Beschäftigte ein Weisungsrecht in den eigenen Räumen, sind aber auch selbst verantwortlich für Hygiene und das Vermeiden von Stolperfallen durch Hund oder Leine.

Bei einem Unfall im Homeoffice ist in der Regel immer der Hundehalter in der Haftung.

Achten Sie auf diese typischen Risiken

Bei den Begehungen der letzten Jahre sah ich immer wieder die gleichen Probleme:

- In einem Büro stolperte beispielsweise eine Kollegin auf dem Weg zum Drucker über einen schlafenden Hund im Gang. Sie zog sich einen Bänderriss zu: Arbeitsunfall. Der Hund selbst war nicht aggressiv, sondern lag nur an einer ungünstigen Stelle. Es fehlten Regeln und Festlegungen, wo sich der Hund niederlegen darf.
- In einem Flur lagen Leinen und Spielzeug im Durchgang. Beim Ausweichen auf engem Raum kam es zu einem Sturz mit Prellungen und längerer Arbeitsunfähigkeit. Auch hier vermisste ich Festlegungen, wo welche Gegenstände, die den Hund betreffen, aufbewahrt werden.

Dazu kommen bekannte Themen wie

- Allergien gegen Tierhaare.
- Hundeangst bis hin zu Panikreaktionen.
- Hygieneprobleme bei unzureichender Fellpflege oder ungeklärten Auslaufflächen.



Mein Tipp

Fragen Sie diese Punkte in der Gefährdungsbeurteilung ab und dokumentieren Sie die daraus entwickelten Regeln.

Und ganz wichtig:

Wenn Mitarbeitende durch den Hund ernsthaft bedroht sind oder psychisch belastet werden, ist die Grenze erreicht. Dann überwiegen die Risiken und der Bürohund sollte nicht mehr erlaubt werden.



5 Maßnahmen, damit der Bürohund entlastet

In meinem Alltag als Auditor für die psychische Gefährdungsbeurteilung erhalte ich regelmäßig praktische Hinweise für den Umgang mit einem Bürohund. Diese lassen sich zu fünf Maßnahmen bündeln, die mit dem Konzept des Bundesverbands Bürohund und dem Tierschutz gut vereinbar sind.

- 1. Positiv starten, aber auch strukturiert:** Gehen Sie das Thema nicht ideologisch, sondern systematisch an. Vor Einführung eines Bürohundes klären Sie schriftlich: Gibt es Allergien, Ängste, Kundenverkehr, sensible Bereiche? Machen Sie transparent, dass der Hund eine Chance ist, aber kein Grundrecht, und dass Sie bei Problemen jederzeit nachsteuern.
- 2. Nur geeignete Hunde zulassen:** Hunde, die von ihrer Rasse her stark auf Bewegung und Bewachung programmiert sind, bringen im Büro schnell Unruhe. Schäferhunde, Border Collies oder Australian Shepherds brauchen klare Führung und viel Auslastung. Gesellschafts- und Begleithunde wie Malteser oder Havaneser sind meist leichter zu integrieren. Wenn aktive Rassen zugelassen werden, empfehle ich einen Erziehungsnachweis, etwa einen Teamtest im Hundesportverein.

Welpen haben in Büros nichts verloren. Unter 20 Wochen sind sie zu unruhig, brauchen zu viele Lösezeiten und überfordern Halter und Kollegen.



Mein Tipp

Lassen Sie diese Punkte in einer Betriebsvereinbarung festlegen. Darin bestimmt der Arbeitgeber auch, welche Hunde zugelassen werden, wie viele Hunde pro Etage oder Bereich erlaubt sind und wie mit Konflikten umgegangen wird.

- 3. Gesundheits- und Hygienestandards sichern:** Bestehen Sie auf diesen klaren Nachweisen:

- Registrierung des Hundes und gültige Hundemarke
- Impfstatus über das Impfbuch
- Nachweis einer Hundehaftpflichtversicherung

In der Vereinbarung zum Bürohund verankern Sie regelmäßige Zahn- und Fellpflege sowie eine klare Regelung zu Liegeplätzen und Futterstellen. Ziel ist es, Geruchsbelästigungen und Verschmutzungen zu vermeiden.

- 4. Kombinieren Sie Tierschutz und Arbeitsorganisation**

Hunde brauchen Ruhe, Schutz vor Lärm und Rauch und regelmäßigen Auslauf. Das verlangt das Tierschutzgesetz. Legen Sie deshalb vertraglich fest, wie der Auslauf organisiert wird. Ein praktikabler Satz lautet z. B.:

„Der Hundehalter verpflichtet sich, spätestens alle vier Stunden in der Pause mit seinem Hund nach draußen zu gehen und nur die vom Arbeitgeber freigegebenen Flächen zu nutzen.“

Damit wird der Hund artgerecht gehalten, die Beschäftigten haben Klarheit, wann der Mitarbeiter mit Hund nicht am Platz ist, und der Arbeitgeber kann die Abwesenheit in die Arbeitsorganisation einplanen. Wie in dem Beispielsatz vorgeschlagen, können Sie auch spezielle Flächen ausweisen, wo der Hund sich lösen kann und wo entsprechend auch Hundekotbeutel zur Anwendung kommen müssen.

- 5. Dokumentieren Sie Vorfälle und klären Sie Zuständigkeiten**

Kommt es zu einem Schaden, ist es entscheidend, wo und wann er passiert ist. Wird ein Mitarbeiter in der Arbeitszeit im Büro durch den Hund verletzt, ist die Berufsgenossenschaft zuständig. Geschieht der Unfall in der Mittagspause draußen oder auf dem Weg zur Kantine, ist es eher ein Fall für die Hundehaftpflicht.

Auch wenn der Hund niemanden aktiv angreift, haftet der Halter. Wer über den Hund oder die Leine stolpert und sich verletzt, löst unter Umständen erhebliche Kosten aus. Nur bei nachweislicher Provokation durch das Opfer kann die Haftung reduziert werden.

Für Sie als Sifa ist es deshalb wichtig: Dokumentieren Sie jeden Vorfall schriftlich. Halten Sie Ort, Zeitpunkt, beteiligte Personen, Hund, Abläufe und erste Bewertung fest. Diese Dokumentation brauchen Sie sowohl für die Unfallversicherung als auch für spätere arbeitsrechtliche Entscheidungen des Arbeitgebers.

Der Bürohund in der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Ein Bürohund ist kein Kuschelfaktor, sondern ein Element der betrieblichen Gesundheitsstrategie. Unternehmen können die Wirkung gezielt messen, indem etwa nach einem Einführungsmonat eine kurze Beschäftigtenbefragung durchgeführt wird, in die Fragen zu Stresslevel, Teamgefühl und wahrgenommener Unterstützung integriert werden.

In der psychischen Gefährdungsbeurteilung empfehle ich Ihnen, die Überprüfung auf drei Ebenen zu beziehen:

1. Individuelle Ebene: Fühlen sich Beschäftigte durch den Hund ruhiger, stabiler, weniger gestresst?
2. Teamebene: Wie verändert sich die Kommunikation im Team? Gibt es mehr Austausch, mehr Kooperationsbereitschaft?
3. Organisationsebene: Wie wirkt sich der Bürohund auf Fehlzeiten, Konflikte und Fluktuation aus?

Wenn die Daten zeigen, dass der Stresspegel sinkt und das Klima stabiler wird, können Sie den Bürohund in Ihrer Gefährdungsbeurteilung als eine Präventionsmaßnahme benennen. Wenn Konflikte, Ängste oder Allergieprobleme überwiegen, müssen Sie gegensteuern oder im Extremfall die Erlaubnis zurücknehmen.



Fazit

Bürohunde sind keine modische Erscheinung, sondern ein nachweisbar wirksamer Hebel gegen arbeitsbedingten Stress: Sie senken das Stresserleben, verbessern das Arbeitsklima und stärken die psychische Gesundheit der Beschäftigten, wenn Rassewahl, Regeln und Rahmenbedingungen stimmen.

Für Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit heißt das: Sie sollten Bürohund weder reflexhaft verbieten noch unkritisch akzeptieren. Wer Hygienestandards, Unfallrisiken und psychische Gefährdungsbeurteilung sauber kombiniert und die Empfehlungen des Bundesverbands Bürohund (www.bv-burohund.de) einbindet, macht aus dem Hund im Büro einen klar geregelten Präventionsfaktor statt einer zusätzlichen Gefährdung.

„Belastungen und Ressourcen noch konsequenter berücksichtigen“

Fehler in der Gefährdungsbeurteilung entstehen oft schon, wenn die Gefahren ermittelt werden – und manches übersehen wird. Auf diese „unsichtbaren Gefahren“ weist Beatrice Seibert in ihren Schulungen und bei der Beratung vor Ort immer wieder hin. Das Konzept „Sifa 3.0“ findet sie dabei sehr nützlich. (UF)

Uta Fuchs: Wie sind Sie zum Thema Arbeitsschutz gekommen?

Beatrice Seibert: Ehrlich gesagt, auf Umwegen. Ich habe Hotelkauffrau gelernt, dann aber bei einem Offshore-Unternehmen in der Verwaltung gearbeitet. Da war Arbeitssicherheit als Thema sehr präsent – und ich fand das spannend. Also habe ich eine Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit absolviert und das Thema hat mich nicht mehr losgelassen. Gemeinsam mit meinem Mann haben wir die Firma gegründet und beraten inzwischen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern bis hin nach Hamburg.

UF: Sie beraten nicht nur, sondern bilden auch aus. Wie kam es dazu?

BS: Wenn wir Unternehmen beraten, werden wir immer wieder nach Ausbildungsangeboten gefragt. So haben wir uns als Anbieter für die Qualifizierung zur Sifa 3.0 zertifizieren lassen.

UF: 3.0 steht hier für das neue Konzept der DGUV?

BS: Ja genau, die Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit muss ja seit Juli 2023 nach dem neuen Standard „Sifa 3.0“ durchgeführt werden. Neben einigen didaktischen Veränderungen wurden auch die Standards für das Beurteilen der Arbeitsbedingungen angepasst. Aus den früheren sieben Handlungsschritten zur Gefährdungsbeurteilung (Sifa 2.0) wurden nun neun, um den Prozess noch detaillierter abzubilden.

UF: Hat sich dabei der Fokus verschoben?

BS: Ich würde sagen, erweitert. Das Wichtigste dabei ist es, zunächst alle Belastungen, die auf eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter einwirken, zu ermitteln, um sie anschließend korrekt beurteilen zu können. Viele Fehler entstehen neben dem richtigen Beurteilen auch schon beim Ermitteln. Da werden in der Praxis häufig nicht alle Gefahren und Belastungen erkannt.

UF: Was wird nach Ihrer Erfahrung häufig übersehen?

BS: Gut sind die Unternehmen in der Regel aufgestellt, wenn es um die Maschine oder einen Arbeitsprozess geht. Doch in den letzten Jahren haben wir ja immer besser verstanden, dass auch die Einwirkungen von außen eine große Rolle spielen.

UF: Woran denken Sie da?

BS: Lärm, Stress. Besonders aber die „unsichtbaren Gefahren“, die sich z. B. durch saisonale Einflüsse ergeben.

UF: Das Glatteis im Winter?

BS: Ja, aber da ist ja noch viel mehr. Ein Beispiel aus der Praxis, wie ich es kürzlich bei einem Betriebsrundgang erlebt habe: Ein Staplerfahrer trägt seine neue Winterjacke – schön dick gefüttert, aber mit losen Bändern. Ich frage ihn: „Was passiert, wenn sich die Kordel verfängt? Zum Beispiel beim Ein- und Aussteigen, beim Einweisen oder an beweglichen Teilen?“ Da wird er blass. Daran hat er nicht gedacht und auch nicht die Firma, die die schicken Hoodies für ihre Mitarbeiter besorgt hat.



Beatrice Seiberts Tipp

Berücksichtigen Sie saisonale Gefahren in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Denken Sie dabei an Winterkleidung, beschlagene Schutzbrillen (Anti-Beschlag-Spray bereitstellen), warme Pausenräume für die Außenarbeiter. Passen Sie die PSA an Winterbedingungen an, stellen Sie z. B. Winterhandschuhe mit Grip bereit.

BS: Und die Aufzählung ließe sich noch fortsetzen: Die S3-Sicherheitsschuhe sind top gegen Nägel. Aber auf vereisten Betriebswegen hilft auch die beste Stahlkappe nichts. Kältestress wird unterschätzt. Ab 5 °C sinkt die Fingerfertigkeit deutlich, Fehler häufen sich, die Reaktionszeit sinkt. Und ein Thema, das uns immer wieder begegnet, ist der vergessene Parkplatz. Die meisten Arbeitsunfälle im Winter passieren auf dem Weg vom Auto zum Eingang.

UF: Und das alles gehört auch in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen?

BS: Sie werden in der Praxis nicht jede Eventualität berücksichtigen können. Aber es ist sinnvoll, grundsätzlich auch saisonale Belastungen im Blick zu haben: Pollenflug im Frühjahr, Sommerhitze, Rutschgefahr durch feuchtes Laub im Herbst.

Eine grundsätzliche Sensibilität gegenüber diesen Themen stärkt das Sicherheitsbewusstsein. Deshalb sollte das auch in Unterweisungen eine Rolle spielen.

UF: Was ist Ihnen noch wichtig?

BS: Gemäß dem „Sifa 3.0“-Konzept sollen auch die Ressourcen der Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung einfließen.

Es ist ein Unterschied, ob ein kräftiger Mann oder eine zierliche Frau die Lasten bewegt. Und es macht auch etwas aus, ob ein Neuling oder ein erfahrener Kollege eine Aufgabe übernimmt.

UF: Das leuchtet ein. Es hieße ja aber auch, dass die Gefährdung für jede Person einzeln ermittelt werden müsste.

BS: Das ist sicher nicht praktikabel. Wichtig ist aber, dass wir in der Praxis grundsätzlich die Augen offen halten und solche Einflüsse in der Planung und Arbeitsvorbereitung berücksichtigen.



Beatrice Seibert

ist Geschäftsführerin des Schulungsanbieters Coastal Minds GmbH, Rostock. Gemeinsam mit ihrem Mann Volker H. Seibert berät sie außerdem mit der Firma Libro Salutum Betriebe verschiedener Branchen zu Arbeitsschutzthemen. Der Fokus liegt dabei stets auf der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.



So prüfen Sie die Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen – gemeinsam mit den Beschäftigten

Im Arbeitsalltag entsteht schnell der Eindruck: Schutzmaßnahme vorhanden – Schutzwirkung gegeben. Genau hier liegt aber einer der häufigsten Denkfehler. Eine Schutzmaßnahme ist erst dann wirksam, wenn sie im konkreten Arbeitsprozess tatsächlich wirkt. Ihre Aufgabe als Sifa ist es nicht, zu kontrollieren oder zu bevormunden, sondern Wirkung sichtbar zu machen – gemeinsam mit den Beschäftigten. (WB)

So finden Sie objektive Parameter für den Sicherheitszustand

Arbeitssicherheit ist kein einzelner Messwert, sondern der aktuelle Zustand eines komplexen Systems. Sie erfassen ihn nur über eine orts- und tätigkeitsabhängige Sicherheitsmatrix, nicht über eine isolierte Kennzahl. Objektive Parameter können unter anderem sein:

- Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage
- Verteilung der Fehltage auf Abteilungen und Tätigkeiten
- Auffällige Häufungen an bestimmten Wochentagen oder Schichten
- Anzahl und Art der meldepflichtigen Unfälle
- Beinahe-Unfälle und Störmeldungen
- Nutzungshäufigkeit technischer Schutzsysteme

Wichtig ist nicht nur der absolute Wert, sondern auch die Entwicklung über die Zeit: Nehmen Beschwerden, Störungen oder Ausfälle nach der Einführung einer Maßnahme ab oder bleiben sie unverändert?

Binden Sie Betriebsarzt und Betriebsrat wirksam ein

Der Betriebsarzt erkennt gesundheitliche Entwicklungen oft früher als jede Statistik. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (sofern vorhanden) können Sie ein anonymisiertes Meldesystem nutzen, z. B. für

- gehäufte Muskel-Skelett-Beschwerden
- Atemwegsreizungen
- Hauterkrankungen
- stressbedingte Symptome

Der Betriebsarzt meldet dabei keine Einzelfälle, sondern Trends: Zunahme, gleichbleibendes Niveau oder Rückgang bestimmter Beschwerdebilder. So erhalten Sie objektive Hinweise darauf, ob ergonomische, technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen tatsächlich greifen.

Nutzen Sie Gespräche als zentrales Prüfwerkzeug

Die wichtigste Informationsquelle bleiben die Menschen am Arbeitsplatz. Wenn Sie die Wirkung prüfen wollen, müssen Sie strukturiert nachfragen und offen zuhören:

- Wo hilft die Maßnahme wirklich?
- Wo behindert sie die Arbeit?
- Wo entstehen Umgehungslösungen?
- Was wird als praktikabel empfunden – was nicht?

Damit zeigen Sie klar: Die Erfahrung der Beschäftigten ist ausdrücklich erwünscht. Sie kontrollieren nicht von oben herab, sondern gemeinsam an der Realität der Arbeit.



Ein Gespräch zeigt: „Wir sind an deiner Meinung interessiert!“

So erkennen Sie den Unterschied zwischen „vorhanden“ und „wirksam“

Typische Warnsignale für reine Papiermaßnahmen sind:

- PSA ist vorhanden, wird aber selten getragen. (Wie schnell nutzt sich die PSA ab?)
- Absaugungen werden abgeschaltet.
- Unterweisungen zeigen keine Verhaltensänderung.
- Schutzfunktionen werden überbrückt.

Hier geht es nicht um Schuld, sondern um Systemlücken zwischen Planung und Praxis.

Wie Sie die Wirksamkeit belastbar bewerten

Erst die Kombination mehrerer Datenquellen bildet den realen Sicherheitszustand ab und die Wirksamkeit lässt sich auch nicht von heute auf morgen ermitteln. Entwickeln Sie Ihre persönliche Arbeitssicherheitsstatistik auf der Basis von:

- Unfall- und Fehlzeiten
- Rückmeldungen des Betriebsarztes
- Bewertungen subjektiver Ergebnisse von Begehungen
- strukturierter Gespräche
- Anzahl der Beinahe-Unfälle



Fazit

Wirksamkeit entsteht nicht durch Anordnung, sondern durch messbare Entwicklung, Akzeptanz und Alltagstauglichkeit. Wenn Sie Schutzmaßnahmen gemeinsam mit den Beschäftigten bewerten und objektive Daten einbeziehen, erfassen Sie den tatsächlichen Sicherheitszustand – und nicht nur den formalen.

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.

„Gefährdungsbeurteilung für wechselnde Versuchsaufbauten?“

Dr. Susanne M., Oldenburg: „Wir führen regelmäßig Versuche mit neuen Materialien in unserer Entwicklungswerkstatt durch. Es handelt sich meist um Einzelaufbauten, die so nur ein- oder zweimal vorkommen. Eine vollständige neue Gefährdungsbeurteilung vor jedem Versuch ist organisatorisch kaum umzusetzen. Reicht es aus, wenn wir einmal eine Grundbeurteilung erstellen und dann nur noch eine kurze Last Minute Risk Analysis durchführen?“

Werner Böcker: Eine einmalige „Grund-Gefährdungsbeurteilung“ reicht für typische Laborarbeiten in der Regel nicht aus, da sich die Gefährdungen mit jedem Versuchsaufbau verändern können. Gerade bei Einzel- und Erstversuchen entstehen Risiken oft erst durch neue Stoffe, neue Energieeinträge oder veränderte Randbedingungen.

Die Last Minute Risk Analysis (LMRA) als ein wichtiges Zusatzinstrument ersetzt jedoch keine Gefährdungsbeurteilung, sondern ergänzt sie. Bewährt hat sich in der Praxis ein gestuftes Vorgehen:

- eine tätigkeitsbezogene Grundbeurteilung für typische Versuchsaufbauten
- eine versuchsbezogene Ergänzung, wenn sich Stoffe, Temperaturen, Spannungen oder Aufbauten ändern
- zusätzlich eine verpflichtende LMRA unmittelbar vor Beginn

Entscheidend ist, dass jede Änderung mit sicherheitsrelevanten Auswirkungen dokumentiert und bewertet wird. Bei neuen Versuchskonzepten, Grenzwerten oder unbekanntem Wechselwirkungen ist immer eine vollständige Neubewertung erforderlich. Nur so bleibt die Gefährdungsbeurteilung auch unter Laborbedingungen rechtlich belastbar und fachlich wirksam.

„Gefährdungsbeurteilung bei längeren Geschäftsreisen?“

Julian W., Dresden: „Unsere Monteure sind oft mehrere Wochen im Ausland unterwegs – teilweise sehr lange im Flieger oder im Zug sitzend. Jetzt haben sie sich bei mir als Sifa beschwert, dass dies für sie sehr belastend ist. Muss ich die Geschäftsreise auch in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen oder ist das ein Arbeitsweg, der außerhalb der eigentlichen Tätigkeit liegt?“

Jürgen Loga: Die lange Geschäftsreise ist Teil des Arbeitsverhältnisses und vom Arbeitgeber angeordnet, sodass Sie diese auch in der psychischen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen müssen. Sie geben als Tätigkeit/Arbeitsituation dazu z. B. „mehrtägige Geschäftsreisen mit Übernachtung (Inland/Ausland)“ an. Dabei werden die Gefährdungsfaktoren erfasst, insbesondere Arbeitszeit, Arbeitsort und Unterkunft, Verkehrsmittel, psychische Belastung (Dauerabwesenheit

von Familie, Zeitdruck, Jetlag etc.), Ergonomie (langes Sitzen, mobile Arbeit im Zug/Hotel) und Sicherheitslage im Zielland (bei Auslandsreisen). Ohne diese Konkretisierung ist die Gefährdungsbeurteilung unvollständig. Bewerten Sie dann jeden dieser Faktoren. Überlegen Sie sich nach Rücksprache mit den Betroffenen, welche Maßnahmen sinnvoll sind, stimmen Sie sich mit der Führungskraft ab und legen Sie fest, welche Maßnahmen letztendlich ergriffen werden. Dies muss dann sechs Monate später geprüft werden.



Mein Tipp

Lassen Sie von den Mitarbeitern ein anonymisiertes Reisetagebuch führen, damit Sie später erkennen können, wo belastende Probleme aufgetreten sind.



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

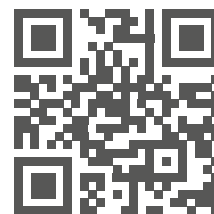
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: U1 HockleyMedia24peopleimages.com – AdobeStock.com, S. 6 Jürgen Loga, S. 8 Beatrice Seibert, 9 Werner Böcker.

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechterformen gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.





Schätzfrage des Monats – hätten Sie es gewusst?

Wie viele Krankheitstage war jeder Beschäftigte statistisch gesehen 2025 wegen psychischer Belastung arbeitsunfähig geschrieben?

- 0,5 Tage
- 1,3 Tage
- 3,4 Tage

📌 **Richtige Antwort: 3,4 Tage!** Dabei dürfte die Dunkelziffer noch höher sein, weil viele Mitarbeiter bei einer psychischen Belastung auch Rückenschmerzen und Magen-Darm-Probleme haben und deshalb krankgeschrieben werden.

Quelle: DAK 2025



In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:

Schweißen und Schneiden

Gefahrenpotenzial: flüssiges Metall und Funkenflug

Personalkennzahlen als Psycho-Tacho

Welche Kennzahlen weisen auf eine Überlastung hin?

An der „Schnittstelle“

Gefährdungsbeurteilung in der Glasbearbeitung



SAFETY XPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit