



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **PLUS**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



SCHWEISSEN

WENN METALL SCHMILZT!

Beim Schweißen entsteht flüssiges Metall und damit eine Vielzahl an Gefährdungen. **S. 4**

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

KENNZAHLEN IN DER GBU

Wie Sie Personalkennzahlen als Werkzeug für die Prävention psychischer Gefährdung nutzen. **S. 6**

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Betrifft das den Arbeitsschutz und wie gehen Sie als Sifa mit solchen Fällen um? **S. 10**



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.

„Bewährte Risiken“

Liebe Leserin, lieber Leser,

in vielen Betrieben gelten gefährliche Arbeitsverfahren noch immer als „gesetzt“. Was lange funktioniert hat, wird selten infrage gestellt – selbst dann, wenn sich Technik, Erkenntnisse und Alternativen deutlich weiterentwickelt haben. Diese Gewöhnung ist menschlich, sie ist aber kein geeignetes Kriterium für Sicherheit. Gleichzeitig ist die Sorge vieler Beschäftigter nachvollziehbar: Wenn neue Verfahren eingeführt werden, entsteht schnell die Angst, dass bewährte Qualifikationen an Bedeutung verlieren oder sogar ganze Arbeitsplätze wegfallen. Arbeitsschutz kann diese Blockaden nicht mit Verordnungen oder Appellen auflösen. Er braucht Dialog. Nur wenn Veränderungen gemeinsam gedacht werden, lassen sich technische Fortschritte und soziale Verantwortung miteinander verbinden. Finanzielle Gewinne oder Angst rechtfertigen keine Risiken.

Ihr Redaktionsteam

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



Suchtmittel am Arbeitsplatz: unterschätztes Risiko mit sicherheitsrelevanten Folgen

Der Konsum von Alkohol und anderen Suchtmitteln wird im betrieblichen Arbeitsschutz häufig als Randthema wahrgenommen. Eine aktuelle Umfrage des DGUV-Infodienstes top eins zeigt jedoch, dass problematischer Konsum in vielen Betrieben bekannt ist und regelmäßig thematisiert werden muss. (WB)

Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist Alkohol kein allgemeines Gesundheitsproblem, sondern vor allem ein konkreter Sicherheitsfaktor. Bereits geringe Beeinträchtigungen können bei technisch anspruchsvollen oder gefährlichen Tätigkeiten erhebliche Folgen haben. Dazu zählen insbesondere:

- Arbeiten an oder mit gefährlichen Maschinen
- Umgang mit Gefahrstoffen
- Arbeiten an elektrischen Anlagen
- risikobehaftete Instandhaltungs- und Störungsarbeiten

Gerade diese Tätigkeiten werden oft als besonders belastend empfunden. Stress, Verantwortung und Zeitdruck erhöhen die psychische Beanspruchung – und damit auch die Versuchung, Alkohol als vermeintlich stressreduzierendes Mittel einzusetzen.

Trägerische Selbstwahrnehmung statt Tabu

Ein zentrales Risiko liegt in der subjektiven Wahrnehmung. Menschen, die an einen regelmäßigen Alkoholkonsum zur Stressbewältigung gewöhnt sind, empfinden sich häufig nicht als einge-

schränkt. Im Gegenteil: Alkohol wird nicht selten als Mittel wahrgenommen, um ruhiger, konzentrierter oder belastbarer zu sein.

Die Annahme, Alkohol würde bei gefährlichen Tätigkeiten nicht konsumiert, greift daher zu kurz. Die Ergebnisse der top eins-Umfrage zeigen, die alleinige Existenz von Vereinbarungen ist nicht relevant, auf deren Wirksamkeit kommt es an.

Aus Sicht des Arbeitsschutzes lassen sich mehrere klare Empfehlungen ableiten (lesen Sie dazu auch das Interview auf Seite 8):

- Suchtmittel immer wieder als Sicherheitsrisiko benennen
- Klare Regeln für sicherheitsrelevante Tätigkeiten formulieren, kommunizieren und konsequent überwachen
- Führungskräfte befähigen, Auffälligkeiten anzusprechen und angemessen zu reagieren
- Belastungen und Stressfaktoren reduzieren
- Prävention sichtbar machen, z. B. durch feste Ansprechpartner, die Vertrauen vermitteln
- die Gefährdung der Kollegen in den Vordergrund stellen

Neue Kontroll-Quote greift vor allem bei Home-Office und psychischer Belastung

Erste Berichte von unseren Lesern bestätigen es: Seit 01.01.2026 gibt es einen Vollzugsdruck bei der Kontrolle des Arbeitsschutzes, denn die Bundesländer müssen jetzt jährlich mindestens 5 % der Betriebe besichtigen. Kontrolliert werden vor allem die Dokumentationen der Gefährdungsbeurteilungen und ob das Home-Office dabei berücksichtigt wird. (JL)

Warum das relevant ist, zeigt der Blick auf die bisherige Kontrolldichte: Für 2022 wurden bundesweit 18.225 „Systembesichtigungen“ bei 2.180.620 Betrieben aufgelistet. Das entspricht rund 0,8 %. Im Vergleich dazu sind die neuen Vorgaben mit 5 % rechnerisch etwa Faktor 6. Das sind dann keine freundlichen Kurzbesuche, sondern in der Regel digitale Systemprüfungen, in denen mindestens die Themen „Arbeitsschutzorganisation“ und „Gefährdungsbeurteilung“ abgefragt werden.

Homeoffice oder Telearbeitsplatz?

In der Praxis rückt damit ein Thema nach vorn, das leider in vielen Unternehmen noch immer unscharf dokumentiert ist: Werden bei der Gefährdungsbeurteilung die Maßstäbe von Homeoffice oder Telearbeit angelegt? Es ist deshalb wichtig, weil bei der Telearbeit die Arbeitsstättenverordnung greift, während bei Homeoffice „nur“ das Arbeitsschutzgesetz gilt, was auf den Inhalt und Umgang mit der Gefährdungsbeurteilung Auswirkungen hat.

Noch deutlicher erfolgt jetzt auch die Kontrolle der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Diese muss ja in Bezug auf

diese Thematik ausdrücklich als Teil von § 5 ArbSchG durchgeführt werden. Die Aufsichtsbehörden betonen nun auf ihrer Homepage www.gda-psyche.de, dass die psychische Gefährdungsbeurteilung Kern der Kontrolle ist und die GB-Dokumentation Ergebnisse, Maßnahmen und Wirksamkeitsprüfung nachvollziehbar enthalten muss. Diese Dokumentation kann auch digital erstellt und deshalb so kontrolliert werden, dass es nicht zu einem Vor-Ort-Termin kommen muss.



Mein Tipp

Vermeiden Sie diesen typischen Fehler: „GBU Homeoffice“ auf zwei Seiten dokumentiert, aber sehr allgemein gehalten, nämlich ohne Tätigkeitsbezug, ohne Entscheidung, ob es sich um Telearbeit oder mobile Arbeit handelt, und ohne Wirksamkeitskontrolle. Denn genau hier setzt die Systemprüfung an. Deshalb: Ab 2026 sollten Sie sicherstellen, dass Ihre GB-Dokumentationen prüffähig, konkret, aktuell und belastbar sind!

Gefährdungen beim Schweißen erkennen und Schutzmaßnahmen konsequent umsetzen

Schweißen und Schneiden gehören zu den Tätigkeiten mit besonders vielen, teils „unsichtbaren“ Risiken: Strahlung, Gefahrstoffe, Brand- und Explosionsgefahren, elektrische Gefährdungen und Belastungen für Beschäftigte im Umfeld. Erstellen Sie die Gefährdungsbeurteilung so, dass sie nicht beim Helm endet, sondern bereits bei der Frage beginnt, ob das Schweiß- oder Schneidverfahren überhaupt notwendig ist. Dieser Beitrag führt Sie praxisnah durch die Ermittlung typischer Gefährdungen und zeigt Ihnen wirksame Maßnahmen nach dem STOP-Prinzip – mit dem Fokus auf Umsetzung, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation. (WB)

Beginnen Sie bei der Gefährdungsbeurteilung nicht mit Maßnahmen, sondern mit der sauberen Beschreibung des Arbeitsprozesses. Nur dann beurteilen Sie Risiken belastbar und vermeiden „Standard-Gefährdungsbeurteilungen“, die in der Praxis nicht greifen. Klären Sie zuerst diese Eckdaten:

- Welche Schweißverfahren kommen zum Einsatz (Lichtbogenschweißen, MIG/MAG, WIG, Autogen, Plasmaschneiden, Brennschneiden, Punktschweißen etc.)?
- Wie häufig und wie lange wird geschweißt/geschnitten (Serienprozess, Instandhaltung, sporadische Arbeiten)?
- Wo findet die Tätigkeit statt (Schweißkabine, Montagehalle, Baustelle, Tank/Behälter, enge Räume)?
- Wer ist beteiligt bzw. kann betroffen sein (Schweißer, Helfer, Staplerfahrer, Reinigung, Fremdfirmen)?
- Welche Werkstoffe werden bearbeitet (unlegierter Stahl, Edelstahl, verzinkte Teile, beschichtete Werkstücke, Aluminium, Sonderwerkstoffe)?
- Welche Randbedingungen existieren (Zugluft, Raumhöhe, brennbare Stoffe, Verkehrswege, Fluchtwege, Brandschutzkonzept)?



Mein Tipp

Halten Sie die Prozessbeschreibung so konkret, dass eine fachkundige Person den Arbeitsplatz „vor Augen“ hat: Gerätetyp, Stromquelle, Zusatzwerkstoff, Gas, typische Bauteilgrößen, Positionen, Arbeitsabstände, Auftragslage (Zeitdruck). Lassen Sie diese immer von allen beteiligten Personen prüfen.

Welche Gefährdungen treten beim Schweißen und Schneiden auf?

Beim Schweißen und Schneiden wirken mehrere Gefährdungsarten gleichzeitig. Sie betreffen nicht nur den Schweißer selbst, sondern auch Personen im Umfeld sowie Anlagen, Gebäude und Materialien. Eine vollständige Aufzählung im Sinne eines Katalogs ist kaum möglich, dennoch lassen sich typische Gefährdungen klar benennen.

- **Thermische Gefährdungen** entstehen durch den Lichtbogen, offene Flammen, heiße Werkstücke, Funkenflug und schmelzendes Metall. Verbrennungen treten nicht nur während der Arbeit auf, sondern auch durch Wärmeleitung oder zeitverzögerte Brandentstehung. Gerade bei längeren Schweißprozessen können sich in der Nähe Schmelzbrände bilden.

- **Optische Gefährdungen** ergeben sich durch intensive UV- und IR-Strahlung. Neben der direkten Schädigung der Augen und Haut des Schweißers besteht ein hohes Risiko der Verblitzung unbeteiligter Personen, etwa durch offene Sichtlinien oder reflektierende Oberflächen.
- **Elektrische Gefährdungen** spielen insbesondere beim Elektroschweißen eine Rolle. Beschädigte Leitungen, feuchte Umgebungen oder beengte metallische Arbeitsbereiche erhöhen das Risiko eines Stromschlags erheblich.
- **Gefahrstoffe** entstehen in Form von Schweißrauch, Gasen und Dämpfen. Art und Umfang hängen stark vom Verfahren, vom Zusatzwerkstoff sowie von Beschichtungen oder Verunreinigungen der Werkstücke ab. Schweißrauche wirken häufig über den eigentlichen Arbeitsplatz hinaus.
- **Brand- und Explosionsgefahren** ergeben sich durch Funkenflug, Metallspritzer und hohe Temperaturen. Besonders kritisch sind brennbare Materialien in der Umgebung, Staubablagerungen sowie Arbeiten an Behältern oder Leitungen mit Restinhalten.
- **Gefährdungen durch Druckgase** betreffen vor allem autogene Schweiß- und Schneidverfahren. Undichte Schläuche, Rückschläge oder unsachgemäß gelagerte Gasflaschen stellen erhebliche Risiken dar.
- **Mechanische, ergonomische und physische Belastungen** entstehen durch Zwangshaltungen, Arbeiten über Kopf, Lärm sowie den Umgang mit schweren oder scharfkantigen Werkstücken.

Entscheidend für die Gefährdungsbeurteilung ist, diese Gefährdungen nicht isoliert zu betrachten, sondern immer in Verbindung mit der konkreten Tätigkeit, der Umgebung und den beteiligten Personen.

Substitution: Schweißen vermeiden, bevor Gefährdungen entstehen

Die wirksamste Schutzmaßnahme ist der Verzicht auf das Schweiß- oder Schneidverfahren. Deshalb sollte die Substitution frühzeitig geprüft und dokumentiert werden – idealerweise bereits in der Arbeits- oder Produktplanung. Viele moderne Fügeverfahren können Schweißprozesse ganz oder teilweise ersetzen. Dazu zählen unter anderem Kleben, Nieten, Schrauben, Klemmen oder modulare Steckverbindungen. Auch eine Vorfertigung von Baugruppen oder konstruktive Anpassungen können dazu beitragen, thermische Fügeverfahren überflüssig zu machen.

Ist ein vollständiger Ersatz nicht möglich, lassen sich Risiken häufig durch die Wahl eines geeigneteren Verfahrens reduzieren.



Wichtig ist, dass die Prüfung von Alternativen nachvollziehbar festgehalten wird. Auch wenn eine Substitution aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht umgesetzt werden kann, zeigt die dokumentierte Prüfung, dass der Vorrang dieses Schutzprinzips berücksichtigt wurde. Außerdem kann sich die aktuelle Beurteilung im Laufe der Zeit ändern und dann relevant werden.

Technische Schutzmaßnahmen: Risiken technisch beherrschen

Technische Schutzmaßnahmen wirken unabhängig vom Verhalten der Beschäftigten und bilden daher das Rückgrat einer wirksamen Gefährdungsbeurteilung.

- **Abschirmung und Abgrenzung:** Schweißvorhänge, Schutzwände oder Kabinen verhindern, dass Strahlung, Funkenflug und Metallspritzer unkontrolliert in den Arbeitsbereich gelangen. Sie unterbrechen Sichtlinien und schützen insbesondere unbeteiligte Personen.
- **Absaugung und Lüftung:** Schweißbrauche müssen möglichst direkt an der Entstehungsstelle abgesaugt werden. Punktnahe Absaugungen sind gegenüber einer reinen Raumlüftung deutlich wirksamer. Die Auslegung, Positionierung und regelmäßige Funktionsprüfung sind entscheidend für die Schutzwirkung. Prüfen Sie den Einsatz automatischer Ausrichtungen, die sich bei Nebenarbeiten aus dem direkten Arbeitsbereich entfernen und während des Schweißvorgangs automatisch in die optimale Position bringen lassen.
- **Sichere Arbeitsmittel und Anlagen:** Dazu gehören geeignete Stromquellen, intakte Leitungen, sichere Gasinstallationen sowie der Schutz vor mechanischen Beschädigungen von Kabeln und Schläuchen. Auch Brandschutzeinrichtungen im Arbeitsbereich sind zu berücksichtigen.

Technische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass sie im Arbeitsalltag akzeptiert und tatsächlich genutzt werden. Nur dann entfalten sie ihre volle Wirkung.

Organisatorische Schutzmaßnahmen: Abläufe sicher gestalten

Organisatorische Maßnahmen sorgen auch dafür, dass technische Schutzmaßnahmen eingehalten und Risiken nicht durch ungeregelte Abläufe entstehen.

- **Räumliche und zeitliche Abgrenzung:** Schweiß- und Schneidarbeiten sollten klar definierte Bereiche haben. Verkehrswege, benachbarte Arbeitsplätze und Lagerflächen sind zu berücksichtigen und gegebenenfalls abzusichern.
- **Freigabe- und Erlaubnisverfahren:** Für Arbeiten außerhalb eingerichteter Schweißplätze, etwa bei Instandhaltungsarbeiten oder auf Baustellen, sind klare Freigaberegeln erforderlich. Dazu gehören auch Brandwachen und Endkontrollen.
- **Koordination und Unterweisung:** Parallel laufende Tätigkeiten, Fremdfirmen und wechselnde Einsatzorte erhöhen das Risiko erheblich. Klare Zuständigkeiten und abgestimmte Abläufe sind hier entscheidend.
- **Prüfung und Instandhaltung:** Regelmäßige Prüfungen von Geräten, Leitungen, Absaugungen und Gasarmaturen müssen organisiert und dokumentiert werden. Mängel sind eindeutig zu regeln und dürfen nicht improvisiert übergangen werden.



Alle Personen im Umfeld müssen unterwiesen werden, denn z. B. UV-Strahlung gefährdet nicht nur den Schweißer selbst.

Persönliche Schutzausrüstung: Beim Schweißen unverzichtbarer letzter Schutz

Auch bei optimalen technischen und organisatorischen Maßnahmen bleibt beim Schweißen und Schneiden eine persönliche Schutzausrüstung erforderlich.

- **Schweißhelm und Augenschutz:** Moderne automatisch abdunkelnde Schweißhelme erleichtern das Arbeiten und erhöhen die Akzeptanz. Wichtig sind die passende Schutzstufe sowie der regelmäßige Austausch beschädigter Sichtscheiben.
- **Schutzkleidung:** Flammhemmende Kleidung, geeignete Schutzhandschuhe und Sicherheitsschuhe schützen vor Hitze, Metallspritzern und mechanischen Einwirkungen.
- **Atemschutz:** Wenn technische Maßnahmen nicht ausreichen oder besondere Tätigkeiten anstehen, kann zusätzlicher Atemschutz erforderlich sein.

PSA muss verfügbar, passend ausgewählt und in ein funktionierendes Austausch- und Pflegesystem eingebunden sein. Nur dann erfüllt sie ihre Schutzfunktion zuverlässig.

Wirkungskontrolle und Dokumentation: Schutzmaßnahmen dauerhaft wirksam halten

Eine Gefährdungsbeurteilung ist kein statisches Dokument. Prüfen Sie regelmäßig, ob die festgelegten Maßnahmen im Arbeitsalltag eingehalten werden und ihre Schutzwirkung entfalten. Auffälligkeiten, Beinaheunfälle oder veränderte Arbeitsbedingungen sind Anlass zur Überprüfung und Anpassung. Dokumentieren Sie nachvollziehbar:

- die betrachteten Tätigkeiten und Gefährdungen,
- die geprüften Substitutionsmöglichkeiten,
- die umgesetzten Schutzmaßnahmen nach dem STOP-Prinzip
- sowie die Zuständigkeiten und Prüfroutinen.

So stellen Sie sicher, dass die Gefährdungsbeurteilung beim Schweißen und Schneiden nicht nur formal erfüllt ist, sondern einen echten Beitrag zur Sicherheit im Betrieb leistet.

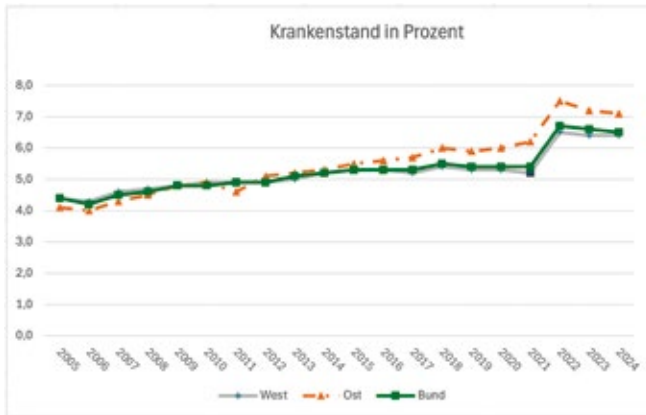


Fazit

Schweißen und Schneiden lassen sich trotz moderner Technik nie vollständig risikofrei durchführen. Umso wichtiger ist eine Gefährdungsbeurteilung, die nicht bei der persönlichen Schutzausrüstung beginnt, sondern bereits bei der Planung der Arbeitsverfahren ansetzt.

Diese Personal-Kennzahlen ergänzen Ihre psychische Gefährdungsbeurteilung optimal

In den letzten Monaten ist der Krankenstand als bekannteste Personal-Kennzahl wieder Teil einer öffentlichen Debatte geworden – dabei werden in diesem Zusammenhang durchschnittlich 14,5 Krankheitstage pro Beschäftigten und Jahr genannt. Natürlich stellt sich die Frage, ob wirklich alle nur erkältet sind oder ob es Auslöser gibt, die im Attest nicht als Ursache auftauchen und die für Sie als Sifa eine Relevanz haben. Nachfolgend gebe ich Ihnen die Antwort darauf. (JL)



Entwicklung der Krankheitszahlen der AOK-Mitglieder, Quelle: AOK WIdO

Der Körper als Spiegel der Seele – auch im Job?

Ja, der Satz klingt abgenutzt – aber er bleibt trotzdem als Orientierung brauchbar. Denn Krankheitszahlen zeigen natürlich in erster Linie körperliche und Atem-Beschwerden auf. Dazu kommt dann noch ein Anteil an Krankschreibungen, der sich auf psychische Probleme bezieht. Fasst man beide Zahlen zu einer Kennzahl zusammen und wird dann ein Grenzwert überschritten, kann der Krankenstand auch zu einem Auslöser der Gefährdungsbeurteilung werden. Körper und Psyche hängen zusammen und können auf psychische Belastungen hinweisen – am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld.

Was sagen nun Experten dazu? Dazu habe ich ein typisches Beispiel aus dem betrieblichen Alltag: Der Kollege im Büro hat Rückenschmerzen. Keine Bewegung. Aber keine plausible Rückenbelastung. Stattdessen dauerhaft hohen Zeitdruck. Schlechten Schlaf. Gereiztheit. Der Muskeltonus steigt. Die Schmerzen werden wahrscheinlicher.

In der hausärztlichen Versorgung gilt dieses Thema schon länger als ein Massenphänomen: Rund 20 % der Hausarztpatienten haben körperliche Beschwerden, für die keine ausreichende organische Erklärung gefunden wird, stellte das „Deutsche Ärzteblatt“ bereits im Jahr 2012 fest. 2025 sieht die Situation dramatischer aus: Die Techniker Krankenkasse schätzt, dass 85 % der Rückenschmerzen psychisch bedingt sind.

Das Fatale daran ist die hohe Dunkelziffer. Denn viele Arbeitnehmer haben jetzt, in den Zeiten der Wirtschaftskrise, Angst davor, den Job zu verlieren, oder sehen keine Möglichkeit, zu einer anderen Stelle zu wechseln. Sie schlucken deshalb immer mehr Schmerzmittel – allein von 2023 bis 2024 ist deren Umsatz um 2 % gestiegen, sagt der „IQVIA Marktbericht“. Letztendlich ist das alles natürlich auch ein Zeichen der Hilflosigkeit, in der sich viele Arbeitnehmer befinden.

Diese HR-Kennzahlen schärfen die GBU Psyche

Natürlich: Personalkennzahlen allein ersetzen keine psych. GBU, aber sie steigern gemeinsam mit anderen Kennzahlen die Trefferquote! Liefern Prioritäten. Und verhindern, dass Sie erst dann eine GBU durchführen, wenn der Schaden längst da ist.

Als Auditor beobachte ich regelmäßig Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die sich mit diesem Thema beschäftigen und es als intelligente Prioritätensteuerung für die Planung der GBU einsetzen. Und auch bei der Prüfung durch eine Aufsichtsbehörde sind Kennzahlen ausdrücklich als Ergänzung (nicht alleiniges Kriterium) zugelassen, wie im Portal gda-psyche.de in den Empfehlungen dokumentiert ist.

Aber: Leider gibt es für viele Kennzahlen keine gesetzlich fixierten Grenzwerte, an denen Sie als Sifa erkennen können, dass die Zahl auffällig ist. Seriös ist daher immer nur ein Doppelvergleich:

1. gegen Ihr eigenes 3-Jahres-Mittel und
2. gegen externe Daten, wenn diese in ähnlichem Maßstab für den Arbeitgeber verfügbar sein sollten.



Mein Tipp

Wenn Sie die Vorteile von Personalkennzahlen für Ihre Arbeit nutzen möchten, sollten Sie das ganze Vorhaben von langer Hand planen und beispielsweise Daten für Ihre Statistiken regelmäßig erfassen. Natürlich spricht trotzdem nichts dagegen, sofort loszulegen.

Kennzahlen, Quellen und Warnschwellen

Nachfolgend habe ich Ihnen die Kennzahlen zusammengestellt, die ich als Auditor der psychischen Gefährdungsbeurteilung regelmäßig bei Unternehmen im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung beobachte und die sich bewährt haben.

Nicht alle Kennzahlen sind jedoch bei jedem Arbeitgeber sinnvoll. Überlegen Sie selbst, welche Kennziffern in Ihrem spezifischen Unternehmensumfeld am besten die psychischen Belastungen darstellen. Kennzahlen, die die Fertigungsqualität kontrollieren, sind z. B. in Dienstleistungsbranchen eher unrealistisch.

Zu jeder Position finden Sie zusätzlich die Quelle sowie den Bereich oder die Abteilung, wo die Zahlen standardmäßig erhoben werden, und welche Grenzwerte auf eine Auffälligkeit hinweisen.

Und noch ein Wort zum Datenschutz: Solange Sie keine Kennzahlen von kleinen Gruppen (< 5 Personen) erfassen, ist die Anonymisierung in der Regel ausreichend gewährleistet. Sprechen Sie den grundsätzlichen Ablauf aber am besten immer mit dem Datenschutzbeauftragten ab.



■ Krankheitsquote (Krankenstand)

Quelle: HR, Zeitwirtschaft, eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung)-Auswertung.

Externe Orientierung: AOK nennt für 2024 im Jahresdurchschnitt 6,5 % Krankenstand und 23,9 AU-Tage bei AOK-versicherten Erwerbstätigen.

Warnschwelle (Praxis): Abteilung liegt > 20 % über dem eigenen 3-Jahres-Mittel oder dauerhaft deutlich über einer externen Vergleichsmarke wie 6,5 %.

■ Überstunden und lange Arbeitszeiten

Quelle: Zeitwirtschaft, Projektzeiterfassung, Schichtpläne.

Fachliche Orientierung: BAuA ordnet 40 bis 48 Stunden/Woche als lange Arbeitszeiten ein, über 48 Stunden/Woche als überlange Arbeitszeiten.

Warnschwelle: Regelmäßig > 48 Stunden/Woche oder häufig > 10 Stunden/Tag.

■ Nicht genommene Urlaubstage

Quelle: HR-Urlaubssystem.

Rechtsanker: Mindesturlaub 24 Werktage pro Jahr.

Warnschwelle (Praxis): Wenn Teams systematisch Urlaub nicht in Anspruch nehmen. Startpunkt für Screening: > 5 Resttage im Schnitt oder > 25 % der Beschäftigten mit nennenswertem Resturlaub zum Jahresende. Das ist kein Gesetzeswert. Es ist ein Belastungsindikator, der geprüft werden muss.

■ Beschwerden über Leistung und Qualität

Quelle: QM, Produktion, Kundenservice, Reklamationssystem, HR-Falllisten.

Warnschwelle (Praxis): Fehlerquote, Reklamationen oder Nacharbeit liegen >20 % über dem eigenen 3-Jahres-Mittel oder steigen nach Umorganisation und Personalwechsel sprunghaft.

■ Überlastungsanzeigen

Quelle: HR, Arbeitsschutzorganisation, Betriebsrat, Meldesysteme.

Warnschwelle: Jede einzelne Anzeige ist relevant. Ab mehreren Fällen pro Quartal in derselben Einheit ist ein strukturelles Problem wahrscheinlich. Dann gehört die Abteilung nach oben auf die Prioritätenliste.

■ Mobbinganzeigen und Konfliktmeldungen

Quelle: HR, Compliance, interne Meldestelle, Betriebsrat, BEM-Schnittstellen.

Warnschwelle: Wiederholte Fälle in derselben Abteilung innerhalb weniger Monate. Das ist dann kein Einzelfall mehr, sondern ein Thema schlechter Arbeitsbedingungen.

Krankenkassen-Berichte: belastbare Datenquelle?

Viele Krankenkassen bieten Arbeitgebern, die eine bestimmte Größe und Anzahl an Krankenkassen-Mitgliedern haben, eine Gesundheitsberichterstattung mit routinemäßig erfassten und anonymisierten Daten an. Und das lohnt sich wirklich! Sie zahlen dafür zwar oft einen pauschalen Betrag, aber für Ihre psychische GBU heißt das, dass Sie Trends bekommen, ohne personenbezogene Daten auszuwerten, und sich auch nicht um das Thema Datenschutz und Betriebsrat kümmern müssen. Der Nachteil: Es sind dann nur die Zahlen der Mitglieder einer Krankenkasse.

Datenquellen

Sie können die soeben vorgeschlagenen Kennzahlen in nahezu jedem größeren Unternehmen finden. Fragen Sie also in den Abteilungen an, und fordern Sie diese auf, die ermittelten Daten mit Ihnen im Rahmen einer ASA-Sitzung zu teilen. Diese Abteilungen und Bereiche sollten Sie ins Auge fassen:

- HR-Abteilung
- Qualitätssicherung
- BGM- und BGF-Abteilung
- Betriebsrat

Die Führungskraft: Verstärker oder Abschwächer der Kennzahlen?

Sie ahnen es: Jede Führung wirkt direkt auf die Kennzahlen, wenn sich diese aus dem Verhalten von Menschen ergeben. Sie verstärkt entweder die Belastung – oder sie dämpft die Belastung. Doch was mich immer wieder überrascht: Viele Führungskräfte sind sich dessen nicht bewusst: Sie verstehen sich nicht als Auslöser von Reaktionen der Mitarbeiter und handeln deshalb oft so, dass sich zwangsläufig bestimmte Kennzahlen in bestimmte Richtungen entwickeln.

Ein Beispiel: Die Chefin ist launisch, ungerecht, kein Vorbild. Die Mitarbeiter fühlen sich unsicher. Flüchten in die Krankheit. Die Arbeitsunfähigkeit in der Abteilung steigt.

Deshalb wirken sich die nachfolgenden konkreten Führungsmaßnahmen oft positiv aus:

- Regelkommunikation mit Arbeitsbezug: Kurz, regelmäßig, verbindlich. Fokus: Aufgabenmenge, Störungen, Prioritäten. Kein Befindlichkeitstalk.
- Unterweisung und klare Regeln: Erreichbarkeit, Pausen, Übergeben, Eskalationswege. Wiederholen statt einmal verkünden.
- Strukturierte Personalgespräche: Datenlage ansprechen. Arbeitsbedingungen prüfen. Vereinbarungen schriftlich festhalten. Termin zur Wirksamkeitskontrolle.
- Arbeitszeit aktiv steuern: Bei überlangen Arbeitszeiten sind organisatorische Maßnahmen Pflicht, nicht Kür.
- Konflikte früh bearbeiten: Moderation und Mediation durch die Führungskraft oder einen externen Coach sind gelebte Prävention.

Letztendlich ist es also sehr wichtig und entscheidend, dass Sie als Sifa sich darum kümmern, dass Führungskräfte so unterrichtet und geschult werden, dass sie die Personalkennzahlen als Kontrollinstrument laufend analysieren und diese als Indikator einer mental funktionierenden Abteilung anerkennen und nutzen.



Fazit

Entdecken Sie die Personalkennzahlen und Qualitätskennzahlen als eine Möglichkeit, Ihre eigene Priorisierung der Gefährdungsbeurteilungen zu organisieren. Gleichzeitig bauen Sie so auch ein wertvolles Werkzeug für die Prävention auf: Durch regelmäßige Erhebung, Auswertung und Kenntnisnahme lernen die Führungskräfte, dass psychische Belastungen nicht Zufall, sondern das Ergebnis von Führungsarbeit sind.

„Größerer Erfolg bei frühzeitiger Intervention“

Beschäftigte und Sucht – das ist in vielen Unternehmen ein heikles Thema. Dabei ist längst geklärt, was Organisationen brauchen, um sich präventiv zu engagieren und auf riskanten Konsum angemessen und erfolgversprechend zu reagieren. Im Gespräch erklärt Dr. Elisabeth Wienemann, welche Rolle die Gefährdungsbeurteilung hier spielen kann. (UF)

Uta Fuchs: Suchtgefährdung ist ein gesundheitliches Problem und damit eine sehr private Angelegenheit. Sollten Unternehmen sich dafür interessieren?

Dr. Elisabeth Wienemann: Vorab ein Hinweis: Wir sollten zwischen Krankheit, also z. B. Alkoholabhängigkeit und riskantem Konsum unterscheiden. Die Abhängigkeit ist nur die Spitze des Eisbergs. Wesentlich weiter verbreitet ist der riskante Konsum. Bei Alkohol betrifft das rund 15 % der Erwerbstätigen. Zusammen mit anderen Suchtgefährdungen ist das eine große Zahl. Und ja, der Konsum von Suchtmitteln ist eine private Angelegenheit. Aber es gibt Gründe, warum sie auch Unternehmen etwas angehen. Zum einen entstehen früh Sicherheitsprobleme. Ein prominentes Beispiel ist der Zugunfall von Bad Aibling 2016. Damals kollidierten zwei Züge, weil der Fahrdienstleiter ein Handyspiel spielte. Prävention und Arbeitsschutz sind hier direkt angesprochen. Mit der Zeit ist zum anderen mit einer steigenden Zahl von AU-Tagen zu rechnen. Bevor sich eine Abhängigkeit entwickelt, fallen Betroffene schon durch gefährliche Konsummuster auf und häufig aus. In jüngster Zeit weisen Unternehmen auch auf Störungen und Leistungsabfall durch Mediennutzung hin. Beschäftigte können sich nicht mehr gut konzentrieren, wenn sie dauernd auf ihr Handy schauen. Der Sog von Onlinespielen oder sozialen Medien kann enorm sein.

UF: Welche rechtliche Grundlage gibt es für Interventionen?

EW: Grundsätzlich sollten sich alle Organisationen mit Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eine für den Betrieb angepasste rechtliche Grundlage schaffen. Dafür gibt es fachlich und rechtlich abgestimmte Muster, z. B. www.sucht-am-arbeitsplatz.de. Und es gilt die DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ als Handlungsgrundlage für Führungskräfte in § 7 und Beschäftigte in § 15 ArbSchG.

UF: Spielt die Gefährdungsbeurteilung (GB) in diesem Kontext eine Rolle?

EW: Auf jeden Fall. Es wurde in mehreren Studien nachgewiesen, dass ein erhöhter Konsum von Alkohol und Tabletten häufig mit Stress am Arbeitsplatz verbunden ist. Die Gefährdungsbeurteilung hilft, solche Belastungen zu erkennen und zu vermeiden. Eine Standard-GB zu den psychischen Belastungen hilft da schon. Allerdings sehe ich dabei noch ein Manko: Die GB „von der Stange“ ist zu wenig auf die Gefährdung von Einzelperson zugeschnitten. Denn die objektive Belastung ist hier nicht das Maß aller Dinge. Entscheidend ist die individuelle Beanspruchung, also die Frage, ob eine einzelne Person die Anforderungen am Arbeitsplatz bewältigen kann oder nicht. Auch wenn es nur eine einzelne Person betrifft, ist das ein Signal an die Führungskraft, hier zu intervenieren und Unterstützung anzubieten.

UF: Das klingt aber nach einem großen Aufwand für die Führungskräfte.

EW: Muss es nicht sein. Geeignete Instrumente dafür samt Leitfäden für fürsorgliche Gespräche und Interventionen sind für alle

online zugänglich. Oft hilft schon genaues Zuhören. Wenn Mitarbeiter immer wieder beklagen „Das ist hier alles zu stressig“, ist das ein Frühwarnsignal. Die nächste Stufe führt dann schon in die innere Kündigung „Mir ist das hier alles egal.“ Für solche Signale sollten Führungskräfte empfänglich sein – im Interesse der betroffenen Person, aber auch im Interesse des Teams. Denn leider sind solche negativen Schwingungen ansteckend. Das Klima am Arbeitsplatz wird schlechter, was wiederum die Belastungen für alle Beteiligten erhöht.



Dr. Wienemanns Tipp

Sinnvoll ist es, in Team-Besprechungen Raum auch für solche persönlichen Erfahrungen zu schaffen. Fragen Sie dabei nicht nur nach dem, was belastet, sondern ganz gezielt auch danach, was gut läuft. Allein der regelmäßige Blick auf positive Erfahrungen kann psychische Belastungen reduzieren.

UF: Was empfehlen Sie Führungskräften bei der GB im Zusammenhang mit Suchterkrankungen und -gefährdung?

EW: Auf jeden Fall zeitig intervenieren. Bei ersten Beobachtungen von Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten ist das Fürsorgegespräch ein bewährtes Instrument, wenn dabei ein Rückmeldegespräch nach vier bis sechs Wochen angekündigt wird. Auch wenn Mitarbeiter im ersten Gespräch vielleicht abwiegen, sind sie in den nächsten Wochen sensibilisiert. Und die Führungskraft bleibt am Ball. Es ist nicht sinnvoll, sich auf eine Abhängigkeit festzulegen. In Verbindung mit Suchtmittelgebrauch kann bereits frühzeitig von einer Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit ausgegangen werden. Und bei riskantem Konsum können Interventionen nachweislich erfolgreich wirken.

UF: Welche Maßnahmen haben sich in der betrieblichen Suchtprävention bewährt?

EW: Kurz gesagt: Führungskräfte qualifizieren. Externe Kräfte einbeziehen, z. B. Suchtberatungsstellen gerade für kleinere Unternehmen. Alle Akteure mitnehmen, wie Betriebsrat und Betriebsarzt. Grundsätzlich die GB nicht als mechanisches Instrument verstehen, sondern als einen Rückmeldeprozess. Dann erhalte ich die Informationen, die ich zur Prävention brauche.



Dr. Elisabeth Wienemann

ist Expertin für betriebliche Suchtprävention. Die Arbeitswissenschaftlerin hat die „Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe“ der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen mitentwickelt (www.sucht-am-arbeitsplatz.de). Darin sind fachlich und rechtlich abgestimmte Leitfäden sowie eine Mustervereinbarung zu finden.



Gefährdungen bewerten heißt Menschen verstehen

Gefährdungsbeurteilungen gelten als sachlich, systematisch und regelbasiert. In der Praxis sind sie jedoch immer das Ergebnis menschlicher Einschätzungen. Risiken werden nicht gemessen, sondern beurteilt – und diese Beurteilung ist in hohem Maße subjektiv. Persönlichkeit, Erfahrung, Fachwissen und Vorstellungskraft beeinflussen, welche Gefährdungen erkannt, wie sie bewertet und welche Maßnahmen für ausreichend gehalten werden. Wer diese Faktoren nicht berücksichtigt, übersieht einen zentralen Wirkmechanismus der Gefährdungsbeurteilung. (WB)

Gefährdungen lassen sich nur selten „messen“

Gefährdungen lassen sich beschreiben und Risiken müssen eingeschätzt werden. Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß sind keine objektiven Messgrößen, sondern beruhen auf Annahmen. Regelwerke, Normen und Tabellen bieten Orientierung und Struktur, sie ersetzen jedoch nicht das menschliche Urteil. Jede Gefährdungsbeurteilung enthält deshalb implizite Bewertungen – auch dann, wenn sie formal korrekt aufgebaut ist.

Persönlichkeit und Grundhaltung bestimmen das Ergebnis

Menschen bewerten Risiken unterschiedlich. Vorsichtige Personen neigen dazu, Gefährdungen höher einzuschätzen, während risikofreudige oder stark leistungsorientierte Personen Risiken eher relativieren. Routine verstärkt diesen Effekt: Was häufig getan wird und bisher „gut gegangen ist“, erscheint weniger gefährlich. Diese Unterschiede sind menschlich und unvermeidbar, beeinflussen jedoch das Ergebnis einer Gefährdungsbeurteilung.

Erfahrung kann zu einem zweischneidigen Schwert werden

Erfahrung gilt als wertvolle Grundlage der Bewertung – sie kann jedoch auch verzerren. Positive Erfahrungen senken die wahrgenommene Gefahr, negative Erlebnisse erhöhen sie teils dauerhaft. Besonders kritisch ist der Umgang mit Beinaheereignissen: Sie werden häufig nicht als Warnsignal verstanden, sondern im Nachhinein relativiert. Erfahrung ersetzt keine systematische Bewertung, sie prägt sie jedoch stärker als Zahlen oder Vorschriften.

Fachwissen als Basis für die Beurteilung

Fachwissen ist unverzichtbar, um Gefährdungen überhaupt zu erkennen und sachgerecht einzuordnen. Gleichzeitig setzt es gedankliche Grenzen. Experten orientieren sich an bekannten Modellen, anerkannten Regeln und bewährten Zusammenhängen. Was außerhalb dieses Rahmens liegt, wird schnell als unwahrscheinlich oder unmöglich eingestuft. Fachwissen erhöht die Qualität der Beurteilung, kann aber zugleich die Offenheit für ungewöhnliche oder neue Szenarien einschränken.

Oft fehlt es an Vorstellungskraft

Viele Gefährdungen werden nicht deshalb übersehen, weil sie unbekannt sind, sondern weil sie nicht vorstellbar erscheinen. Unwahrscheinliche oder „eigentlich unmögliche“ Ereignisse werden häufig ausgeblendet. Gerade komplexe Systeme reagieren jedoch nicht immer so, wie es Modelle oder Erfahrungswerte erwarten lassen. Risiken, die nicht gedacht werden, können folglich auch nicht bewertet werden.

Fachwissen ist wichtig, aber auch Experten können irren

Geschichte und Praxis zeigen immer wieder, dass selbst fundierte fachliche Annahmen trügen können. Technische Systeme gelten als sicher, weil sie nach anerkannten Grundsätzen ausgelegt sind – bis unerwartete Kombinationen von Faktoren eintreten. Solche Ereignisse sind keine bloßen Ausnahmen, sondern Ausdruck der Grenzen menschlicher Prognosefähigkeit. Sie verdeutlichen, dass „unwahrscheinlich“ nicht gleichbedeutend mit „unmöglich“ ist.



Mein Tipp

Wenn Sie nach einer möglichen Gefährdungssituation fragen und die Antwort bekommen: „Das ist unmöglich!“, sollten bei Ihnen immer die Alarmglocken schrillen. Diese Aussage deutet auf eine unkritische Haltung hin.

„Was wäre wenn?“-Denken zulassen

Gefährdungsbeurteilungen werden robuster, wenn unterschiedliche Perspektiven bewusst einbezogen werden. Es kann sinnvoll sein, im Bewertungsprozess gezielt eine kritische Rolle einzunehmen: eine Person, die Annahmen hinterfragt und auch ungewöhnliche oder unbequeme Szenarien anspricht. Dabei geht es nicht um Dramatisierung, sondern um das bewusste Durchdenken von Möglichkeiten, die außerhalb der Routine liegen.

Menschliches Fehlverhalten mitdenken

Fehlverhalten ist kein Sonderfall, sondern Teil des Systems. Zeitdruck, Zielkonflikte, Gewöhnung und Vereinfachungen prägen das Handeln im Alltag. Gefährdungsbeurteilungen, die ausschließlich vom idealen Verhalten ausgehen, bleiben unvollständig. Schutzmaßnahmen müssen auch dann wirken, wenn Abläufe nicht perfekt eingehalten werden.



Fazit

Gefährdungsbeurteilungen sind keine rein technischen Dokumente, sondern menschliche Entscheidungsprozesse. Fachwissen, Erfahrung und Regeln sind unverzichtbar, reichen allein jedoch nicht aus. Erst wenn auch subjektive Faktoren wie Wahrnehmung, Haltung und Vorstellungskraft berücksichtigt werden, entsteht eine belastbare Bewertung. Für die Sifa bedeutet das, Bewertungsprozesse zu reflektieren und bewusst vielfältige Sichtweisen einzubinden.

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.

„Substitution beim Schweißen: Gefährdungen reduzieren – aber um welchen Preis?“

Gerd F., Oberhausen: „In unserem Unternehmen kommen noch viele klassische Schweißverfahren zum Einsatz, unter anderem das autogene Schweißen. Technisch wäre es bei zahlreichen Arbeitsprozessen möglich, auf modernere Verfahren wie das Punktschweißen umzusteigen. Gleichzeitig besteht die Sorge, dass eine solche Substitution bei den Schweißern auf Widerstand stößt oder sogar Ängste auslöst, ihren Arbeitsplatz oder ihre fachliche Stellung zu verlieren. Wie lässt sich dieser Zielkonflikt zwischen Arbeitsschutz und sozialer Verantwortung sinnvoll lösen?“

Werner Böcker: Substitution bedeutet im Arbeitsschutz immer, Verfahren zu ersetzen – nicht Menschen. Genau diese Unterscheidung sollte im Betrieb klar und offen kommuniziert werden. Moderne Schweiß- und Fügeverfahren zielen darauf ab, Gefähr-

dungen zu reduzieren, nicht darauf, Erfahrung oder Qualifikation abzuwerten. Ein erster Schritt sollte daher immer der frühe Dialog mit den betroffenen Schweißern sein. Viele Beschäftigte reagieren deutlich positiver, als zunächst vermutet – insbesondere wenn transparent erläutert wird, warum eine Veränderung angestrebt wird und welche gesundheitlichen Vorteile damit verbunden sind. Häufig besteht sogar Interesse, neue Verfahren zu erlernen und das eigene Qualifikationsprofil zu erweitern.

Für Beschäftigte, die aus persönlichen Gründen kein Umlernen mehr anstreben, bleiben regelmäßig Tätigkeiten, die technisch nicht oder nur eingeschränkt substituierbar sind und bei denen Erfahrung und handwerkliches Können weiterhin unverzichtbar bleiben. Wichtig ist ein schrittweiser Übergang statt eines abrupten Wechsels. So können neue Verfahren eingeführt, Qualifizierungen aufgebaut und Aufgaben sinnvoll verteilt werden.

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – ein Fall für den Arbeitsschutz?“

Achim K., Leipzig: „Eine Mitarbeiterin hat eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Anzeige gebracht, nachdem ein Gast sie im Restaurant unsittlich angefasst hat. Für mich als zuständige Sifa drängt sich die Frage auf, ob dieser Sachverhalt den Arbeitsschutz betrifft und, wenn ja, was ich zukünftig als Sifa dagegen tun soll.“

Jürgen Loga: Ja, das Thema betrifft sogar gleich zwei Bereiche:

- den Arbeitsschutz und
- den Diskriminierungs- und Belästigungsschutz!

Immerhin 20 % aller beschäftigten Frauen klagen darüber und die Zahlen nehmen nach aktuellen Studien sogar zu. Das Thema muss im Arbeitsschutz bei jeder psychischen Gefährdungsbeurteilung deshalb auch regelmäßig abgefragt werden.

So handeln Sie korrekt

1. Nehmen Sie „Belästigung, Übergriffe, Grenzverletzungen“ als Risiko in Ihre psych. GBU auf. Gleichzeitig sorgen Sie dann bei der GBU dafür, dass unbeaufsichtigte Schichtarbeit, Gast-/Kundenkontakt und eventuell vorhandene Orte ohne soziale Kontrolle gezielt bewertet werden.
2. Legen Sie Verfahren fest: Wer nimmt Meldungen wie an?
3. Sorgen Sie für geeignete Schutzmaßnahmen, z. B. Trennung der Beteiligten durch eine Trennscheibe.
4. Verankern Sie in der Unterweisung beispielsweise eine Null-Toleranz-Regel.
5. Prüfen Sie die Wirksamkeit durch eine Befragung nach sechs Monaten und passen Sie ansonsten die Maßnahmen erneut und verschärft an.



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

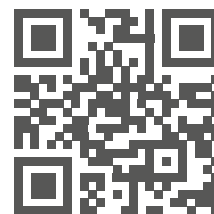
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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 Olga Ko – AdobeStock.com, S. 5 Werner Böcker, S. 6 AOK WidO, S. 8 Dr. Elisabeth Wienemann.

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.





Stress durch KI am Arbeitsplatz?

Mitte 2025 hat der Verband Bitkom repräsentativ Arbeitnehmer gefragt, ob sie durch KI am Arbeitsplatz unter Druck gesetzt werden würden. Wie viel Prozent haben mit „Ja“ geantwortet?

- 13 %
- 20 %
- 23 %

Die richtige Antwort: 13 %.
Quelle www.bitkom.org



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

Die letzte Schutzbarriere

Was beim Einsatz von PSA zu beachten ist

KI als externe Unterstützung

Wie Sie mit KI-Prompts den Sifa-Alltag vereinfachen

Nach der GB geht es weiter

So finden Sie erfolgversprechende Maßnahmen



SAFETY XPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit