

GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **AL**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



ARBEITSUNFÄLLE

SCHWACHSTELLEN ERKENNEN

Wenn bei der Arbeit etwas passiert oder fast passiert, ist das immer Anlass für Änderungen.

S. 4

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

MÄCHTIGES INSTRUMENT

Mit Beobachtungsinterviews erfassen Sie psychische Gefährdungen bei der konkreten Arbeit.

S. 6

ECHTE MEINUNGEN GEFRAGT

So gelingt es Ihnen, sozialverträgliche Antworten bei Befragungen zu vermeiden.

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.

Neue Besen kehren zwar besser, aber ...

Liebe Leserin, lieber Leser,

... alte Besen wissen dafür, wo man kehrt!

Auch im Arbeitsschutz ist nicht immer das Neueste das Beste – das wissen wir alle. Als die Aufsichtsbehörden im Januar die neue Überarbeitung des Bereiches „GDA Psyche“ veröffentlichten, hofften viele auf neue Impulse. Und in der Tat ist es den Autoren gelungen, den Spagat zu schaffen – zwischen neuen Erkenntnissen und bewährten Erfahrungen.

In dieser Ausgabe wird es dazu die erste Zusammenfassung geben, weil Psyche jeden betrifft – ob als Sifa, als Führungskraft oder als Arbeitnehmer. Doch dabei wird es nicht bleiben, denn in den folgenden Ausgaben werden wir das Thema „Aufsichtsbehörde“ und „psychische GBU“ noch intensiver beleuchten, damit Sie praxisnaher und schneller handeln können. Deshalb: Bleiben Sie uns gewogen!

W. Böcker J. Loga U. 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



Weniger Arbeitsunfälle – ein Erfolg, der tägliche Arbeit erfordert

Die aktuellen Auswertungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigen eine erfreuliche Entwicklung: Die Zahl der Arbeitsunfälle in Deutschland ist über viele Jahre hinweg deutlich gesunken und liegt heute auf einem historischen Tiefstand. Dieses Ergebnis wirkt auf den ersten Blick wie eine Selbstverständlichkeit. Tatsächlich ist es jedoch das Resultat konsequenter und langfristiger Arbeit im Arbeitsschutz – von technischen Verbesserungen über klare organisatorische Regelungen bis hin zur kontinuierlichen Beratung und Unterstützung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit. (WB)

Wer sich diese Entwicklung genauer anschaut, erkennt schnell: Hinter den Zahlen steht kein einzelner Faktor, sondern ein Zusammenspiel vieler Maßnahmen: Gefährdungen werden systematischer erfasst, Arbeitsmittel sind sicherer geworden, Beschäftigte werden regelmäßiger unterwiesen und Führungskräfte nehmen ihre Verantwortung zunehmend bewusster wahr.

Gleichzeitig hat sich auch die Zusammenarbeit weiterentwickelt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Führungskräfte und Beschäftigte greifen heute deutlich enger ineinander als noch vor einigen Jahren. Genau dieses Zusammenspiel ist ein wesentlicher Grund dafür, dass sich das Unfallgeschehen so positiv entwickelt hat.

Der entscheidende Punkt hinter den Zahlen

Bei aller positiven Entwicklung sollten Sie jedoch einen zentralen Aspekt im Blick behalten: Ein niedriges Unfallniveau ist kein stabiler Zustand, den ein Betrieb einmal erreicht und anschließend

„verwaltet“. Es ist das Ergebnis eines Systems, das im Alltag aktiv gelebt wird. Gerade hier entsteht häufig ein gefährlicher Trugschluss: Wenn über längere Zeit wenig passiert, sinkt die Aufmerksamkeit. Kleine Auffälligkeiten werden nicht mehr konsequent verfolgt, bekannte Schwachstellen werden akzeptiert und Maßnahmen verlieren an Verbindlichkeit. Diese Entwicklung verläuft schleichend und bleibt oft lange unbemerkt. Erst wenn sich wieder Unfälle häufen, wird deutlich, dass das zuvor erreichte Niveau keineswegs selbstverständlich war.

Für die Praxis bedeutet das: Der Erfolg der vergangenen Jahre darf nicht zu einem Rückgang der Anstrengungen führen. Im Gegenteil – er verpflichtet dazu, die bestehenden Strukturen konsequent weiterzuführen und regelmäßig zu hinterfragen. Bleiben Sie daher bewusst aufmerksam. Nehmen Sie auch kleinere Hinweise ernst und greifen Sie kritische Situationen frühzeitig auf. Gerade diese frühen Signale entscheiden darüber, ob sich Risiken wieder aufbauen oder rechtzeitig erkannt werden.

GDA-Psyché – neue Auflage der bewährten Dokumentation verlangt neue Gestaltungsziele

Als Auditor für die psychische Gefährdungsbeurteilung war ich neugierig, was die große Überarbeitung der „GDA-Psyché“ praktisch bedeutet. Denn seit Corona hat sich der Arbeitsalltag durch mobiles Arbeiten und Homeoffice in vielen Betrieben deutlich verändert. Genau darauf reagiert nun die überarbeitete GDA-Dokumentation. Die im Januar 2026 veröffentlichte vierte Auflage geht noch stärker darauf ein, wie Arbeit so gestaltet werden muss, dass psychische Gefährdungen gar nicht erst entstehen. (JL)

Nicht mehr nur ein Büroarbeitsplatz

Die neue Fassung denkt die psychische Gefährdung neu und nimmt stärker die veränderte Arbeitswelt in den Blick. Dazu gehören mobiles Arbeiten, Homeoffice und die Frage, ob Beschäftigte trotz räumlicher Distanz noch genug fachlichen Austausch, Abstimmung und Unterstützung erhalten. Die GDA nennt es ausdrücklich als Gefährdungsmerkmal, wenn dies bei mobilem Arbeiten oder im Homeoffice unvollständig ist oder fehlt.

Arbeitszeit im Fokus

Ein zweiter Schwerpunkt ist die Arbeitszeit. Hier wird die Linie deutlich strenger und konkreter. Die Broschüre sagt ausdrücklich, dass eine gute Arbeitszeitgestaltung auf einer Erfassung der Arbeitszeit beruht. Kritisch sind danach unter anderem überlange tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten unter elf Stunden, ein schlechtes Pausenregime, mangelnde Plan-

barkeit sowie erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit, etwa bei Rufbereitschaft, mobiler Arbeit oder Homeoffice. Für viele Betriebe heißt das praktisch: Wer Erreichbarkeit digital ausweitet, muss sie auch begrenzen und kontrollieren.

Neue Sichtweise in Bezug auf Führung

Auch Führung rückt stärker in den Fokus – es werden also „soziale Beziehungen bei der Arbeit“ als eigener Gestaltungsbereich gesehen. Kritisch sind danach beispielsweise fehlende soziale Unterstützung, unzureichender Austausch und destruktives Verhalten. Gerade bei hybriden und digitalen Arbeitsformen wird daraus eine Führungsaufgabe, die in der Gefährdungsbeurteilung abgefragt werden muss.

In der nächsten Ausgabe stelle ich Ihnen weitere wichtige Punkte vor. So erfahren Sie, wie Sie Sprachbarrieren berücksichtigen und andere Instrumente hinzuziehen können.



Umgang mit Arbeitsunfällen und Beinaheunfällen: vom Ereignis zur Prävention

Unfälle entstehen selten „plötzlich“ und ohne Vorgeschichte. In den meisten Fällen kündigen sie sich an – durch kleine Hinweise, kritische Situationen oder Beinaheunfälle. Genau hier liegt Ihr größter Hebel im Arbeitsschutz. Entscheidend ist nicht nur, dass diese Ereignisse passieren, sondern wie konsequent Sie und Ihr Betrieb damit umgehen. (WB)

Ziel dieses Beitrags ist es, Ihnen eine klare, praxistaugliche Systematik an die Hand zu geben. Sie soll Ihnen helfen, Ereignisse nicht nur zu erfassen, sondern automatisch die richtigen Reaktionen auszulösen – unabhängig davon, ob es sich um eine Kleinigkeit oder einen schweren Unfall handelt.

Schaffen Sie eine gemeinsame Systematik im Betrieb

Bevor Sie ein funktionierendes Erfassungssystem etablieren, brauchen Sie eine gemeinsame „Sprache“. Nur wenn alle Beteiligten die Ereignisse ähnlich einordnen, entstehen keine Diskussionen darüber, ob etwas relevant ist, sondern nur noch darüber, wie damit umzugehen ist. Unterscheiden Sie dazu fünf Stufen.

Stufe 1: Kritische Situationen („Es hätte etwas passieren können“)

Das gefährliche Ereignis wird von der betreffenden Person oder anderen Personen bemerkt, ohne dass es überhaupt eintritt:

- Knappes Verfehlen einer Kante, fast eingeklemmte Finger

Stufe 2: Beinaheunfall

Das Ereignis tritt ein, bleibt aber ohne Schaden:

- Anstoßen an eine Kante mit kurzem Schmerz
- Stolpern ohne oder mit leichtem Sturz

Stufe 3: Leichter Arbeitsunfall

Hier handelt es sich um einen „echten“ Unfall mit geringfügigen Verletzungen ohne längeren Ausfall. Das Unfallopfer kann nach kurzer Untersuchung und evtl. einer Versorgung weiter arbeiten. Dazu gehören:

- Leichte Prellungen
- Kleinere Schnittverletzungen
- Leichte Verbrennungen

Stufe 4: Meldepflichtiger Arbeitsunfall

Die Folgen des Unfalls sind so gravierend, dass das Unfallopfer mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind rechtlich relevant. In diese Kategorie fallen u. a.:

- Stürze mit Knochenbrüchen
- Verbrennungen, die stationär behandelt werden müssen
- Vergiftungen
- Schwere Elektrounfälle

Stufe 5: Schwerer Unfall mit bleibenden Folgen

Rechtlich gesehen ist der meldepflichtige Arbeitsunfall die höchste Stufe, denn auch tödliche Arbeitsunfälle gehören hierzu. Für den Betrieb gibt es aber noch eine weitere Abstufung, die eine zusätzliche Relevanz mit sich bringt. Das sind die Unfälle mit dauerhaften Einschränkungen beim Unfallopfer. In diesem Fall muss das Unternehmen reagieren, z. B. mit veränderten Arbeitsabläufen

(technischen Hilfseinrichtungen) oder dem Angebot von Alternativtätigkeiten.

Wichtig: Die fünf Stufen sind kein starres System. Die Übergänge sind fließend und werden unterschiedlich wahrgenommen. Genau deshalb benötigen Sie klare betriebliche Regeln, die unabhängig von individuellen Einschätzungen funktionieren.

Etablieren Sie einen einheitlichen Ablauf für alle Ereignisse

Viele Betriebe machen den Fehler, erst bei „echten“ Unfällen aktiv zu werden. Damit verschenken Sie wertvolle Informationen. Legen Sie stattdessen einen einheitlichen Ablauf fest, der für alle Ereignisse gilt – von Stufe 1 bis 5. Der Unterschied liegt nicht im **Ob**, sondern im **Wie**, d. h., wie intensiv Sie reagieren. Ein bewährter Standardprozess umfasst vier Schritte:

1. Ereignis erfassen
2. Ereignis bewerten
3. Maßnahmen festlegen
4. Wirksamkeit überprüfen

Dieser Ablauf muss so klar definiert sein, dass er im Alltag automatisch greift. Ziel ist ein System, das unabhängig von Tagesform, Zeitdruck oder persönlicher Einstellung funktioniert.

Erfassen Sie Ereignisse so einfach wie möglich

Wenn das Melden zu aufwendig ist, wird es nicht genutzt. Gerade kritische Situationen und Beinaheunfälle verschwinden dann komplett aus der Wahrnehmung. Reduzieren Sie die Erfassung bewusst auf das Wesentliche. Eine Meldung sollte in maximal zwei Minuten möglich sein. Konzentrieren Sie sich auf wenige Kerninformationen:

- Was ist passiert oder hätte passieren können?
- Wo ist es passiert?
- Wann ist es passiert?
- Wer war beteiligt oder hat es beobachtet?

Ergänzend können Sie eine anonyme Meldemöglichkeit anbieten. Wichtig ist außerdem: Erlauben Sie ausdrücklich, dass auch Beobachter melden. Gerade Stufe-1-Ereignisse werden häufig nur von außen wahrgenommen. Zwischen den Zeilen entscheidet sich hier aber bereits der Erfolg Ihres Systems. Je niedriger die Hürde, desto mehr Hinweise erhalten Sie.

Bewerten Sie Ereignisse nach klaren Kriterien

Nach der Erfassung folgt die Einordnung. Verlassen Sie sich hier nicht auf Ihr Bauchgefühl. Definieren Sie im Vorfeld klare Kriterien. Bewerten Sie jedes Ereignis in zwei Dimensionen:

1. Ereignisstufe (1–5)
2. Wiederholungsrisiko (niedrig, mittel, hoch)





Diese Kombination ist entscheidend. Ein Beinaheunfall mit hohem Wiederholungsrisiko kann deutlich kritischer sein als ein einmaliger leichter Unfall. Ein kurzer Blick auf typische Konstellationen verdeutlicht das:

- Stufe 2 + hohes Risiko → sofort handeln
- Stufe 3 + niedriges Risiko → einfache Maßnahme ausreichend

Indem Sie diese Logik im Vorfeld festlegen, vermeiden Sie Diskussionen im Einzelfall und schaffen Verlässlichkeit.

Leiten Sie systematisch Maßnahmen ab

Der nächste Schritt entscheidet darüber, ob Ihr System Wirkung entfaltet oder wirkungslos bleibt. Vermeiden Sie spontane Einzelentscheidungen und definieren Sie stattdessen eine klare Maßnahmenlogik:

- Für die unteren Stufen (1 und 2) steht die schnelle Beseitigung einfacher Ursachen im Vordergrund. Ein loses Kabel wird gesichert, eine Stolperstelle beseitigt, ein Hinweis im Team gegeben. Prüfen Sie, wo ähnliche Gefahrenstellen existieren.
- Bei leichten Unfällen (Stufe 3) gehen Sie noch einen Schritt weiter: Analysieren Sie die Ursache im kleinen Rahmen und leiten Sie gezielte Maßnahmen ab. Wichtig ist hier auch die Rückmeldung an die betroffene Person.
- Ab Stufe 4 wird der Prozess formaler. Eine strukturierte Unfalluntersuchung, eine Dokumentation sowie verbindliche Maßnahmen mit Verantwortlichen und Terminen sind verpflichtend.

Es gilt: Entscheidend ist nicht unbedingt die Schwere der Verletzung im Einzelfall, sondern das Risiko, dass sich das Ereignis wiederholt, und die Frage, wie hoch das Gefahrenpotenzial insgesamt ist. Welche Folgen könnte das Ereignis unter anderen Umständen haben? Die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung ist dabei angesagt, ab Stufe 3 ist sie rechtlich vorgeschrieben.

Legen Sie verbindliche Reaktionszeiten fest

Ein System ohne klare Fristen verliert schnell an Wirkung. Meldungen bleiben liegen, Maßnahmen verzögern sich, und das Vertrauen in den Prozess sinkt. Definieren Sie deshalb feste maximale Zeitfenster:

- Sichtung der Meldung innerhalb von 24 Stunden
- Bewertung innerhalb von 2 Arbeitstagen
- Maßnahmenentscheidung innerhalb von 5 Arbeitstagen

Diese Fristen sollten für alle Ereignisse gelten. Nur so entsteht ein verlässlicher Ablauf, auf den sich die Beschäftigten verlassen können.

Prüfen Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen

Viele Maßnahmen werden umgesetzt und danach nie wieder betrachtet. Genau hier liegt eine häufige Schwachstelle. Planen Sie bewusst eine einfache Nachkontrolle ein. Bereits nach zwei bis vier Wochen können Sie klären:

- Wurde die Maßnahme vollständig und korrekt umgesetzt?
- Besteht das Problem weiterhin?

Wenn ein ähnliches Ereignis erneut auftritt, ist das ein klares Signal: Die Maßnahme war nicht ausreichend wirksam.

Durch diese Rückkopplung entsteht ein geschlossener Regelkreis, der kontinuierlich zu besseren Ergebnissen führt.

Fördern Sie aktiv eine funktionierende Meldekultur

Ein noch so gutes System bleibt wirkungslos, wenn es nicht genutzt wird. Entscheidend ist daher die Haltung der Mitarbeitenden im Betrieb. Typische Denkmuster stehen Ihnen im Weg:

- „Das war doch nichts, sowas passiert doch immer wieder.“
- „Das gibt nur Nachfragen, ich will keinen Ärger machen.“
- „Das war meine eigene Dummheit und die muss ich ja nicht noch hinausposaunen.“

Hier müssen Sie aktiv gegensteuern. Vermitteln Sie klar: Melden ist kein Zeichen von Schwäche, sondern ein Beitrag intelligenter Wahrnehmung und dient der Sicherheit aller. Unterstützen Sie diese Botschaft durch Ihr Handeln:

- Geben Sie auf jede Meldung eine Rückmeldung.
- Machen Sie Verbesserungen sichtbar.
- Verzichten Sie konsequent auf Schuldzuweisungen.

Nehmen Sie Führungskräfte in die Pflicht

Führungskräfte prägen das Verhalten im Alltag stärker als jede Anweisung. Wenn sie Meldungen ignorieren oder selbst nicht handeln, verliert das gesamte System an Glaubwürdigkeit. Formulieren Sie daher klare Erwartungen:

- Fordern Sie Meldungen aktiv ein.
- Melden Sie selbst Ereignisse.

Das Verhalten im Alltag ist entscheidend. Wenn eine Führungskraft über eine Stolperstelle hinwegsteigt, statt sie zu beseitigen, sendet sie ein klares Signal – unabhängig von allen Regeln. Wichtig ist, dass alle die Notwendigkeit erkennen und hinter dem System stehen.

Aktualisieren Sie die Gefährdungsbeurteilungen

Ereignisse sind keine Einzelfälle, sondern Hinweise auf systematische Schwachstellen. Nutzen Sie diese Informationen gezielt. Achten Sie insbesondere auf:

- Häufungen bestimmter Ereignisse
- Wiederkehrende Ursachen

Gerade Beinaheunfälle liefern wertvolle Hinweise, da sie häufiger auftreten als tatsächliche Unfälle. Auch regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitenden sind eine Fundgrube, wenn Sie aufmerksam zuhören („Mir ist da neulich ein Ding passiert ...“). Indem Sie diese Erkenntnisse in die Gefährdungsbeurteilung einfließen lassen, schließen Sie den Kreis zwischen Ereignis und Prävention.



Fazit

Ein wirksamer Umgang mit Arbeitsunfällen und Beinaheunfällen entsteht nicht durch Appelle, sondern durch klare Abläufe und konsequente Anwendung. Wenn Sie Ereignisse einfach erfassen, nachvollziehbar bewerten, verbindlich darauf reagieren und die Wirksamkeit überprüfen, entsteht ein System, das unabhängig von einzelnen Personen funktioniert. Der größte Hebel liegt dabei früh im Prozess: Wer kritische Situationen und Beinaheunfälle ernst nimmt, verhindert schwere Unfälle, bevor sie entstehen.



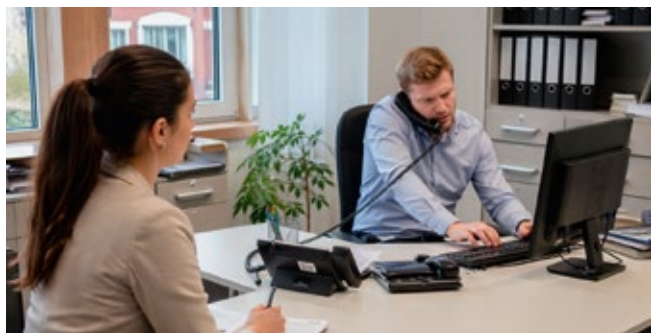
Das Beobachtungsinterview – so setzen Sie das mächtige Instrument praxisnah ein

Ich erlebe es in der Praxis immer wieder: Das Beobachtungsinterview ist vor allem dort stark, wo Arbeitsplätze sehr individuell geprägt sind, etwa im Einzelbüro, an Spezialarbeitsplätzen, im Außendienst, in Leitstellen, in kleinen Teams oder überall dort, wo ein standardisierter Fragebogen nur die Oberfläche trifft. Gerade die neue Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) macht deutlich, dass psychische Gefährdungen genauer an der konkreten Arbeit erfasst werden müssen. Das Beobachtungsinterview ist deshalb wichtig, weil es nicht nur Meinungen sammelt, sondern auch Arbeitsabläufe, Unterbrechungen, Führungsverhalten, Arbeitszeit, digitale Erreichbarkeit und Störungen direkt an der Tätigkeit sichtbar macht. Genau darin liegt seine Stärke. Die Details dazu habe ich Ihnen nachfolgend zusammengestellt. (JL)

Was ist ein Beobachtungsinterview?

Bei dieser Form der Beurteilung betont die BAUA einen anderen Fokus: Geschulte Personen ermitteln und beurteilen eine eventuelle psychische Gefährdung aufgrund einer Beobachtung der Tätigkeit „von außen“.

In der Regel wird dies dann noch durch kurze Interviews mit den dort Beschäftigten ergänzt. Das Ganze ist also mehr als nur eine Beobachtung – es ist eine strukturierte Verbindung aus Hinschauen, Nachfragen und fachlicher Bewertung. Die Methode eignet sich besonders dann, wenn konkrete Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen fein beschrieben werden müssen. Genau das ist bei digitalen, hybriden oder stark individualisierten Tätigkeiten heute oft der Fall.



Das Beobachtungsinterview erfordert einen externen Profi.

Befragung, Beobachtung – oder beides?

Die Aufsichtsbehörde verlangt keine Einheitslösung. Sie sagt ausdrücklich, dass Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsinterviews und Workshops zweckdienlich und auch innerhalb von Abteilungen kombiniert werden können. Welche Vorgehensweise oder Kombination gewählt wird, soll nach den konkreten Gegebenheiten, Erfahrungen und Kompetenzen im Betrieb entschieden werden. Es geht also nicht darum, ein universelles Instrument für die ganze Abteilung anzuwenden, sondern z. B. bei der einzelnen Sekretärin das Beobachtungsinterview und bei mehreren Sachbearbeitern die Befragung zu nutzen.

Für einen ersten Überblick werten Sie als Sifa, oder der externe Berater, die vorhandenen E-Mails, Dokumente, Organigramme, Arbeitsplatzbeschreibungen oder Arbeitszeitdaten aus: Liegen Überlastungsanzeigen vor? Gibt es auffällige Krankheitszahlen? Oder ist die Personalfuktuation hoch? Danach folgt dann die Methodenentscheidung:

- Eine standardisierte Befragung ist sinnvoll, wenn ein breites Spektrum über viele Beschäftigte hinweg erhoben werden soll.

- Das Beobachtungsinterview ist besser geeignet, wenn die Arbeit genauer, detaillierter und tätigkeitsnah verstanden werden muss.

Die GDA empfiehlt außerdem, erkannte Risiken aus Befragungen für die Maßnahmenplanung in der Regel weiter zu konkretisieren, etwa in Workshops oder durch Beobachtungsinterviews. Das ist praktisch eine Absage an die reine Fragebogenlösung.

In meiner Arbeit ist die Faustregel einfach: Je individueller der Arbeitsplatz, je sensibler die Führungsbeziehung, **je höher die digitale Taktung und je kleiner die Vergleichsgruppe, desto eher gewinnt das Beobachtungsinterview an Wert!** Beobachtungsinterviews ermöglichen feinkörnige Beschreibungen, die aber zeitaufwendig sind und – ganz besonders wichtig – beobachtbare Arbeitsbedingungen voraussetzen.

Wer führt das Interview durch?

Psychischer Arbeitsschutz – das sagen auch die Aufsichtsbehörden – erfordert fachkundige Personen, sowohl intern oder als auch extern. Der Gesetzgeber sieht als fachliche Beratung vor allem Fachkräfte für Arbeitssicherheit (im Bereich Organisation) und Betriebsärztinnen und -ärzte (im Bereich Gesundheit) vor, wobei zusätzlich auch externes Fachpersonal eingesetzt werden darf. In den GDA-Empfehlungen zur Qualifizierung steht, dass Arbeitgeber für fachkundige Personen sorgen und eine Planungsgruppe mit Fachkundigen organisieren sollen – **Beobachtungsinterviews dürfen also nicht von Führungskräften nebenbei geführt werden.** Sie verlangen Schulung, Rollenklärung und methodische Kompetenz.

Sowohl ein Coach, ein Arbeitspsychologe als auch ein Mediator kann sinnvoll sein – entscheidend ist nur die Fachkunde. Der Coach kann hilfreich sein, wenn Vertrauen fehlt. Der Psychologe ist sinnvoll, wenn komplexe Belastungsmuster verstanden werden müssen, der Mediator kann geeignet sein, wenn Konflikte, Misstrauen oder blockierte Kommunikation die Analyse erschweren. In jedem Fall muss dies mit Ihnen als Sifa abgestimmt sein.

Wichtig ist hierbei: Der Betriebsrat kann grundsätzlich auch die Festlegung des Verfahrens der Gefährdungsbeurteilung verlangen. Das BAG sagt ausdrücklich, dass dem Betriebsrat bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zusteht und dass dieses Mitbestimmungsrecht auch die Festlegung der Verfahren umfasst.

Wie laden Sie ein?

Der Alltag zeigt es regelmäßig: Der Erfolg beginnt vor dem ersten Termin. Beschäftigte, für die das Thema infrage kommt, müssen





wissen, warum das Interview stattfindet, was beobachtet wird, was nicht beobachtet wird und wofür die Ergebnisse genutzt werden.

Die GDA hebt die Beteiligung der Beschäftigten und Führungskräfte ausdrücklich hervor. Sie verlangt außerdem eine gute Planung des Prozesses. Dazu gehören Ziele, Abläufe, Ressourcen und Mitbestimmungsrechte. Wer das Beobachtungsinterview also nur als Kontrolle ankündigt, schädigt die Datenqualität schon vor dem Start.

In der Einladung muss deshalb klar stehen: Es geht nicht um Leistungskontrolle der jeweiligen Person oder des Arbeitsplatzes, sondern um die Beurteilung von Arbeitsbedingungen. Das ist übrigens arbeitspsychologisch und arbeitsrechtlich ein entscheidender Unterschied! Beschäftigte reden offener, wenn sie merken, dass nicht ihr Charakter und ihre Handlungsweise bewertet werden, sondern die Art, wie Rahmenbedingungen organisiert sind. Genau hier beginnt bereits die Verhältnisprävention.

Wie lösen Sie das Problem mit der DSGVO?

Die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und der Verordnungen erwähnen den Datenschutz nicht im Detail, sondern weisen nur darauf hin. In der Praxis ist es aber zwingend, dass Sie sich darum kümmern. Beschäftigtendaten dürfen nur zweckgebunden, transparent und so sparsam wie möglich verarbeitet werden.

Das zumindest folgt aus den Grundprinzipien der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und aus § 26 BDSG für Beschäftigtendaten. Für Beobachtungsinterviews heißt das:

- Keine unnötigen personenbezogenen Detailnotizen,
- Keine Weitergabe individueller Aussagen an Vorgesetzte,
- Klare Information über Zweck und Hintergrund der Fragen und
- Auswertung möglichst bezogen auf die Arbeitsbereichs- statt die Personenebene.

Besonders kritisch wird es, wenn Interviewer zu viel Persönliches wissen wollen. Die Gefährdungsbeurteilung fragt nicht: Wer ist psychisch labil? Wer kann nicht mit Stress umgehen? Sie fragt: Welche Arbeitsbedingungen erzeugen eine Gefährdung? Diese Trennung ist entscheidend. Wer sie verwischt, ruft Misstrauen hervor und unter Umständen Datenschutzprobleme.



Mein Tipp

Besprechen Sie mit dem Interviewer die Fragen, die üblicherweise gestellt werden sollen. Wählen Sie nur einen Experten aus, der Beobachtungsinterviews beherrscht und Ihnen einen Fragenkatalog zur Auswahl zur Verfügung stellt. Vor allem bei psychologisch-mental Fragen ist Vorsicht geboten!

Wie läuft das Interview ab?

Das eigentliche Beobachtungsinterview beginnt nicht mit der ersten Frage, sondern mit Beobachtung. Der Interviewer schaut sich den Arbeitsplatz, die Tätigkeit, die Taktung, Unterbrechungen, Medienwechsel, Erreichbarkeit, Abstimmung, Führungsimpulse und die Arbeitszeitrealität an. Das Ganze kann zwei bis drei Stunden dauern, auch an zwei verschiedenen Tagen.



Mein Tipp

Es sollte natürlich ein möglichst stressiger Zeitpunkt für die Beobachtung geplant werden – fragen Sie davor ab, wann dies üblicherweise der Fall sein könnte.

Danach folgen kurze, konkrete Nachfragen, wie etwa: Wann treten Unterbrechungen auf? Was passiert bei Störungen? Wie wird Priorität gesetzt? Was passiert im Homeoffice bei Rückfragen? Gibt es Ruhezeiten, die faktisch nicht eingehalten werden? So werden Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung systematisch greifbar. Genau diese Gestaltungsbereiche nennt die GDA.



Beobachtungsinterviews finden oft im Homeoffice statt.

Ein Problem sind dabei die sozialverträglichen Antworten. Denn Menschen neigen in Interviews schnell und oft dazu, Antworten zu geben, die sozial erwünscht wirken oder dem Interviewer gefallen könnten. Das gilt besonders bei heiklen Themen, bei direkter persönlicher Befragung und bei unklarer Anonymität. Deshalb müssen Sie als Sifa verlangen, dass die Fragen sachlich, nicht moralisierend und unbedingt tätigkeitsnah gestellt werden. Also statt: „Warum kommen Sie mit Stress nicht klar?“ besser die Frage: „Wie oft werden Sie bei der Auftragsbearbeitung unterbrochen?“

Wie sieht das Ergebnis aus?

Die Bewertung darf danach nicht im Bauchgefühl des Interviewers enden. Im Gegenteil – der Gesetzgeber verlangt eine nachvollziehbare Beurteilung und die Ableitung konkreter Maßnahmen. Dabei ist die Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG zu beachten.

Praktisch lässt sich das mit dem STOP-Prinzip erklären: Zuerst Substitution (S), dann technische (T), dann organisatorische (O) und zuletzt personenbezogene (P) Maßnahmen. Ein Beispiel aus dem Homeoffice: Wenn Beschäftigte permanent über fünf Kanäle parallel angesprochen werden, wäre **S** die Reduktion oder Ersetzung eines Kanals, also etwa weniger Chat plus klare Ticketwege. **T** wäre eine technische Bündelung der Kommunikation in einem System. **O** wäre eine verbindliche Regel zu Antwortzeiten, Erreichbarkeit und Prioritäten. **P** wäre erst am Ende ein Training zur Selbstorganisation. Also: Nicht zuerst das Resilienzseminar besuchen, wenn die Arbeitsorganisation chaotisch ist.



Fazit

Haben Sie keine Angst vor diesem Werkzeug – es ist oft der einzige Weg, an speziellen Arbeitsplätzen psychische Gefährdungen zu erkennen.



„Gefährdungsbeurteilung muss ein lebendes Dokument sein“

Systematisch vorgehen, die Mitarbeiter von Anfang an mitnehmen und flexibel auf Veränderungen reagieren. Das sind die Bausteine für eine wirkungsvolle Gefährdungsbeurteilung, meint Sebastian Christ. Er muss es wissen: Bei RENOLIT ist die Zahl der meldepflichtigen Unfälle signifikant zurückgegangen, seit Führungskräfte geschult und Gefährdungen konsequent beurteilt werden. (UF)

Uta Fuchs: Seit wann ist Arbeitssicherheit ein Thema für Sie?

Sebastian Christ: Im Grunde schon seit meiner Lehrzeit als Chemikant bei der BASF. Sicherheit wird in der chemischen Industrie immer mitgedacht. Seit 2004 bin ich bei RENOLIT; erst in der Produktion, dann bei der Arbeitsvorbereitung. Und seit 2007 vertiefte sich dann der Bezug zur Arbeitssicherheit. Wir begannen, PSA, z. B. Handschuhe, tatsächlich individuell zur Verfügung zu stellen. Seit 15 Jahren bin ich nun schon Fachkraft für Arbeitssicherheit bei RENOLIT.

UF: Über welche Gefährdungen sprechen wir denn in Ihrem Unternehmen?

SC: Da werden Sie eine ganz breite Palette finden. Wir haben kunststoffverarbeitende Anlagen, Gefahrstoffe, Staplerverkehre, Lieferverkehr. Gerade bei der Intralogistik ist auf unserem Gelände im wahrsten Sinne des Wortes viel in Bewegung. Kürzlich ist ein Großprojekt gestartet, bei dem der Standort Frankenthal mit dem Hauptsitz Worms zusammengelegt wird. Das führt zu mehreren Großbaustellen auf dem Werksgelände, die uns bis 2030 begleiten werden.

UF: Ist der Arbeitsschutz bei Ihnen im Unternehmen für solche zusätzlichen Herausforderungen gut aufgestellt?

SC: Da habe ich keine Bedenken. Wir haben in den letzten Jahren eine gute Struktur für den Arbeitsschutz aufgebaut. Insgesamt arbeiten weltweit rund 5.000 Menschen für das Unternehmen. In Worms, in meinem Beratungsbereich, sind es etwa 1.300. Mit mir bilden drei weitere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ein Team. In den größeren Abteilungen haben wir zusätzlich fünf Koordinatoren für Arbeitssicherheit eingesetzt. Eine große Unterstützung bekommen wir durch die rund 50 Sicherheitsbeauftragten.

Es sind also viele Personen involviert, die alle ausgebildet und motiviert sind. So können wir gut reagieren – im Alltag, wenn z. B. neue Produkte entwickelt, Stoffe eingeführt oder Maschinen verändert werden sollen. Oder in Situationen wie jetzt gerade, wo der Baustellenverkehr auf dem Werksgelände zunimmt.

UF: Was heißt das konkret?

SC: Zum einen verständigen wir uns immer wieder mit dem SiGeKo des Bauunternehmens, der für die Sicherheit auf der Baustelle verantwortlich ist. Zum anderen haben wir schon in Vorbereitung auf das Baugeschehen unter anderem den Materialfluss bei uns analysiert und prüfen, ob ein Einbahnstraßensystem und zusätzliche Ampelschaltungen sinnvoll sind.

UF: Intralogistik ist ja in vielen Unternehmen eine Herausforderung, auch ohne Baustelle.

SC: Ja genau, das ist auch bei uns so. Fußgänger und Fahrzeuge sind unterwegs. Künftig setzen wir fahrerlose Transportsysteme ein. Personenerkennung ist da ein ganz großes Thema. Wir planen gerade, für die Akkus der Elektro-Stapler eine zentrale Ladestation

einzurichten. Da kommen mit den Brandgefährdungen neue Faktoren ins Spiel. In der Konsequenz heißt das auch, dass wir die Gefährdungsbeurteilungen (Gb) immer wieder überprüfen und manchmal nachjustieren müssen. Doch das ist normal – jede Gb sollte ein lebendiges Dokument sein.

UF: Wie läuft der Prozess der Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich bei Ihnen ab?

SC: Die Abteilungsleiter haben in den letzten Jahren für ihre Bereiche die Gb für die Maschinen bzw. Arbeitsplätze systematisch erstellt. Da haben wir seit 2011 wirklich frischen Wind ins Unternehmen gebracht. Wir mussten die Führungskräfte erst mal davon überzeugen, dass die vorhandenen eher rudimentären Dokumente nicht wirklich helfen. Wir haben in der Produktion begonnen und inzwischen alle Bereiche bearbeitet.

UF: Ist die Akzeptanz für diese Aufgabe dabei gestiegen?

SC: Ja, auf jeden Fall. Dazu hat die Unterstützung durch die Firmenleitung beigetragen. Und vor allem die Tatsache, dass wir die zuständigen Kolleginnen und Kollegen regelmäßig weiterbilden. Auch das ist kein Projekt, an das man irgendwann einen Haken macht. Das muss ein Prozess bleiben – schließlich wechseln ja auch Personen und Verantwortlichkeiten. Wir wollen unbedingt alle mitnehmen.

FU: Arbeiten alle mit den gleichen Formaten?

SC: Im Moment nutzen wir Dokumente im Excel-Format. Mein Team prüft alle Gb, macht einen Plausibilitätscheck und schaut sich bei Unklarheiten die Situation noch mal vor Ort an. Wir testen gerade eine Software, Sam von Secova. Da nutzen wir bereits das Unterweisungstool und das digitale Verbandbuch.

UF: Wie sind die ersten Erfahrungen damit?

SC: Wie so oft, braucht man in der Einarbeitung mehr Zeit. Aber wir versprechen uns auf Dauer einen besseren Überblick durch den zentralen Zugriff auf alle Gb. Eine KI wird die erfassten Gefährdungen analysierten und auf Basis der vorhandenen Daten auch gleich Maßnahmen vorschlagen. Das könnte noch mehr Systematik in unseren Arbeitsschutz bringen.



Sebastian Christ

ist seit 2015 hauptamtliche Fachkraft für Arbeitssicherheit beim Kunststoffverarbeiter RENOLIT SE, Worms. Das international agierende Familienunternehmen hat sich auf die Herstellung von hochwertigen Folien und Platten sowie weiteren Produkten aus Polymeren spezialisiert. Sebastian Christ hat die systematische Gb im Unternehmen etabliert.



So machen Sie aus Kontrolle Zusammenarbeit

In vielen Betrieben ist Arbeitsschutz noch immer stark von Kontrolle geprägt. Regeln werden vorgegeben, deren Einhaltung wird überprüft – durch Führungskräfte, durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, durch Kolleginnen und Kollegen und nicht zuletzt durch Aufsichtsbehörden. Diese Logik ist nachvollziehbar, greift aber zu kurz. Denn sie führt häufig zu genau dem Verhalten, das Sie eigentlich vermeiden wollen: Mängel werden kaschiert, Probleme nicht offen angesprochen und Prüfungen als Bedrohung wahrgenommen. (WB)

Ein wirksamer Arbeitsschutz entsteht nicht durch möglichst lückenlose Überwachung, sondern durch funktionierende Zusammenarbeit. Die zentrale Frage lautet daher nicht: „Wer kontrolliert wen?“, sondern: „Wie unterstützen wir uns gegenseitig dabei, sicher zu arbeiten?“ Der erste Schritt besteht darin, die eigene Haltung zu hinterfragen. Wenn Arbeitsschutz vor allem als Pflicht und Kontrolle verstanden wird, bleibt er reaktiv. Sie reagieren auf Abweichungen, statt aktiv Verbesserungen zu gestalten. Lenken Sie den Fokus bewusst um:

- Weg von der Frage: „Wer hat etwas falsch gemacht?“
- Hin zur Frage: „Warum ist es passiert – und wie verhindern wir es künftig?“

Diese Perspektive verändert die Gespräche grundlegend. Aus Rechtfertigungen werden Lösungsansätze.

Klären Sie Rollen und Erwartungen

Zusammenarbeit funktioniert nur bei klar definierten Rollen.

- **Geschäftsleitung:** schafft die Rahmenbedingungen und trifft verbindliche Entscheidungen.
- **Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi):** berät, strukturiert und bringt Fachwissen ein.
- **Sicherheitsbeauftragte (SiBe):** wirken nah an der Praxis und erkennen Probleme frühzeitig.
- **Beschäftigte:** bringen ihre Erfahrung aus dem Arbeitsalltag ein.

Entscheidend ist: Keine dieser Rollen funktioniert isoliert. Arbeitsschutz ist immer Teamarbeit. Als FaSi sollten Sie sich daher nicht als „Kontrollinstanz“ verstehen, sondern als Schnittstelle, die Informationen zusammenführt und Lösungen ermöglicht.

Sprechen Sie Probleme gezielt an

In vielen Betrieben sind Probleme bekannt, werden aber nicht klar benannt. Die Gründe sind vielfältig: Zeitdruck, Gewöhnung oder die Sorge vor Konsequenzen. Genau hier können Sie aktiv ansetzen. Schaffen Sie Räume, in denen Probleme offen angesprochen werden können, ohne dass sofort Schuldzuweisungen folgen. Formulieren Sie bewusst lösungsorientiert:

- „Hier haben wir wiederholt Schwierigkeiten – wie können wir das verbessern?“
- „Diese Maßnahme wird im Alltag nicht umgesetzt – woran liegt das?“

Solche Fragen öffnen den Dialog und führen deutlich häufiger zu tragfähigen Lösungen als reine Kontrollen.

Unterstützen Sie, statt nur zu überprüfen

Kontrolle bleibt ein Bestandteil des Arbeitsschutzes, aber sie darf nicht im Mittelpunkt stehen. Entscheidend ist, dass Sie die Beteiligten bei der Umsetzung unterstützen. Das bedeutet konkret:

- Erklären Sie, warum Maßnahmen wichtig sind und wie sie funktionieren.
- Hören Sie aktiv zu, wenn es Rückmeldungen oder Zweifel gibt.
- Berücksichtigen Sie Hindernisse im Arbeitsalltag.

Wenn Beschäftigte erleben, dass ihnen Arbeitsschutz hilft, ihre Arbeit sicherer und einfacher zu machen, steigt die Akzeptanz.



Kooperativer Arbeitsschutz: Wenn alle an einem Strang ziehen.

Nutzen Sie Prüfungen als Chance

Ein besonders deutliches Beispiel für die vorherrschende Denkrichtung sind typische Fragestellungen wie: „Was tun, wenn eine Prüfung droht?“ Allein diese Formulierung zeigt das Problem. Sie signalisiert Abwehr statt Offenheit. Gehen Sie bewusst anders heran. Bereiten Sie Prüfungen nicht als „Verteidigung“ vor, sondern als Gelegenheit zur gemeinsamen Weiterentwicklung. Sprechen Sie Probleme aktiv an:

- Wo treten regelmäßig Schwierigkeiten auf?
- Welche Maßnahmen greifen noch nicht wie gewünscht?
- Wo benötigen Sie Unterstützung?

Aufsichtsbehörden und Berufsgenossenschaften verfolgen in der Praxis dasselbe Ziel wie Sie: sichere Arbeitsbedingungen. Wer offen kommuniziert, erhält konkrete und umsetzbare Hinweise statt nur formaler Beanstandungen. Nutzen Sie diese Unterstützung gezielt und holen Sie sich bei schwierigen Fragestellungen frühzeitig Rat. Bauen Sie einen „guten Draht“ zu Ihrer BG auf und pflegen Sie diesen Kontakt. Das reduziert nicht nur Konflikte, sondern verbessert auch die Qualität Ihrer Maßnahmen.



Fazit

Ein kontrollorientierter Arbeitsschutz stößt schnell an seine Grenzen. Er erkennt Abweichungen – verhindert sie aber nicht zuverlässig. Erst wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten, entsteht ein System, das dauerhaft wirkt. Als FaSi haben Sie dabei eine zentrale Rolle: Sie verbinden Perspektiven, moderieren den Austausch und bringen Struktur in den Prozess.



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.

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.

? „Wie motivieren wir Beschäftigte, gefährliche Ereignisse überhaupt zu melden?“

Katharina M., Eschweiler: „In unserem Betrieb werden Beinaheunfälle kaum gemeldet. Häufig hören wir: ‚Es ist doch nichts passiert.‘ Viele Beschäftigte sehen daher keinen Anlass, solche Situationen weiterzugeben – zumal diese oft nur von der betroffenen Person selbst wahrgenommen werden. Uns ist jedoch bewusst, dass gerade diese Ereignisse wichtig für die Prävention sind. Denn oft entscheidet nur Zufall darüber, ob es bei einem ‚Beinahe‘ bleibt oder ein Unfall entsteht. Wie können wir unsere Kolleginnen und Kollegen dafür sensibilisieren, solche Situationen ernst zu nehmen und aktiv zu melden?“

Werner Böcker: Der Schlüssel liegt in der richtigen Einordnung: Ein Beinaheunfall ist kein „Nicht-Ereignis“, sondern ein Hinweis auf eine bestehende Gefährdung. Es ist nichts passiert – aber nur, weil es gerade noch gut gegangen ist. Machen Sie deutlich, dass

solche Situationen nicht nur die einzelne Person betreffen. Die gleiche Gefährdung kann jederzeit wieder auftreten – dann möglicherweise mit Folgen. Jede gemeldete kritische Situation ist daher ein konkreter Beitrag zum Schutz aller. Entscheidend ist, dass Beschäftigte einen Nutzen erkennen. Das erreichen Sie nicht durch Vorschriften, sondern durch sichtbare Reaktionen.

Reagieren Sie positiv auf jede Meldung und geben Sie zeitnah Rückmeldung („Was wurde verbessert?“). Verzichteten Sie dabei konsequent auf Schuldzuweisungen. Es geht nicht um Fehler einzelner Personen, sondern um unsichere Situationen. Wenn Beschäftigte erleben, dass ihre Hinweise ernst genommen werden und zu konkreten Verbesserungen führen, verändert sich die Haltung: Aus: „Es ist doch nichts passiert“ wird Schritt für Schritt: „Gut, dass nichts passiert ist – und ich kann dafür sorgen, dass es auch so bleibt.“

? „Auf welchem Weg kann man sozialverträgliche Antworten bei einer Befragung vermeiden?“

Erich S., Hamburg: „Wir sind in unserem Unternehmen alle eine große Familie: Man duzt sich, unternimmt gemeinsame Ausflüge, pflegt gemeinsame Hobbys und hat einen funktionierenden Betriebssport, bei dem eine große Gruppendynamik herrscht. Mein Problem als Sifa ist: Niemand kritisiert den Kollegen oder spricht problematische Verhältnisse an, und trotzdem ist die Quote an Krankmeldungen wegen ‚Psyche‘ laut Krankenkassenbericht sehr hoch. Man antwortet, wie es der Gruppe gefällt, und lässt alles unter den Tisch fallen – aber wie bekomme ich ‚echte‘ Antworten?“

Jürgen Loga: Ich kann Ihren Frust sehr gut verstehen – welche Sifa hat das nicht schon erlebt? Ganz vermeiden lässt sich sozialverträgliches Antworten natürlich nicht. Man kann es aber deutlich reduzieren, wenn die Befragung sauber geplant wird.

Was am wichtigsten ist: Lassen Sie nicht in der Gruppe, z. B. im Rahmen eines Workshops oder einer Supervision antworten, sondern erfassen Sie die Antworten individuell und anonym. Sobald Kollegen nebeneinandersitzen, Blickkontakt haben oder ein Vorgesetzter im Raum ist, steigt der Druck, „vernünftig“ oder „loyal“ zu antworten. Außerdem dürfen Vorgesetzte bei der Beantwortung nicht anwesend sein und auch nicht die Antwortbögen einsammeln. Schon deren bloße Präsenz verfälscht die Antworten.



Mein Tipp

Bewährt hat sich ein externer Dienstleister, Psychologe oder geschulter Mediator. Dies erhöht die Glaubwürdigkeit deutlich und viele Beschäftigte antworten dann offener.



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

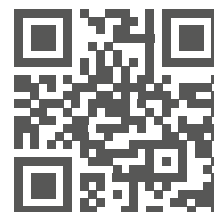
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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 Safety Xperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: U1 Gorodenkoff – AdobeStock.com, S. 6 und 7 KI generiert durch Jürgen Loga, S. 8 Sebastian Christ, S. 9 KI generiert durch 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.





Rückenschmerzen wegen Psyche?

In Deutschland sind bei einer signifikanten Anzahl von Rückenschmerzen psychische Faktoren maßgeblich beteiligt. Bei wie viel Prozent der Betroffenen ist nach aktuellen Daten die „Psyche“ an der Entstehung oder Aufrechterhaltung von Rückenschmerzen wesentlich beteiligt?

- 30 %
- 35 %
- 40 %

📌 Richtige Antwort: 30 %
Quelle: AOK



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

Sichtbarer Arbeitsschutz

Wie Sie Betriebsanweisungen effektiv einsetzen

Befragungswerkzeuge

Die Kombinationen führen zu den besten Ergebnissen!

Internationale Teams

Sprachbarrieren in der Gb beachten



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit