



GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **S** **AL**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



HILFREICHE ANSAGEN

SICHERHEITSAKTOR BETRIEBSANWEISUNG

Wie Sie Ihre Betriebsanweisungen zu zentralen Schlüsselementen Ihrer Sicherheit machen.

S. 4

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

ALIBI-ERGEBNISSE VERHINDERN

Mit dem richtigen Mix bei der Mitarbeiterbefragung kommen Sie voran bei verschiedenen Zielgruppen.

S. 6

BLINDE FLECKEN AUSSCHALTEN

Mit Software und Videos holen Sie unterschiedliche Nationalitäten beim Arbeitsschutz ab.

S. 8



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.

Zeichen der Sicherheit

Liebe Leserin, lieber Leser,

Betriebsanweisungen werden oft als Pflichtaufgabe betrachtet: erstellen, aushängen, unterweisen – erledigt. Genau darin liegt jedoch ein grundlegendes Problem. Denn eine Betriebsanweisung entfaltet ihre Wirkung nicht dadurch, dass sie existiert, sondern dadurch, dass sie Verhalten tatsächlich beeinflusst. Viele Betriebsanweisungen scheitern in der Praxis an denselben Punkten: zu allgemein formuliert, zu umfangreich, zu weit entfernt vom tatsächlichen Arbeitsplatz oder schlicht nicht alltagstauglich. Beschäftigte erkennen dann häufig nicht mehr: „Das betrifft genau meine Tätigkeit.“ Nicht jede Information muss in jede Betriebsanweisung aufgenommen werden. Nicht jede Tätigkeit benötigt denselben Umfang. Und nicht jede Lösung funktioniert gleich gut. Entscheidend bleibt immer dieselbe Frage: Erreichen wir Beschäftigte genau in dem Moment, in dem sie eine sichere Entscheidung treffen müssen?

W. Böcker *J. Loga*
Uta Fuchs

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: www.safetyxperts.de/login



Videos

Unterstützen Sie Ihre Sicherheitsmaßnahmen mit erklärenden Videos.



Bibliothek

Lesen Sie weiterführende Texte rund um die Themen Ihrer Unterweisungen.



Experten-Service

Wir beantworten Ihre inhaltlichen Fragen zum Thema Gefährdungsbeurteilung unter: www.safetyxperts.de/expert

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

📄 www.safetyxperts.de



Wenn Sicherheitsmaßnahmen den Blick auf bessere Lösungen verstellen

Gefährdungen zu reduzieren gehört zu den zentralen Aufgaben im Arbeitsschutz. Dabei optimieren Betriebe häufig bestehende Arbeitsabläufe Schritt für Schritt: zusätzliche PSA, neue organisatorische Regeln, weitere Unterweisungen, bessere Kennzeichnungen oder zusätzliche technische Schutzmaßnahmen. Genau darin liegt jedoch auch eine oft unterschätzte Gefahr: Je mehr Aufwand bereits in einen bestehenden Prozess investiert wurde, desto schwerer fällt es, diesen Prozess grundsätzlich infrage zu stellen. (WB)

Im Arbeitsalltag entsteht schnell eine Art „Schutzmaßnahmen-Betriebsblindheit“. Die eigentliche Tätigkeit wird irgendwann nicht mehr hinterfragt – nur noch die Frage, wie sich die vorhandene Tätigkeit noch etwas sicherer gestalten lässt.

Ein typisches Beispiel sind Arbeiten in großer Höhe. Viele Betriebe investieren erhebliche Summen in:

- PSA gegen Absturz
- Anschlagpunkte
- Schulungen
- Rettungskonzepte
- Prüfungen und Dokumentation

All diese Maßnahmen sind unter vielen Bedingungen sinnvoll und notwendig. Gleichzeitig entsteht dadurch aber häufig eine innere Hürde, den gesamten Ablauf neu zu denken. Denn wer bereits viel Zeit, Geld und Organisation investiert hat, stellt sich ungern die

Frage: „Warum führen wir diese Tätigkeit überhaupt noch in großer Höhe aus?“

Dabei könnte genau dort die eigentliche Lösung liegen:

- Kamerasysteme oder Drohnen statt Sichtkontrollen auf dem Dach
- Vormontierte Baugruppen statt Montage in der Höhe
- Mobile Roboter, die z. B. Reinigungsarbeiten erledigen können

Guter Arbeitsschutz bedeutet nicht nur, bestehende Tätigkeiten sicherer zu machen. Es bedeutet auch, regelmäßig zu prüfen, ob sich Tätigkeiten grundsätzlich verändern oder sogar vermeiden lassen. Genau hier zeigt sich die eigentliche Stärke des STOP-Prinzips. Technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen sind wichtig – sie dürfen aber nicht dazu führen, dass die Möglichkeit zur Substitution oder vollständigen Vermeidung aus dem Blick gerät. Fragen Sie deshalb regelmäßig: Würden wir den Ablauf heute überhaupt noch genauso planen?

Anforderungen der Vorgesetzten führen zu immer größeren psychischen Belastungen

Vielleicht geht es Ihnen genauso wie mir: Ich stelle täglich in meinem Umfeld fest, dass die permanente Beschäftigung mit dem Smartphone deutlich zugenommen hat. Offensichtlich verstärkt die KI diesen Effekt, weil Nachrichten, Empfehlungen und Arbeitsimpulse immer schneller, persönlicher und scheinbar dringlicher auf dem Display erscheinen. Eine Umfrage der IU Internationale Hochschule – Campus Erfurt zeigt jetzt, dass dies zutrifft und Vorgesetzte am meisten dafür verantwortlich sind. Das hat Folgen für Ihre Arbeit als Sifa. (JL)

Die repräsentative Umfrage der IU Internationale Hochschule – Campus Erfurt zeigt, dass 81 % der Befragten mindestens einmal pro Stunde auf das Smartphone, Tablet oder Laptop schauen. Was dabei auffällt, ist, dass dies geschieht, ohne dass eine Benachrichtigung oder Aufforderung dazu erfolgt ist – es ist bei den meisten Menschen also zu einem festen Ritual geworden, das während der Arbeit natürlich zu ständigen Störungen führt.

Übrigens: 56,2 % fühlen sich außerdem verpflichtet, zeitnah auf digitale Nachrichten zu antworten, und 32,9 % der Beschäftigten empfinden sogar Druck, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein.

Genau hier beginnt dann natürlich die arbeitspsychologische Belastung, denn viele Arbeitnehmer dürften in diesen schlechten wirtschaftlichen Zeiten Angst haben, als unzuverlässig, langsam oder nicht engagiert zu gelten. Andere fürchten, Informationen zu verpassen oder bei Vorgesetzten negativ aufzufallen, zumal diese auch den Druck mit aufbauen.

Passen Sie Ihre „GB Psych“ an diese Trends an

Berücksichtigen Sie deshalb in Ihrer psychischen Gefährdungsbeurteilung diese mögliche Problematik. Bereits in der Befragung oder spätestens im Workshop muss geklärt werden, ob Erreichbarkeitserwartungen, digitale Unterbrechungen und Reaktionsdruck vorhanden sind. Da bei den Betroffenen oft Ängste vor Repressalien bestehen, sollten Sie diese Themen entweder ohne den Vorgesetzten oder nur unter strikter Wahrung der Anonymität klären. Liegen diese Belastungen vor, müssen sie dann offen – am besten im Beisein der Personalabteilung – besprochen und durch klare Regeln begrenzt werden.



Mein Tipp

Ein anonymer analoger „Kummerkasten“ kann hier ebenfalls sehr wertvoll als Informationsquelle sein.

Betriebsanweisungen gezielt erstellen – vom Restrisiko zur klaren Handlungsanweisung

Betriebsanweisungen (BA) sind kein Selbstzweck und keine rechtliche Pflichtübung. Sie greifen genau dort, wo Ihre Gefährdungsbeurteilung an ihre Grenze stößt: Sie haben Gefährdungen identifiziert und mit Substitution, technischen und organisatorischen Maßnahmen reduziert – aber ein Restrisiko bleibt bestehen. Die Relevanz dieses Restrisikos hängt vom Verhalten der Mitarbeitenden ab. Genau dieses Verhalten steuern Sie mit der Betriebsanweisung. (WB)

Setzen Sie Betriebsanweisungen bewusst und gezielt ein. Erstellen Sie nicht für jede Tätigkeit eine BA. Ein Übermaß führt dazu, dass einzelne Anweisungen an Bedeutung verlieren und im Alltag nicht mehr wahrgenommen werden (Schilderwald). Konzentrieren Sie sich auf Tätigkeiten und Situationen, bei denen Verhalten tatsächlich sicherheitsentscheidend ist. Es gibt keine starre gesetzliche Formvorgabe für Betriebsanweisungen. Orientieren Sie sich dennoch an einem einheitlichen Aufbau. Standardisierte Strukturen helfen, dass z. B. auch betriebsfremde Personen Inhalte schnell erfassen und richtig einordnen.

Definieren Sie zunächst, was Sie mit der BA erreichen wollen

Wir erstellen Betriebsanweisungen nicht, weil sie gesetzlich vorgeschrieben sind, sondern um Sicherheit herzustellen. Leiten Sie deshalb jede Betriebsanweisung direkt aus einer konkreten Gefährdung ab und formulieren Sie dann ein klares Schutzziel:

- Welches Verhalten soll sich ändern?
- Welche konkrete Fehlhandlung wollen Sie vermeiden?
- Welche sichere Handlung soll stattdessen erfolgen?



Beispiel

Mehrfachsteckdosen im Büro: Ziel ist nicht „Sicherer Umgang mit Strom“, sondern ganz konkret: „Verhindern Sie Überlastungen und Brände durch falsche Nutzung von Mehrfachsteckdosen.“

Aus diesem Ziel ergeben sich klare Regeln, z. B. Verbot bestimmter Geräte oder eindeutige Anschlussvorgaben.

Definieren Sie den Anwendungsbereich präzise

Sorgen Sie dafür, dass der Lesende sofort zu Beginn der Betriebsanweisung erkennt: Das betrifft genau meine Tätigkeit. Vermeiden Sie zu breite Formulierungen wie:

- „Diese Betriebsanweisung gilt für alle elektrischen Geräte.“

Formulieren Sie stattdessen konkret:

- „Diese Betriebsanweisung gilt für die Nutzung von Mehrfachsteckdosen an Büroarbeitsplätzen.“
- „Diese Betriebsanweisung gilt für das Arbeiten mit dem Folienschweißgerät Typ XY im Verpackungsbereich.“

Ein enger Anwendungsbereich erhöht die Akzeptanz und reduziert Fehlinterpretationen. Nutzen Sie bei der Erstellung Hilfskommentare in Ihrer Vorlage, z. B.: „Hier konkretisieren: Welche Tätigkeit? Welcher Ort? Welches Gerät?“ Entfernen Sie diese Hinweise erst in der finalen Version. Begrenzen Sie die Inhalte konsequent.

Nehmen Sie nur Abschnitte auf, die für die konkrete Tätigkeit relevant sind. Verzichten Sie auf standardmäßig mitgeschleppte Inhalte wie Erste Hilfe, Entsorgung oder Instandhaltung, es sei denn, sie sind wie bei Bio- und Gefahrstoffen vorgeschrieben.

Beschreiben Sie Gefahren konkret und nachvollziehbar

Benennen Sie Gefahren so, dass sie im Arbeitsalltag wiedererkannt werden und einen konkreten Bezug zur beschriebenen Tätigkeit haben.

Ungeeignet:

- „Es besteht Verletzungsgefahr.“

Praxisgerecht:

- „Verbrennungsgefahr an der Schweißbleiste.“
- „Brandgefahr durch Überlastung von Mehrfachsteckdosen.“

Stellen Sie den Bezug zur Tätigkeit her. Nur so entsteht Verständnis für die folgenden Regeln.



Eine Betriebsanweisung soll immer auch eine Hilfestellung bieten.

Formulieren Sie Schutzmaßnahmen als klare Handlungen

Übersetzen Sie Schutzmaßnahmen in konkrete Anweisungen. Vermeiden Sie allgemeine oder wiederkehrende Standardfloskeln, unter denen sich niemand etwas Konkretes vorstellen kann.

Ungeeignet:

- „Arbeiten Sie vorsichtig.“
- „Beachten Sie die Sicherheitsvorschriften.“

Praxisgerecht:

- „Verwenden Sie ausschließlich die bereitgestellten Steckdosenleisten.“
- „Schließen Sie Heizlüfter und Klimageräte nicht an Mehrfachsteckdosen an.“





- „Betreiben Sie Geräte mit roter Markierung am Stecker nur direkt an Wandsteckdosen.“

Nutzen Sie einfache Kennzeichnungssysteme, um Regeln zu unterstützen. Eine farbliche Markierung reduziert Text und erhöht die Verständlichkeit. Sie können Anschlussleitungen von Geräten mit höherer Leistung z. B. mit einer roten Markierungshülse am Stecker kennzeichnen. Geben Sie, wo möglich und sinnvoll, konkrete Werte an: Abstände, Zeiten, klare Bedingungen. Das erhöht die Umsetzbarkeit deutlich.

Reduzieren Sie konsequent auf das Wesentliche

Prüfen Sie jede Aussage in Ihrer Betriebsanweisung: Trägt sie zur sicheren Handlung bei oder nicht? Ist sie verständlich und direkt umsetzbar? Streichen Sie:

- allgemeine Hinweise ohne konkreten Bezug
- redundante oder wiederkehrende Aussagen
- Inhalte, die bereits technisch ausgeschlossen sind

Halten Sie Ihre BA so kompakt und konkret wie möglich. Eine kurze, präzise Anweisung wird gelesen – eine überladene nicht.

Stellen Sie Betriebsanweisungen am richtigen Ort bereit

Platzieren Sie jede BA direkt dort, wo die Tätigkeit ausgeführt wird. Achten Sie darauf, dass Mitarbeitende sie vor oder während der Tätigkeit wahrnehmen können. Es gibt hier kein Universalrezept. Setzen Sie es stattdessen situationsabhängig um und prüfen Sie die Eignung der Aushängung regelmäßig:

- Bei einer einzelnen Steckdose ist die Platzierung der BA direkt neben oder über der Steckdose optimal.
- Bei mehreren Anschlusspunkten bringen Sie die BA besser am Arbeitsplatz oder Arbeitstisch an.
- Bei Maschinen befestigen Sie die BA unmittelbar im Gefahren- oder Bedienbereich an der Maschine.

Entscheiden Sie immer aus Sicht der Nutzung: Wo trifft der Mitarbeitende die Entscheidung? Prüfen Sie auch regelmäßig, ob alle Betriebsanweisungen noch in gutem Zustand sind und nicht eventuell zugestellt wurden. Zentrale Ablagen ohne direkten Bezug zur Tätigkeit sind absolut wirkungslos.

So erreichen Sie auch Mitarbeitende an mobilen Arbeitsplätzen

Sorgen Sie dafür, dass Betriebsanweisungen auch außerhalb fester Arbeitsplätze wirksam werden. Setzen Sie hierfür strukturierte, digitale Lösungen ein. Implementieren Sie ein elektronisches Checklisten- oder Auftragssystem, das vor Beginn einer Tätigkeit verbindliche Schritte vorgibt. Verknüpfen Sie die jeweilige Betriebsanweisung direkt mit dem konkreten Arbeitsauftrag.

Praxisumsetzung:

Hinterlegen Sie die passende BA im digitalen Arbeitsauftrag (Tablet, Smartphone) und definieren Sie Pflichtschritte vor Arbeitsbeginn, z. B.:

- „Betriebsanweisung öffnen“
- „Inhalte der BA zur Kenntnis genommen“

Lassen Sie diese Schritte aktiv quittieren und verhindern Sie den Start der Tätigkeit im System, solange diese Punkte nicht bestätigt

sind. Ergänzen Sie die BA durch kurze, auf die mobile Situation zugeschnittene Kernaussagen. Reduzieren Sie auch hier wieder die Inhalte auf das absolut Notwendige, da die Nutzungssituation oft unter Zeitdruck erfolgt.

Kombinieren Sie diese Vorgehensweise mit klaren Entscheidungsfragen im System, z. B.:

„Wird ein Gerät mit hoher Leistungsaufnahme verwendet?“
Folge: Automatische Einblendung der entsprechenden BA-Regeln.

So erreichen Sie drei Ziele gleichzeitig: Sie stellen sicher, dass die BA tatsächlich wahrgenommen wird, Sie dokumentieren die Umsetzung nachvollziehbar und Sie erinnern die Kollegin oder den Kollegen daran, dass es die BA überhaupt gibt. Häufig sind Mitarbeitende dankbar, wenn sie eine Hilfestellung erhalten, sind sich der Wirkung der BA aber oft gar nicht bewusst. Der digitale Ansatz ermöglicht auch eine ganz gezielte Auswahl jeweiliger Betriebsanweisungen oder Inhalte.

Machen Sie Betriebsanweisungen aktiv bekannt und nutzbar

Verankern Sie die BA im Arbeitsalltag. Nutzen Sie Unterweisungen und Gespräche gezielt dafür. Setzen Sie in der Unterweisung auf konkrete Anwendung und stellen Sie typische Situationen dar: „Sie möchten ein weiteres elektrisches Gerät anschließen – was tun Sie?“

- Lassen Sie die Mitarbeitenden entscheiden und gleichen Sie die Antworten mit der BA ab.
- Zeigen Sie reale oder vorbereitete Fehlanwendungen und lassen Sie diese anhand der BA bewerten.
- Beziehen Sie dabei Kennzeichnungen (z. B. farbige Markierungen) aktiv ein.

Sprechen Sie Betriebsanweisungen auch außerhalb von Unterweisungen an, z. B. bei Beobachtungen und Gesprächen im Alltag. Achten Sie auf Formulierungen wie: „Das liest doch eh keiner!“ oder „Wer soll denn das verstehen?“



Fazit

Nutzen Sie Betriebsanweisungen gezielt zur Steuerung von Verhalten. Setzen Sie sie dort ein, wo technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen, und arbeiten Sie systematisch:

- Definieren Sie ein klares Ziel aus der Gefährdung heraus.
- Begrenzen Sie den Anwendungsbereich auf die konkrete Tätigkeit.
- Formulieren Sie Gefahren und Maßnahmen verständlich und präzise.
- Reduzieren Sie Inhalte auf das Wesentliche.
- Platzieren Sie die BA am Ort der Entscheidung.
- Integrieren Sie digitale Lösungen für mobile Arbeitsplätze.
- Verankern Sie die Nutzung aktiv im Arbeitsalltag.

So erreichen Sie, dass Ihre Betriebsanweisungen nicht nur existieren, sondern tatsächlich auch angewendet werden. Machen Sie die BA zu einem wirkungsvollen Werkzeug.



Mitarbeiterbefragung – der Mix macht's!

Das kennen Sie bestimmt auch: Sie nehmen an einer Befragung teil, aber eigentlich haben Sie keine Zeit dafür und deshalb antworten Sie nur kurz und knapp und nicht objektiv. Oder Sie haben keine Lust dazu, denn es passiert sowieso nichts danach. Oder Sie haben Angst, dass die wahren Antworten negative Auswirkungen für Sie haben könnten. Mit anderen Worten: Die Befragung wird nicht zu einem objektiven Bild führen, was ja eigentlich das Ziel sein sollte. Genau so passiert es bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung: Viele Befragungen führen aufgrund einer mangelnden Vorbereitung und Struktur zu Alibi-Ergebnissen, die nichts mit der Wirklichkeit am Arbeitsplatz zu tun haben. In diesem Artikel zeige ich Ihnen, wie Sie dem als Sifa entgegentreten können. (JL)

Wichtig: Verhältnisse, nicht Verhalten!

Die Mitarbeiterbefragung muss – ich hatte es in der letzten Ausgabe bereits erläutert – bestimmten Anforderungen genügen. Dazu gehört beispielsweise, dass nicht nach dem Verhalten und den Problemen einer einzelnen Persönlichkeit, sondern nach den Verhältnissen am Arbeitsplatz explizit gefragt wird. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) fordert diese Inhalte ein und listet in ihren Leitlinien explizit auf, worauf es ankommt.



Mein Tipp

Wir haben im Archiv die aktuellen, seit 2026 geltenden neuen Leitlinien für Sie hinterlegt. Dort finden Sie im Detail auch Angaben zu der Aufsichtsbehörde.

Sie sollten dabei wissen, dass es auch vorkommt, dass sich die Aufsichtsbehörde die Fragebögen zeigen lässt. Klinisch-psychiatrische Fragebögen wie COPSOQ sind ohne Anpassung eher ungeeignet, weil sie den Menschen und nicht die Arbeitsverhältnisse in den Vordergrund stellen.

Prüfen Sie, ob die Befragung passt

Eine Mitarbeiterbefragung ist oft nur ein Werkzeug, um die psychischen Gefährdungen, die am Arbeitsplatz entstehen könnten, zu ermitteln. Doch es können auch einige Faktoren dagegen sprechen, dieses Werkzeug einzusetzen. Nachfolgend finden Sie eine Liste an Problemen, die vorab gelöst sein müssen, damit eine Befragung vernünftige Ergebnisse liefert.

- **Viele Beschäftigte kreuzen bevorzugt die Mitte an.** Das Ergebnis wirkt dann unauffällig, obwohl in Wirklichkeit deutliche Probleme vorhanden sein können. Vermeiden lässt sich dieser Fehler nicht vollständig, aber deutlich reduzieren. Erklären Sie vor der Befragung klar, dass ehrliche Antworten ausdrücklich gewünscht sind und keine persönlichen Nachteile entstehen. Sorgen Sie außerdem dafür, dass kleine Gruppen nicht einzeln ausgewertet werden, wenn dadurch Rückschlüsse auf Personen möglich sind.
- **Einige Beschäftigte kreuzen fast immer extreme Werte an.** Dadurch können einzelne Problembereiche dramatischer wirken, als sie es tatsächlich im Gesamtbereich sind. Dies lässt sich begrenzen, indem Sie die Fragen konkret und arbeitsbezogen formulieren. Fragen Sie nicht allgemein nach „Belastung“, sondern nach beobachtbaren Bedingungen wie Unterbrechungen, fehlenden Arbeitsmitteln, unklaren Zuständigkeiten oder zu engen Fristen. Extreme Werte müssen anschließend in Workshops oder Beobachtungsinterviews überprüft werden.

- **Manche Beschäftigte stimmen Aussagen grundsätzlich eher zu.** Dadurch können positive oder negative Formulierungen das Ergebnis ungewollt in eine Richtung verschieben. Vermeiden Sie deshalb lange Reihen von Aussagen, bei denen immer nur Zustimmung oder Ablehnung angekreuzt wird. Besser sind konkrete Häufigkeitsfragen, beispielsweise: „Wie oft fehlen Ihnen notwendige Informationen für Ihre Aufgabe?“ Solche Fragen machen es schwerer, automatisch nur zuzustimmen.
- **Ein Teil der Beschäftigten liest Fragen nur oberflächlich.** Bei Zeitdruck oder geringer Motivation entstehen Tabellenwerte ohne verlässlichen Aussagewert. Organisieren Sie die Befragung deshalb nicht nebenbei, nicht am Schichtende und nicht in der Pause. Geben Sie den Beschäftigten feste Zeiten während der Arbeitszeit. Halten Sie den Fragebogen kurz, verständlich und frei von psychologischen Fachbegriffen.
- **Beschäftigte können Antworten bewusst beschönigen oder verschärfen.** Das passiert besonders dann, wenn sie Folgen für sich selbst, ihr Team oder ihre Führungskraft erwarten. Hier hilft vor allem Vertrauen durch saubere Organisation. Stellen Sie vor Beginn klar, wer die Daten auswertet, wer die Ergebnisse sieht und ab welcher Gruppengröße überhaupt ausgewertet wird. Trennen Sie die Befragung deutlich von Leistungsbeurteilung, Personalgesprächen und Führungskräftebewertung.



4 Situationen des Mitarbeiters bei der Befragung

- **Führungskräfte werden gerne pauschal gut oder schlecht bewertet.** Ein positiver oder negativer Gesamteindruck kann einzelne Sachfragen überstrahlen und die Bewertung verzerren. Vermeiden Sie daher pauschale Fragen wie: „Sind Sie mit Ihrer Führungskraft zufrieden?“ Fragen Sie stattdessen nach konkreten organisatorischen Punkten. Dazu gehören klare Arbeitsaufträge, rechtzeitige Informationen, nachvollziehbare Prioritäten und geregelte Rückmeldungen.



- **Durchschnittswerte können gefährlich beruhigend wirken.**
Ein Mittelwert verdeckt häufig, dass kleine Gruppen sehr stark belastet sein können. Deshalb sollten Sie nicht nur Durchschnittswerte betrachten. Prüfen Sie zusätzlich die Verteilung der Antworten, die Streuung und auffällige Teilbereiche. Besonders wichtig ist die Auswertung nach Tätigkeiten, Schichten oder Arbeitsbereichen, sofern die Anonymität gewahrt bleibt.



Mein Tipp

Verlangen Sie bei der Auswertung, dass diese Punkte explizit angesprochen werden: Wo gab es welche Auffälligkeiten, Hinweise oder Widersprüche?

Berücksichtigen Sie andere Werkzeuge

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung darf nicht nur auf eine Befragung reduziert werden. BAuA, GDA und BGW nennen schriftliche Befragungen, Beobachtungen, Interviews und moderierte Workshops als mögliche Verfahren. Auffällige Ergebnisse sollen zudem durch Workshops oder Beobachtungsinterviews konkretisiert werden.

Neu und besonders akzeptiert wird der Trend, dass Mitarbeiter nicht mehr Fragebögen ausfüllen müssen, sondern eine KI-Lösung abrufen, die nach einer Zugangskontrolle Fragen (in verschiedenen Sprachen) stellt, bei Rückfragen entsprechend reagiert und das Ergebnis speichert.

Nachfolgend finden Sie eine Übersicht dazu.

Technische Möglichkeiten der Befragung

Vergleich für die psychische Gefährdungsbeurteilung

i Befragungen liefern Hinweise. Auffällige Ergebnisse müssen anschließend fachlich vertieft werden.

Verfahren	Vorteile	Nachteile	Geeignet für	Risiko für die SiFa
 Papierfragebogen	Niedrige technische Hürde. Vertraut. Gut ohne PC-Arbeitsplatz.	Hoher Aufwand bei Verteilung, Rücklauf und Auswertung. Erfassungsfehler möglich.	Kleine und mittlere Betriebe, ältere Belegschaften, Produktion ohne digitale Arbeitsplätze.	Scheingenauigkeit durch manuelle Tabellen. Datenschutzprobleme bei offenen Kommentaren.
 Online-Fragebogen	Schnelle Verteilung. Automatische Auswertung. Gute Diagramme und Exporte.	Beschäftigte ohne PC oder Diensthandy werden schlechter erreicht. Misstrauen bei Anonymität möglich.	Verwaltung, hybride Arbeit, größere Unternehmen, Beschäftigte mit digitalem Zugang.	Niedrige Beteiligung in gewerblichen Bereichen. Zu starke Fixierung auf Durchschnittswerte.
 Persönliches Interview	Rückfragen möglich. Missverständnisse werden sofort geklärt.	Sehr zeitaufwendig. Anonymität schwer herzustellen. Antworten oft vorsichtiger.	Kleine Gruppen, sensible Bereiche, vertiefende Analyse.	Beschäftigte sagen nicht offen, was sie wirklich belastet.
 Moderierter Workshop	Sehr gut zur Ursachenklärung. Maßnahmen können direkt entwickelt werden.	Nicht anonym. Dominante Personen können Diskussionen steuern. Gute Moderation nötig.	Vertiefung nach Befragung. Maßnahmenentwicklung, Klärung von Arbeitsabläufen.	Konflikte werden sichtbar, aber nicht sauber moderiert.
 Beobachtungsinterview	Sehr nah an der tatsächlichen Arbeit. Gute Prüfung technischer, räumlicher und organisatorischer Bedingungen.	Hoher Fachaufwand. Nur begrenzte Zahl von Arbeitsplätzen erfassbar.	Produktion, Pflege, Gastronomie, Logistik, Verwaltung.	Einzelbeobachtung wird vor schnell verallgemeinert.
 KI-Befragung per Telefon neuer Trend	Kein PC, keine App, keine Schreibfähigkeit nötig. Neutrale und standardisierte Fragen. Mehrsprachig. Antworten können anonymisiert ausgewertet werden.	Datenschutz, Anonymisierung, Betriebsrat und Löschfristen müssen sauber geregelt sein.	Schichtarbeit, gewerbliche Bereiche, verteilte Standorte, Fremdsprachen, geringe Lesekompetenz.	Schlechte Einführung erzeugt Misstrauen. Ohne klare Regeln ist das Verfahren angreifbar.



Warum die KI-Lösung per Telefon besonders stark ist

- 1. Niedrige Zugangshürde:** kein PC, keine App, kein langer Fragebogen
- 2. Neutral:** jede Frage wird gleich und sachlich gestellt
- 3. Mehrsprachig:** ideal bei Fremdsprachen und unterschiedlicher Lesekompetenz
- 4. Hohe Erreichbarkeit:** auch für Produktion, Pflege, Logistik und Schichtarbeit
- 5. Gute Datenqualität:** Beschäftigte erklären mündlich oft mehr als mit einem Kreuz
- 6. Automatische Auswertung:** Transkription, Strukturierung und Mustererkennung
- 7. Wichtig:** Datenschutz, Anonymisierung und klare Kommunikation müssen vorab geregelt sein



Für die psychische Gefährdungsbeurteilung gilt: Erst technische und räumliche Bedingungen prüfen, dann organisatorische Bedingungen, erst danach personenbezogene Aspekte.

Wie Sie sehen, benötigt jede Zielgruppe der befragten Mitarbeiter unter Umständen eine andere Form der Befragung. Deshalb ist es wichtig, dass Sie bei der Befragung einen Mix anbieten. Hier fünf Beispiele:

1. Mitarbeiter mit schlechten Sprachkenntnissen: KI-Befragung, die in der Muttersprache erfolgt, alternativ Papierfragebogen in der Muttersprache
2. Mitarbeiter mit digitalem Zugang und entsprechendem Skill: Online- oder KI-Befragung
3. Mitarbeiter, die einzeln oder nur in Kleingruppen arbeiten: einzelne Interviews
4. Mitarbeiter, die auswärts unterwegs sind und eine größere Gruppe darstellen (Vertrieb, Lkw-Fahrer, Monteure etc.): Online- oder KI-Befragung
5. Vorgesetzte, die schlecht während der Arbeitszeit erreichbar sind: Online- oder KI-Befragung

Letztendlich ist es also wichtig, dass Sie vor der eigentlichen Befragung bei jeder Zielgruppe im Unternehmen klären, welche Befragungsform für diese am besten greift. Entscheidend ist, dass es

eine Akzeptanz gibt, die zu den entsprechenden Antworten führt. Diese Antworten werden in einem Workshop analysiert, in dem die notwendigen Maßnahmen abgeleitet werden. Die Erfahrung zeigt dabei, dass diese Maßnahmen oft nicht nur aus der Befragung heraus entstehen, sondern auch durch die Workshops selbst angeregt werden. Natürlich ist es wichtig, die Ergebnisse der Befragungen, die Protokolle der Workshops und die Festlegung eventueller Maßnahmen digital zu archivieren. Vergessen Sie dabei nicht, dass nach etwa sechs Monaten eine Abfrage erfolgen muss, ob die Maßnahmen gegriffen haben. Auch hier kann wieder eine Befragung oder erneut ein Workshop stattfinden.



Fazit

Greifen Sie für die Durchführung der Befragung nur auf Anbieter zurück, die Papier-, Online- und KI-Befragungen gleichzeitig anbieten und diese auch auswerten. Nur so können Sie für den richtigen Mix sorgen, wenn Sie verschiedene Zielgruppen in Ihrem Unternehmen haben.



„Eigene Kompetenz entwickeln“

Logistik – das heißt Bewegung, Verbindung und immer wieder neue Situationen. Das ist für den Arbeitsschutz nicht ganz einfach. Dazu kommt eine besondere Herausforderung: die sprachliche Verständigung. So arbeiten z. B. bei der Andreas Schmid Group im schwäbischen Gersthofen Menschen aus 44 Nationen. Julia Karl und Rüdiger Kast legen deshalb großen Wert auf eine gute Kommunikation. (UF)

Uta Fuchs (UF): Logistik ist ein weites Feld und heutzutage wesentlich mehr als der Transport von A nach B. Wie müssen wir uns die Arbeitsplätze bei der Andreas Schmid Group vorstellen?

Julia Karl (JK): Wir arbeiten in unterschiedlichsten Bereichen. Da sind natürlich die Fahrer, die Beschäftigten im Lager, aber auch klassische Bürojobs in Disposition und Verwaltung.

Rüdiger Kast (RK): Und wir bieten heute zahlreiche zusätzliche Dienstleistungen an, weit über Transport und Kommissionierung hinaus. Zu den komplexeren Aufgaben gehört u. a. eine Pulverbeschichtung von Bauteilen für Autowaschanlagen. Da haben wir es als Arbeitsschützer noch mal mit ganz anderen Gefährdungen zu tun.

UF: Sie bewirtschaften mehrere Hallen und Logistikimmobilien im Raum Augsburg auf insgesamt 260.000 m² Fläche. Wie haben Sie den Arbeitsschutz organisatorisch aufgestellt?

RK: Im Zentrum steht unsere Abteilung QHSE. Hier engagiert sich Julia Karl als interne Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa).



Rüdiger Kasts Tipp

Wenn die Zahl der Beschäftigten das hergibt, ist es nach unserer Erfahrung sinnvoll, die Stelle der Fachkraft für Arbeitssicherheit intern zu besetzen. Die Kommunikation läuft da viel schneller. Wer eben mal einen Rat braucht oder auf Schwierigkeiten aufmerksam machen will, hat weniger Hemmungen, die Kollegin im Haus anzusprechen als einen externen Dienstleister.

JK: Unterstützung bekomme ich von einer externen Betriebsärztin und insgesamt 31 Sicherheitsbeauftragten sowie einem Gefahrgut- und Brandschutzbeauftragten.

UF: Dennoch bleibt ja eine Vielzahl von Arbeitsplätzen. Wie können Sie garantieren, dass für alle tatsächlich aktuelle Gefährdungsbeurteilungen vorliegen?

JK: Wichtig dafür sind für uns die Begehungen. Damit erreichen wir jeden Arbeitsplatz zweimal pro Jahr. Dabei sind jeweils zwei verschiedene Teams beteiligt. Einmal schaue ich mir die Arbeitsplätze gemeinsam mit der Betriebsärztin und dem Gefahrgut- und Brandschutzbeauftragten an. Einen zweiten Rundgang planen wir mit der Aufsichtsperson der BG.

UF: Das ist dann ein Kontrollrundgang der BG?

JK: Eigentlich schon, aber ehrlich gesagt, empfinden wir das nicht so. Wir haben seit langem einen festen Ansprechpartner, der uns eher berät als belehrt. Das ist ein sehr konstruktives Miteinander.



Julia Karls Tipp

Ein guter Kontakt zur zuständigen Berufsgenossenschaft kann eine große Hilfe für den Arbeitsschutz sein. Es lohnt sich, hier offen z. B. über neue Pläne zu sprechen oder Fragen zu stellen, wenn man mal unsicher ist.

UF: Vielsprachigkeit gehört zum Alltag vieler Unternehmen, gerade in der Logistik. Ihre rund 1.300 Mitarbeiter kommen aus 44 Nationen. Gibt es Situationen, in denen Sprachprobleme auch für den Arbeitsschutz problematisch sein können?

RK: Es beginnt ja schon mit der Einarbeitung, die bei fehlendem Sprachverständnis deutlich schwieriger wird. Eine Hilfe in den letzten Jahren sind Kommunikations- bzw. Übersetzung-Apps. Die erleichtern die ersten Schritte, zumindest theoretisch. In der Praxis stoßen sie aber an Grenzen.

UF: Wie kommen Sie dann weiter?

JK: Oft kommen ja mehrere Beschäftigte aus einem Sprachraum. Da ziehen wir diejenigen mit heran, die schon besser Deutsch verstehen. Sie können übersetzen und erklären, bei Einweisungen und Unterweisungen zum Arbeitsschutz. Außerdem setzen wir Online-Unterweisungen auch in einigen Fremdsprachen ein.

RK: Eine gute Hilfe sind die Napo-Videos der DGUV. Hier werden ganz ohne Worte und mit Humor wichtige Sicherheitsregeln leicht verständlich vorgestellt. Siehe <https://www.tube.dguv.de>.

JK: Eine andere Gruppe sind übrigens gehörlose Beschäftigte. Auch da haben wir uns Gedanken gemacht zur Kommunikation und stellen ihnen z. B. Unterweisungsmaterial schriftlich zur Verfügung.

RK: Hilfreich ist für uns die Software. Seit einiger Zeit nutzen wir die Plattform von Quentic. Die Umstellung von Excel war aufwendig, aber – ehrlich gesagt – haben wir so doch einige blinde Flecken entdeckt. Jetzt unterweisen wir deutlich systematischer. Das hat unseren Arbeitsschutz noch mal vorangebracht.



Julia Karl

arbeitet seit September 2024 als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Andreas Schmid Group. Zuvor war sie nach einem Studium der Agrartechnik in einem landwirtschaftlichen Unternehmen als Sifa tätig.



Rüdiger Kast

leitet bei der Andreas Schmid Group die Abteilung QHSE. Er startete im Unternehmen vor 26 Jahren, direkt nach seinem BWL-Studium. Heute ist er Kaufmännischer Leiter und u. a. für die Immobilien verantwortlich.



Warum Sicherheitsregeln ignoriert werden – und was wirklich hilft

Viele Verstöße gegen Sicherheitsregeln entstehen nicht aus Absicht oder Gleichgültigkeit. Häufig sind Gewöhnung, Zeitdruck oder unpraktische Vorgaben die eigentliche Ursache. Wer das Verhalten von Mitarbeitenden verbessern möchte, muss deshalb genauer hinschauen. (WB)

Im betrieblichen Alltag beobachten Sicherheitsfachkräfte immer wieder dieselbe Situation: Regeln existieren, Unterweisungen wurden durchgeführt – und trotzdem werden Vorgaben umgangen oder schlicht ignoriert. Schnell entsteht dann die Annahme: „Die Mitarbeitenden nehmen Arbeitsschutz nicht ernst.“ In der Praxis liegt die Ursache jedoch oft woanders. Sicherheitsmaßnahmen wirken im Alltag manchmal unpraktisch, bremsen Abläufe oder erschließen sich den Beschäftigten nicht unmittelbar. Genau hier sollten Sie ansetzen.

Analysieren Sie zuerst die tatsächliche Ursache

Nicht jeder Regelverstoß ist bewusste Nachlässigkeit. Häufig versuchen Mitarbeitende schlicht, ihre Arbeit möglichst einfach oder effizient zu erledigen. Typische Beispiele:

- PSA wird nicht getragen, weil sie die Beweglichkeit einschränkt.
- Schutzeinrichtungen werden umgangen, weil Arbeitsabläufe sonst deutlich länger dauern.
- Betriebsanweisungen werden ignoriert, weil sie zu allgemein oder zu umfangreich formuliert sind.

Zusätzliche Regeln lösen das eigentliche Problem nicht. Wenn Mitarbeitende eine Schutzmaßnahme regelmäßig umgehen, müssen Sie hinterfragen, warum das geschieht:

- Ist die Maßnahme praktikabel?
- Verstehen die Beschäftigten den Sinn?
- Erschwert die Regel den Arbeitsablauf unnötig?
- Fehlen technische oder organisatorische Voraussetzungen?

Oft zeigt sich: Nicht das Sicherheitsbewusstsein ist das Problem, sondern die Umsetzung im Alltag.

Vermeiden Sie unpraktische Vorgaben

Sicherheitsregeln müssen im Arbeitsalltag funktionieren. Genau daran scheitern viele Vorgaben. Ein typisches Beispiel sind Mehrfachsteckdosen im Büro. Häufig existiert die Regel: „Private Steckdosenleisten sind verboten!“

Trotzdem nutzen Beschäftigte weiterhin eigene Mehrfachsteckdosen. Der Grund ist oft simpel: Es fehlen ausreichend feste Anschlüsse. Mitarbeitende schaffen sich dann ihre eigene praktische Lösung. Ähnlich problematisch sind Vorgaben, die zusätzliche Arbeitsschritte erzeugen, ohne dass der Nutzen erkennbar wird. Beschäftigte entwickeln dann schnell Umgehungsstrategien.

Manchmal reichen bereits kleine Veränderungen:

- Zusätzliche Steckdosen installieren
- Werkzeuge anders positionieren

Erklären Sie den konkreten Nutzen einer Regel

Viele Sicherheitsregeln scheitern daran, dass Beschäftigte zwar die Vorgabe kennen, aber den Hintergrund nicht verstehen.

Die Regel lautet z. B.: „Kabeltrommeln immer vollständig abrollen.“ Ohne Erklärung wirkt das auf viele Beschäftigte übertrieben oder unnötig. Erklären Sie dagegen den Zusammenhang, entsteht sofort ein anderes Verständnis: „Bleibt die Trommel aufgerollt, kann die entstehende Wärme nicht abgeführt werden. Die Leitung kann überhitzen und einen Brand verursachen.“ Menschen akzeptieren Regeln deutlich eher, wenn sie den Zusammenhang verstehen. Genau deshalb sollten Sie in Unterweisungen und Gesprächen nicht nur Vorgaben aufstellen, sondern immer auch die konkrete Gefährdung erklären.

Nutzen Sie einfache und sichtbare Lösungen

Je einfacher eine Sicherheitsregel im Alltag erkennbar ist, desto besser funktioniert sie. Verlassen Sie sich deshalb nicht ausschließlich auf Texte oder lange Betriebsanweisungen. Unterstützen Sie Regeln durch sichtbare und leicht verständliche Systeme:

- Farbliche Kennzeichnungen von Gefahrenbereichen
- Feste Ablageorte für PSA
- Kurze Checklisten statt langer Textblöcke
- Klar markierte Verkehrs- und Lagerbereiche

Gerade bei wiederkehrenden Tätigkeiten helfen einfache visuelle Hinweise oft deutlich besser als umfangreiche schriftliche Erläuterungen. Das bedeutet nicht, dass Betriebsanweisungen unwichtig sind. Im Gegenteil: Sie bleiben die fachliche Grundlage. Ergänzen Sie diese jedoch durch praktische und schnell erfassbare Hilfen im Arbeitsalltag.

Beziehen Sie die Mitarbeitenden aktiv ein

Sicherheitsmaßnahmen funktionieren deutlich besser, wenn Beschäftigte in die Lösung einbezogen werden. Sprechen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen aktiv an:

- Welche Regeln und Maßnahmen funktionieren gut?
- Wo entstehen Probleme?
- Welche Maßnahmen werden häufig umgangen?

Wichtig dabei: Vermeiden Sie jegliche Schuldzuweisungen. Gehen Sie sachlich und lösungsorientiert vor. Die eigentliche Lösung ist dann nicht eine strengere Anweisung, sondern eine bessere Organisation des Arbeitsplatzes.



Fazit

Sicherheitsregeln wirken nur dann dauerhaft, wenn sie verständlich, praktikabel und nachvollziehbar und in den Arbeitsalltag integriert sind. Akzeptanz entsteht nicht durch möglichst viele Vorschriften, sondern durch Regeln, die Mitarbeitende als sinnvoll und umsetzbar erleben. Genau darin liegt eine der wichtigsten Aufgaben von Sicherheitsfachkräften.



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.

? „Dürfen Betriebsanweisungen ausschließlich digital bereitgestellt werden?“

Benedikt M., Osnabrück: „Wir möchten unsere Betriebsanweisungen künftig nur noch digital über Tablets und das Intranet bereitstellen. Gedruckte Aushänge direkt an den Arbeitsplätzen würden dann entfallen. Ist das aus rechtlicher Sicht zulässig und worauf müssen wir dabei besonders achten?“

Werner Böcker: Grundsätzlich dürfen Betriebsanweisungen auch ausschließlich digital bereitgestellt werden. Entscheidend ist nicht die Form, sondern die Frage, ob die Beschäftigten die Inhalte im Arbeitsalltag tatsächlich jederzeit erreichen, lesen und nutzen können. Genau hier liegt der wesentliche Punkt: Eine Betriebsanweisung muss für die jeweilige Tätigkeit „verfügbar“ sein. Beschäftigte müssen also ohne Hürden darauf zugreifen können – und zwar genau dann, wenn sie die Informationen benötigen. Besonders kritisch wird das, z. B. bei Zeitdruck, an wechselnden

Arbeitsorten, bei fehlenden Endgeräten oder bei schlechter Netzverbindung. Prüfen Sie deshalb immer die reale Nutzungssituation:

- Haben Mitarbeitende direkt Zugriff?
- Funktioniert der Zugriff auch mobil?
- Können Inhalte schnell gefunden werden?
- Werden Betriebsanweisungen vor Tätigkeitsbeginn wahrgenommen?

Besonders sinnvoll sind digitale Systeme, die Betriebsanweisungen direkt mit Arbeitsaufträgen oder Checklisten verknüpfen. Beschäftigte bestätigen dabei z. B. „Betriebsanweisung gelesen“ oder „Gefährdungen geprüft“, bevor die Tätigkeit gestartet wird. An festen Arbeitsplätzen ist der zusätzliche Aushang der Betriebsanweisung immer die praktisch bessere Lösung.

? „Wie funktioniert eine KI-Telefonbefragung?“

Sven L., Hamburg: „Ist es richtig, dass im Arbeitsschutz jetzt auch Anbieter die Möglichkeit haben, eine KI bei einer Mitarbeiterbefragung einzusetzen? Wie funktioniert das genau?“

Jürgen Loga: Das Angebot besteht aus einer telefonischen Lösung, hinter der eine Künstliche Intelligenz als Sprachmodul funktioniert. Der Ablauf sieht grundsätzlich bei den meisten Anbietern wie folgt aus:

1. Die Abteilung des Mitarbeiters bekommt eine Zugangskennung und ein Passwort mitgeteilt.
2. Der Mitarbeiter ruft die Nummer an, die KI-Stimme meldet sich und fragt nach der Benutzerkennung und Antwort und gibt den Zugang frei. Eventuell wird jetzt auf die Muttersprache des Mitarbeiters umgeschaltet.
3. Dem Mitarbeiter werden die entsprechenden Fragen gestellt. Er beantwortet sie, kann aber auch Rückfragen stellen.

4. Die KI speichert die Antworten und stellt sie später der Sifa zusammengefasst und einem KI-Chatbot auswertbar bereit (ein Experte kann dies auch als Dienstleistung übernehmen). Dabei werden Maßnahmen empfohlen.

Die Lösung ist grundsätzlich für alle Teams und Abteilungen geeignet, weniger für Einzelpersonen oder Kleinstgruppen. Die Vorteile sind die leichte Zugänglichkeit, die detaillierte Auswertung und die Maßnahmenempfehlung. Die Befragung ersetzt aber keinen anschließenden Workshop und fortführende Gespräche.



Mein Tipp

Viele KI-Sprachsysteme führen die Auswertung außerhalb der EU durch, weshalb diese gemäß der Datenschutz-Grundverordnung nicht erlaubt ist. Klären Sie diesen Punkt unbedingt vor der Durchführung ab.



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

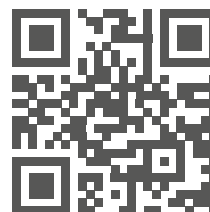
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

» 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 Masque – AdobeStock.com, S. 4 Werner Böcker, S. 6 und 7 generiert von Jürgen Loga – ChatGPT, S. 8 Julia Karl und Rüdiger Kast.

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.





Schlafprobleme durch Smartphone-Nutzung?

Die IU-Umfrage „Always-on: Digitaler Stress in Deutschland“ hat die Teilnehmer nach Einschlaf- und Durchschlafproblemen befragt, die nach deren eigener Einschätzung durch die Smartphone-Nutzung entstehen. Tatsächlich leiden unter diesen Problemen:

- 16 % aller intensiven Smartphone-Nutzer
- 24 % aller intensiven Smartphone-Nutzer
- 31 % aller intensiven Smartphone-Nutzer

Richtige Antwort: 31 % aller intensiven Smartphone-Nutzer haben Schlafprobleme. Frauen erreichen dabei mit 38 % sogar den größten Wert.



In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

Weder verharmlosen, noch dramatisieren!
Der richtige Umgang mit psychischen Erkrankungen

Gestresst, überfordert, unterfordert ...
Diese Unterscheidung fordert der Gesetzgeber bei psychischen Belastungen

Wie sich die Sicherheitskultur auswirkt
Ein Erfolgskriterium für die Gefährdungsbeurteilung



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit