

# GEFÄHRDUNGS BEURTEILUNG **SIFA**

Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, Sicherheit schaffen



## PSYCHISCH KRANK

### WIR MÜSSEN DARÜBER REDEN

Psychische Erkrankungen sind oft ein Tabuthema – aber sie können sich auf die Arbeitssicherheit auswirken. **S. 4**

## PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

### WAS SIE ALS SIFA TUN MÜSSEN

Berücksichtigen Sie 5 psychische Belastungen, die in der ISO 10075-3 geregelt sind. **S. 6**

### MEIN MITARBEITER HAT ADHS ...

Sie sollten weder überreagieren noch bagatellisieren, sondern eine Strategie entwickeln. **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.

## Nein, nicht ausschütten!

Liebe Leserin, lieber Leser,

*sprichwörtlich wird oft das Kind ja gleich mit dem Bade ausgeschüttet – mit anderen Worten man tut dem Guten zu viel. So ist es auch, wenn die Bürokratie abgebaut werden soll. Eigentlich korrekt und ehrenhaft – wenn dann aber der Arbeitsschutz kompliziert und umständlich wird und die Arbeitssicherheit sinkt, wird der Bürokratie-Abbau schnell zu einer Gefahr für Leib und Leben.*

*So geschieht es auch mit der neuen Anhebung der Grenze, ab welcher Sicherheitsbeauftragte bestellt werden müssen. Man spart jetzt Personal, erhöht aber gesetzlich dafür den Aufwand mit der Gefährdungsbeurteilung. Da fragt man sich schon zu Recht, welcher Arbeitsschutzexperte in der Bundesregierung hier Hand angelegt hat. Doch auch in diesem Fall zeigen wir Ihnen Lösungen – ohne Bürokratie. Denn wir stehen auf Ihrer Seite. Bleiben Sie uns also gewogen!*

*W. Böcker* *J. Loga*  
*Uta Fuchs*

## ALLES INKLUSIVE



### Onlinebereich

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



### Videos

Unterstützen Sie Ihre Sicherheitsmaßnahmen mit erklärenden Videos.



### Bibliothek

Lesen Sie weiterführende Texte rund um die Themen Ihrer Unterweisungen.



### Experten-Service

Wir beantworten Ihre inhaltlichen Fragen zum Thema Gefährdungsbeurteilung unter: [www.safetyxperts.de/expert](http://www.safetyxperts.de/expert)

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

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



# Warum moderne Sicherheitssysteme menschliche Skepsis nicht ersetzen

Moderne technische Sicherheitssysteme vermitteln schnell den Eindruck, dass kritische Prozesse umfassend abgesichert sind. Automatische Überwachungen, Sensorik, digitale Assistenzsysteme oder intelligente Steuerungen erhöhen tatsächlich in vielen Bereichen die Sicherheit erheblich. Gleichzeitig entsteht jedoch ein gefährlicher Denkfehler: Je komplexer und automatisierter die Systeme werden, desto stärker verlassen sich die Menschen auf deren fehlerfreie Funktion. (WB)

Wie problematisch das werden kann, zeigte unter anderem die Boeing 737 MAX Grounding. Nach zwei schweren Flugzeugabstürzen zwischen 2018 und 2019 wurde die Flugzeugreihe weltweit stillgelegt. Eine wichtige Rolle spielte dabei ein automatisches Assistenzsystem, das unter bestimmten Bedingungen massiv in die Flugsteuerung eingriff. Die anschließenden Untersuchungen führten international zu intensiven Diskussionen über technische Abhängigkeiten und die Mensch-Maschine-Interaktion in hochautomatisierten Systemen.

Gerade die Luftfahrt gilt als Bereich mit außergewöhnlich hohen Sicherheitsstandards und umfangreichen Schutzmechanismen. Umso deutlicher zeigte dieser Fall: Auch hochentwickelte Systeme funktionieren nicht automatisch fehlerfrei.

Moderne technische Systeme bestehen heute häufig aus einer Vielzahl miteinander verknüpfter Komponenten wie:

- Sensoren
- Software

- automatischen Entscheidungsprozessen
- digitalen Schnittstellen
- automatisierten Sicherheitsfunktionen

Fehler entstehen dabei oft nicht aufgrund einer einzigen Ursache, sondern durch unerwartete Wechselwirkungen innerhalb komplexer Systeme. Hinzu kommt, dass Beschäftigte automatischen Systemen häufig umso stärker vertrauen, je „intelligenter“ diese wirken. Systementscheidungen werden dann kaum noch hinterfragt. Begegnen Sie technischen Schutzsystemen deshalb weder mit blindem Misstrauen noch mit blindem Vertrauen. Moderne Sicherheitstechnik ist wichtig und häufig unverzichtbar. Gleichzeitig sollten Unternehmen sich bewusst machen: Auch technische Systeme werden von Menschen entwickelt, programmiert und gewartet – und Menschen machen Fehler. **Genau deshalb sollten Sie Gefährdungsbeurteilungen nicht nur als vorhandene Schutzsysteme betrachten, sondern auch die Frage stellen: „Was passiert, wenn das System falsch reagiert?“**

## Neues Handbuch „Gefährdungsbeurteilung“ der BAuA legt Schwerpunkt auf Psyche

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat das Handbuch für die Anleitung und die Inhalte der Gefährdungsbeurteilung am 27.05.2026 grundlegend aktualisiert. Konkretisiert wurden dabei psychische Gefährdungen, Blaulichtgefährdungen, neue Daten zu Unfallgeschehen und Arbeitszeitgestaltung sowie Technische Regeln, DGUV-Schriften und Normen. Zwar definiert die neue Fassung keinen neuen Arbeitsschutz, aber sie betont jetzt viel klarer: Eine Gefährdungsbeurteilung ist besonders im Bereich Psyche erst dann abgeschlossen, wenn Belastungen erkannt, bewertet, Maßnahmen festgelegt und auf Wirkung geprüft wurden. (JL)

Für Ihre Praxis heißt das: Ein Fragebogen allein reicht nicht aus und wird so auch nicht mehr zukünftig akzeptiert. Die psychischen Belastungen, so beschreibt es die BAuA sehr deutlich, müssen aus der Arbeit heraus erklärt werden.

Dazu gehört die Abfrage von Arbeitsmenge, Zeitdruck, Unterbrechungen, unklaren Zuständigkeiten, fehlender Unterstützung, Konflikten, Gewalt, Schichtarbeit und fehlender Erholung.

Werden nur Fragebögen verwendet, die „Ja“- oder „Nein“-Antworten enthalten, weisen sie nicht auf Ursachen hin und man kann keine Maßnahmen ableiten.

Ein Beispiel aus einem Pflegebereich: Die Beschäftigten melden nicht einfach „Stress“, sondern beschreiben zehn Unterbrechungen pro Stunde, wechselnde Prioritäten und Konflikte mit Angehörigen. Die Symptome sollen also nicht nur erfasst werden, sondern auch die Ursachen, z. B. die Arbeitsorganisation.

Für Sie als Sifa wird damit die dokumentierte und herleitbare Entscheidungslogik in Zukunft noch wichtiger: Warum ist eine Tätigkeit unzulässig? Welche Maßnahme wurde zur Abhilfe getroffen? Wurde ihre Wirkung geprüft?



### Fazit

Das neue BAuA-Handbuch für die Gefährdungsbeurteilung 2026 (zu finden unter [www.shorturl.at/gLwit](http://www.shorturl.at/gLwit)) verschiebt den Arbeitsschutz von der Pflicht hin zu mehr Prozessqualität und betont noch enger die Verbindung zu den Anforderungen der Aufsichtsbehörden.

Unternehmen müssen zukünftig viel deutlicher zeigen, dass sie verstanden haben, welche Faktoren der Arbeit krank machen können, und welche Maßnahmen sie ergriffen haben.



# So berücksichtigen Sie psychische Erkrankungen in Ihrer Gefährdungsbeurteilung

Wenn in Betrieben über psychische Erkrankungen gesprochen wird, entsteht häufig unbewusst ein klares Bild: auf der einen Seite die psychisch erkrankten Beschäftigten, auf der anderen die „normalen“ Kolleginnen und Kollegen. Genau diese Trennung greift jedoch oft zu kurz, denn psychische Belastungen entwickeln sich nicht immer eindeutig oder dauerhaft. Die Übergänge können fließend sein. Starke Erschöpfung, private Krisen, Schlafmangel, Überforderung, Angstzustände oder depressive Phasen können die Belastbarkeit eines Menschen zeitweise massiv verändern – auch ohne klare Diagnose oder langfristige Erkrankung. (WB)

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht: „Wie erkennen wir psychisch erkrankte Beschäftigte?“, sondern: „Wie gut funktionieren unsere Arbeitsabläufe, wenn Menschen dauerhaft oder zeitweise psychisch stark belastet, überfordert oder emotional nicht vollständig stabil sind?“ Dieser Perspektivwechsel ist entscheidend. Denn dadurch verlassen Sie die problematische Denkweise: „Hier die psychisch Erkrankten – dort die Gesunden.“ Die Übergänge sind allzu oft sehr fließend.

## Beurteilen Sie nicht Diagnosen, sondern Tätigkeiten

Beschäftigte müssen eine psychische Erkrankung grundsätzlich nicht offenlegen. Gleichzeitig wäre es problematisch, psychische Belastungen vollständig als reine Privatsache zu betrachten. Gerade bei sicherheitskritischen Tätigkeiten kann sich die Frage stellen, ob eine Aufgabe unter bestimmten psychischen Belastungen noch sicher ausgeführt werden kann.

Konzentrieren Sie sich dabei jedoch nicht auf Diagnosen oder Vermutungen über einzelne Personen. Entscheidend ist vielmehr die Frage, welche Folgen eine psychische Ausnahmesituation für die jeweilige Tätigkeit haben könnte. Stellen Sie sich beispielsweise folgende Fragen:

- Welche Auswirkungen hätten massive – auch kurzzeitige – Konzentrationsstörungen?
- Was passiert, wenn eine Person emotional völlig überlastet arbeitet?
- Welche Folgen hätte eine impulsive Fehlentscheidung?
- Welche Schäden könnten entstehen, wenn jemand in einer schweren Krise nicht mehr sicher handelt?

Damit verschieben Sie den Fokus weg von einzelnen Beschäftigten hin zur Stabilität Ihrer Arbeitsabläufe und Schutzmaßnahmen.

## Betrachten Sie sicherheitskritische Tätigkeiten besonders sorgfältig

Je größer das mögliche Schadenspotenzial einer Tätigkeit ist, desto wichtiger wird diese Betrachtung. Das betrifft beispielsweise Arbeiten mit Fahrzeugen, gefährlichen Maschinen, elektrischen Anlagen oder Gefahrstoffen. Auch Tätigkeiten mit Verantwortung für andere Personen oder die Überwachung kritischer Prozesse sollten Sie besonders sorgfältig betrachten.

Hier reicht es nicht aus, ausschließlich auf dauerhaft fehlerfreies Verhalten einzelner Personen zu vertrauen. Sicherheitskritische Systeme müssen grundsätzlich so gestaltet sein, dass einzelne Fehlhandlungen oder menschliche Ausnahmesituationen möglichst keine katastrophalen Folgen auslösen.

Der Absturz des Germanwings-Flug 9525 im Jahr 2015 hat diese Diskussion weltweit verstärkt. Nach den bisherigen Ermittlungen hatte vermutlich der Copilot den Sinkflug der Maschine absichtlich eingeleitet und ein Eingreifen verhindert. Vollständig gesichert sind bis heute allerdings immer noch nicht alle Hintergründe und Motive.

Solche Ereignisse sind äußerst selten. Sie zeigen jedoch, dass Sicherheitskonzepte nicht ausschließlich darauf bauen dürfen, dass beteiligte Personen jederzeit vollständig handlungstabil bleiben. Vermeiden Sie dabei aber unbedingt vorschnelle Schlussfolgerungen. Viele psychische Erkrankungen haben keinerlei Auswirkungen auf die sichere Ausführung einer Tätigkeit. Umgekehrt kann auch ein bislang völlig unauffälliger Mensch plötzlich in eine psychische Ausnahmesituation geraten. Genau diese Unsicherheit macht das Thema für viele Betriebe so schwierig.

## Prüfen Sie nicht nur den normalen Arbeitstag

Viele Gefährdungsbeurteilungen orientieren sich stark an normalen Abläufen. Kritisch werden jedoch häufig gerade Ausnahmesituationen: Personalausfälle, Konflikte im Team, massive Terminbelastungen, technische Störungen oder organisatorische Veränderungen können psychische Belastungen sprunghaft erhöhen. Nicht der Durchschnittstag zeigt die Schwachstellen eines Systems, sondern der Belastungs- und Ausnahmefall.

Berücksichtigen Sie deshalb bewusst Situationen, in denen Beschäftigte unter besonderem Druck arbeiten müssen. Fragen Sie sich dabei:

- Was passiert bei hoher emotionaler Belastung?
- Wie stabil bleiben Arbeitsabläufe unter massivem Zeitdruck?
- Welche Fehler werden wahrscheinlicher?
- Wo entstehen gefährliche Einzelentscheidungen?

Gerade in solchen Situationen zeigt sich, ob organisatorische Schutzmaßnahmen tatsächlich greifen.

## Achten Sie auf Warnsignale im System

Psychische Belastungen zeigen sich im Betrieb häufig nicht durch offen bekannte Diagnosen, sondern zunächst durch Veränderungen im Arbeitsalltag: Teams wirken gereizter, Konflikte nehmen zu oder Fehler häufen sich auffällig. Auch steigende Unfallzahlen, Konzentrationsprobleme oder ein deutlicher sozialer Rückzug einzelner Beschäftigter können Hinweise darauf sein, dass Belastungsgrenzen überschritten werden.

Bewerten Sie solche Entwicklungen nicht vorschnell als persönliche Schwäche einzelner Beschäftigter. Häufig zeigen sich hier vielmehr organisatorische Probleme, dauerhaft hohe Belastungen



oder fehlende Entlastungsmöglichkeiten. Gerade deshalb sollte Ihre Gefährdungsbeurteilung nicht erst reagieren, wenn bereits Krisen sichtbar werden. Ziel muss es sein, problematische Entwicklungen möglichst früh zu erkennen und Arbeitsbedingungen rechtzeitig zu stabilisieren.

## Verankern Sie Schutzmaßnahmen organisatorisch

Die wichtigste Schutzmaßnahme besteht nicht aus zusätzlicher Kontrolle einzelner Beschäftigter. Entscheidend sind vielmehr stabile organisatorische Strukturen. Beschäftigte müssen wissen, an wen sie sich wenden können, welche Prioritäten gelten und wie in Belastungssituationen entschieden wird. Schaffen Sie deshalb bewusst eine Arbeitsatmosphäre, in der Beschäftigte Probleme frühzeitig ansprechen können, ohne sofort Angst vor Bloßstellung oder negativen Konsequenzen haben zu müssen. Genau das ist ein entscheidender Bestandteil wirksamer Prävention. Beschäftigte müssen das Gefühl haben:

- „Ich kann sagen, dass ich gerade nicht belastbar bin.“
- „Ich werde ernst genommen.“
- „Gemeinsam finden wir eine sichere Lösung.“
- „Ich gelte nicht als Problemfall.“
- „Psychische Ausnahmesituationen können sich schnell, zu jedem Zeitpunkt und bei uns allen entwickeln.“



### Beispiel

Ein Beschäftigter arbeitet gerade an einer gefährlichen Anlage oder führt eine sicherheitskritische Tätigkeit aus. Währenddessen erhält er einen Anruf seiner Ehepartnerin mit der Nachricht, dass die Bank überraschend einen wichtigen Kredit gekündigt hat. Innerhalb weniger Sekunden verändert sich seine gesamte Aufmerksamkeit. Die Gedanken kreisen plötzlich um existenzielle Probleme, finanzielle Sorgen und mögliche Folgen für die Familie. Konzentriertes und sicheres Arbeiten ist in diesem Moment kaum noch möglich.



*Auch wenn der Stress groß ist, darf Empathie nicht zu kurz kommen.*

Genau für solche Situationen benötigen Betriebe klare organisatorische Abläufe. Beschäftigte müssen wissen, dass sie Tätigkeiten kurzfristig abgeben dürfen, ohne Angst vor Vorwürfen oder negativen Konsequenzen haben zu müssen. Gleichzeitig muss klar geregelt sein, wer Aufgaben übernimmt, Entscheidungen trifft

und betroffene Personen unterstützt. Bereiten Sie Führungskräfte deshalb darauf vor, Belastungssituationen ruhig und sachlich anzusprechen. Auch Kolleginnen und Kollegen prägen diese Kultur erheblich. Abwertende Bemerkungen, Gerüchte oder vorschnelle Bewertungen machen Offenheit praktisch unmöglich.

Organisatorische Schutzmaßnahmen bedeuten deshalb nicht nur klare Abläufe und Zuständigkeiten. Sie bedeuten auch, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen Belastungen offen ansprechen können, bevor daraus gefährliche Situationen entstehen.

## Berücksichtigen Sie technische Schutzmaßnahmen

Normalerweise werden technische Schutzmaßnahmen vor den organisatorischen entwickelt und umgesetzt. In diesem speziellen Fall sind sie allerdings eine Zusatzlösung. Das heißt, sie sind schon vorhanden, denn sie werden nicht gezielt für psychische Ausnahmesituationen konzipiert. Prüfen Sie deshalb zusätzlich, welche technischen Schutzmaßnahmen geeignet sind, um zu verhindern, dass einzelne Handlungen sofort schwerwiegende Folgen auslösen. Prüfen Sie deshalb beispielsweise

- welche kritischen Funktionen technisch überwacht werden können,
- ob gefährliche Einzelzugriffe begrenzt werden sollten,
- wie sich Fehlbedienungen frühzeitig erkennen lassen,
- ob automatische Abschaltungen sinnvoll sind oder
- ob sicherheitskritische Entscheidungen zusätzlich bestätigt werden müssen.

Auch moderne digitale Systeme können hier neue Möglichkeiten schaffen. Denkbar wäre beispielsweise ein KI-gestütztes Überwachungssystem, das erkennt, wenn bestimmte Einstellungen oder Prozessänderungen an einer Anlage ein ungewöhnliches oder gefährliches Risiko erzeugen. In einem solchen Fall könnte das System automatisch mehrere verantwortliche Personen warnen, eine zusätzliche Freigabe anfordern oder bestimmte Abläufe vorübergehend blockieren.

Solche Systeme können menschliche Entscheidungen nicht ersetzen. Sie können aber zusätzliche Sicherheitsbarrieren schaffen, vor allem dann, wenn Beschäftigte unter hoher Belastung stehen, unkonzentriert arbeiten oder Fehlentscheidungen treffen. Zusätzliche Freigaben oder Rückmeldungen müssen allerdings in kritischen Situationen in Echtzeit möglich sein. Andernfalls entstehen neue Risiken durch Verzögerungen oder unklare Verantwortlichkeiten.

## Auch wenn es schwerfällt: Akzeptieren Sie bestehende Restrisiken

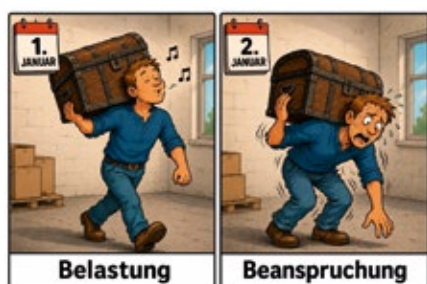
Auch eine gute Gefährdungsbeurteilung kann psychische Krisen weder vollständig verhindern noch jede gefährliche Entwicklung frühzeitig erkennen. Absolute Sicherheit gibt es nicht. Sie können aber Belastungen frühzeitig sichtbar machen, kritische Situationen technisch und organisatorisch absichern und Schadenspotenziale begrenzen. Genau darum sollte es gehen: nicht um die Suche nach „auffälligen“ Beschäftigten, sondern um robuste Arbeitsabläufe, die auch unter menschlicher Belastung möglichst sicher funktionieren.

# Psychische Belastung – oder Beanspruchung?

## Was Sie als Sifa berücksichtigen müssen

Solange ich als Experte für psychische Gefährdungen bei Arbeitgebern tätig bin, gibt es seit Jahren die immer wiederkehrende Frage, warum Menschen wegen „der Psyche“ ausfallen, also krank werden, oder andere Symptome wie Überlastung, Erschöpfung oder Resignation zeigen. Dabei fällt mir auf, dass bei den Beteiligten, also der Sifa und den Führungskräften, der Unterschied zwischen Belastung und Beanspruchung oft unklar ist. Ich habe Ihnen deshalb die wichtigsten Punkte diesbezüglich und die Folgen, die sich daraus für Sie ergeben, zusammengestellt. (JL)

Lassen Sie uns zuerst einmal deutlich machen, was mit den unterschiedlichen Begriffen gemeint ist und was sie letztendlich bedeuten. Als Erstes sollten wir grundsätzlich klären, was wir mit den verschiedenen Definitionen verbinden. Dabei ist die folgende Grafik hilfreich:



*Gleiche Truhe, aber unterschiedlicher Umgang mit ihr: Nicht für jeden wird eine Belastung zu einer Beanspruchung.*

Dass ein Mensch eine schwere Truhe tragen muss, bedeutet zuerst einmal eine Belastung, denn sie wiegt viel und ist allein aus physikalischen Gründen durchaus schwer. Aber nicht jeder Mensch empfindet dies so – der Mann im linken Bild pfeift dennoch ein Lied und sieht trotz der Belastung fröhlich aus. Auf dem zweiten Bild führt die gleiche Truhe bei dem gleichen Mann aber zu einer Überforderung. Er erlebt offensichtlich eine Beanspruchung. Doch wie erklärt sich dieser Unterschied? Die Lösung finden Sie im nächsten Bild.



*Gleiche Truhe, aber unterschiedlicher Umgang mit ihr: Durch Demotivation kann eine Belastung zu einer Beanspruchung führen.*

Hier hat Ihnen die KI in beide Bilder einen wichtigen Zusatz eingeblendet: Die lächelnde Frau links motiviert nämlich mit einem Lächeln den Mann; er empfindet die Belastung durch die Truhe nicht als so anstrengend, obwohl die Truhe das gleiche Gewicht hat. Der wütende Chef auf der rechten Seite führt hingegen aus der Sichtweise des Mannes schneller eine höher belastende Situation herbei; er fühlt sich überfordert und es führt zu einer Beanspruchung. Eine Beanspruchung ist also zumindest bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung immer die Summe von Sicht-

weisen und Verhältnissen. Aber was bedeutet das nun für Ihre psychische Gefährdungsbeurteilung?

### Das sagt das Gesetz

Der Gesetzgeber verlangt im Rahmen des Arbeitsschutzes ausdrücklich die Berücksichtigung (psychischer) Belastungen – nicht Beanspruchungen. Die Grundlage dafür bildet unter anderem die ISO 10075-3, die genau zwischen den beiden Begriffen unterscheidet. Und diese Unterscheidung ist natürlich nicht ein unbequemes Detailwissen, sondern entscheidet darüber, ob Ihr Arbeitgeber echte Ursachen erkennt oder jahrelang nur Symptome bekämpft. Die Symptome sind oft zu großen Teilen an das Verhalten der Menschen, deren Sichtweisen, Emotionen und Empfindungen gekoppelt und können schlecht beeinflusst werden. Wenn man aber die problematischen Verhältnisse erkennt, analysiert und verändert, wird damit eine Motivation dahingehend erzeugt, dass sich Menschen über das eigene Verhalten Gedanken machen und dieses korrigieren oder anpassen.

### So gelingt die Vorbereitung

Um vorab die Gefährdungsbeurteilung optimal vorbereiten zu können, ist es wichtig zu wissen, welche Arbeitsplatztypen in einer Gruppe, Abteilung oder bei einem Arbeitgeber insgesamt bestehen. Ein Arbeitsplatztyp ist immer die Zusammenfassung gleichartiger Arbeitsbedingungen:

- Gleiche Räumlichkeit
- Gleiche Technik
- Gleiche Organisationsabläufe
- Gleiche Zugehörigkeit zu einer Führungsebene

Dafür können Arbeitsplatzbeschreibungen, Stellenausschreibungen und Einschätzungen der Führungskräfte dienen. Wenn der Arbeitgeber eine ISO-9001-Zertifizierung besitzt, können die dafür vorgesehenen Werkzeuge verwendet werden.

Durch die Aufteilung wird dann erreicht, dass nicht Äpfel mit Birnen verglichen werden, sondern dass bei der Befragung, dem Arbeitsplatzinterview und/oder dem Workshop die Ergebnisse gezielt individuell betrachtet werden können.



### Mein Tipp

Deshalb sind Befragungen, die abteilungs- oder teamübergreifend vorgenommen werden, nicht aussagekräftig und in der Regel stark verfälschend. Wenn Sie im Fall einer Prüfung durch eine Aufsichtsbehörde (Systemprüfung) oder Berufsgenossenschaft (Haftungsprüfung) keine Probleme bekommen wollen, ist die Aufteilung in Cluster/Arbeits-





platztypen unabdingbar. Anbieter von Befragungen, die diese Clusterbildung nicht anbieten, sind schlicht unseriös.

## Die verschiedenen Belastungen

Die ISO 10075-3 listet die folgenden Belastungen auf, die in Ihrer psychischen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und abgefragt werden müssen.



*Stress ist die bekannteste Form der psychischen Belastung.*

Stress entsteht in einer Situation, die bei dem Betroffenen eine Verschiebung von Prioritäten auslöst. Stressige Situationen führen oft zur Selbstausbeutung, Aggressionen, Rückzug oder Handlungsunfähigkeit.



*Monotonie wird oft nicht als Belastung erkannt, führt aber indirekt zu „Stress“-Mustern.*

Monotonie ist eine solch gleichförmige Arbeit, dass eine Unterforderung entsteht, die die Aufmerksamkeit, aber auch die Arbeitszufriedenheit deutlich reduziert.



*Ermüdung ist oft nicht ein gezieltes Verhalten eines Menschen, sondern das Ergebnis von schlechter Führung und Arbeitsdefinition.*

Ermüdung entsteht aus einer Kombination von Monotonie, Unzufriedenheit und Resignation, weil Sinnhaftigkeit oder Prioritäten fehlen.



*Sättigung oder Überdruß ist eine Reaktion auf schlechte Verhältnisse am Arbeitsplatz.*

Sie beschreibt einen Zustand der Unlust und des Ärgers, der bei sich ständig wiederholenden, als sinnlos oder blockierend empfundenen Situationen oder Aufgaben auftritt.



*Eine geringe Wachsamkeit reduziert die Sensibilität für Aufgaben.*

Immer dann, wenn eine verminderte Aufmerksamkeit und Reaktionsbereitschaft vorliegen, spricht man von dieser psychischen

Belastungsform. Typischerweise tritt sie bei der Überwachung von reizarmen, monotonen Systemen, beispielsweise der Bildschirmüberwachung, auf.

## Berücksichtigen Sie die GDA-Leitlinien

Alle diese Punkte werden von den Aufsichtsbehörden eingefordert. Sie werden deshalb auch im Portal der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie unter [www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de) ergänzende Hinweise dazu finden.

## So bauen Sie die Faktoren ein

Die psychische Gefährdungsbeurteilung verlangt seitens des Arbeitgebers eine klar erkennbare, strukturelle Vorgehensweise, um jeden Arbeitsplatztyp auf das Vorhandensein dieser fünf Belastungsfaktoren zu überprüfen. Dabei müssen die Verhältnisse abgefragt werden und nicht das Verhalten.

Beispiele, die ungeeignet sind:

- „Haben Sie Stress?“
- „Machen Sie regelmäßig Yoga zum Stressabbau?“
- „Ist Ihnen bei der Arbeit langweilig?“
- „Macht der Chef zu oft Druck?“

Beispiele, die geeignet sind:

- „Ist Ihr Vorgesetzter für Fragen gut erreichbar?“
- „Ist für Entspannungspausen zu wenig Zeit übrig?“
- „Passen die Anforderungen der Arbeit zu Ihren Fähigkeiten?“
- „Gibt es zu viele Aufgaben für zu kurze Zeit?“

Wichtig ist, dass Sie sich zuerst an den Verhältnissen orientieren, was später bei den Maßnahmen wichtig wird. Denn auch diese sollen die Belastung reduzieren oder vermeiden und nicht die Beanspruchung in den Fokus stellen.

## Beispiele von Maßnahmen nach der Beurteilung

Dementsprechend gibt es auch zu der Maßnahmenplanung passende Beispiele. Sie erkennen geeignete ISO-10075-3-Maßnahmen immer daran, dass Sie diese messen oder zählen können, denn dann handelt es sich um Verhältnisthemen:

- Durchführung eines Workshops zur Stressvermeidung
- Schaffung von regelmäßigen Trinkpausen in der Fertigung, wenn die durchschnittliche Temperatur in dem Raum in den letzten 60 Minuten über 30 °C betragen hatte
- Überprüfung der gemäß DIN ISO 9001 zertifizierten Stellenausschreibungen mit Qualifikationsanforderungen
- Festlegung von Kennzahlen der zu leistenden Arbeitsmengen im Bereich 1 der Fertigung am Band A
- Erstellung von DIN ISO 9001-zertifizierten Stellenbeschreibungen mit Qualitätskennzahlen



## Fazit

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist kein Hexenwerk, wenn Sie von Anfang an strukturiert die Anforderungen der ISO 10075-3 umsetzen. So erkennen Sie auch, ob Sie Befragungssysteme oder Workshop-Konzepte nutzen, die nicht zugelassen sind.

# „Systematische Gefährdungsbeurteilung ist ein Weg in die Freiheit“

Alle Führungskräfte wollen, dass ihre Mitarbeiter am Ende des Tages gesund nach Hause gehen. Davon ist Stefan Ganzke überzeugt. Doch sie haben auch wirtschaftliche Ziele im Blick. Deshalb macht er sich für eine Unternehmenskultur stark, die anerkennt, dass Maßnahmen für sichere Arbeit dem Unternehmen insgesamt zugutekommen. (UF)

**Uta Fuchs:** Ein Studium der Sicherheitstechnik eröffnet ja viele berufliche Perspektiven. Warum wurde es für Sie ausgerechnet der Arbeitsschutz?

**Stefan Ganzke:** Ursprünglich wollte ich zur Berufsfeuerwehr. Während meines Studiums entdeckte ich jedoch meine Leidenschaft für den Arbeitsschutz. Dass die dort vermittelten, eher traditionellen Maßnahmen an ihre Grenzen stoßen, wurde mir bei einem früheren Arbeitgeber bewusst, als ein Mitarbeiter tödlich verunglückte. Mir wurde klar, dass wir im Arbeitsschutz die Menschen stärker für Sicherheit gewinnen müssen, anstatt immer mehr Regeln aufzustellen und Kontrollen durchzuführen.

**UF:** Das ist die Idee hinter dem Namen „WandelWerker“?

**SG:** Ja, genau. Als wir als Beratungsunternehmen und externer Dienstleister gestartet sind, gab es natürlich schon Anbieter rund um den Arbeitsschutz. Was wir unbedingt hervorheben wollten, ist ein ganzheitlicher, systematischer Ansatz. Wir stoßen oft einen Kulturwandel an und helfen dabei, ihn nachhaltig zu etablieren. Das ist wie ein Puzzle mit vielen Teilen. Ein Prozess, der sich über eine längere Zeit erstreckt.

**UF:** Ihre Kunden brauchen also einen langen Atem?

**SG:** Das ist so, aber wir registrieren auch, dass die Bereitschaft wächst, sich über Jahre mit dem Thema zu beschäftigen. Übrigens nicht nur bei Konzernen, sondern auch bei Unternehmen mit ein- oder zweihundert Mitarbeitern. Es hat sich herumgesprochen, dass Sicherheit bei der Arbeit ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor ist.

**UF:** Ohne „klassischen“ Arbeitsschutz, also z. B. die Gefährdungsbeurteilung (GB), geht es aber auch nicht. Was finden Sie denn da bei Ihren Kunden vor?

**SG:** Natürlich haben wir alle vorgeschriebenen Maßnahmen im Blick, das ist ja das Fundament. Wir starten unsere Arbeit mit einem Assessment, erfassen also den Ist-Zustand. Eine Analyse der Gefährdungsbeurteilungen ist dabei sehr wichtig.

**UF:** Und welche Qualität finden Sie da in der Praxis vor?

**SG:** Wer zu uns kommt, hat ja in der Regel schon ein Gespür für eine förderliche Unternehmenskultur. Das heißt, GB sind oft vorhanden. Bei der GBpsych sind viele noch etwas zurückhaltend. Aber jedenfalls sind diese Unternehmen schon auf dem Weg.

**UF:** Wo sehen Sie dann Möglichkeiten, die Qualität zu verbessern?

**SG:** Das hängt davon ab, wer die Gefährdungsbeurteilung tatsächlich erstellt. Variante 1 – die Fachkraft für Arbeitssicherheit macht es. Dann wird es uns zunächst mal darum gehen, die Führungskräfte zu befähigen. Denn sie sind dafür verantwortlich. Variante 2 – die Führungskräfte haben diese Aufgabe übernommen. Dann ist es oft wichtig, Standards für das ganze Unternehmen zu entwickeln. Da finden wir häufig die Situation, dass jeder seinen eigenen Weg finden muss. Das kann aufwendig sein und führt dazu, dass die Aufgabe als zusätzliche Belastung abgelehnt wird.



## Stefan Ganzkes Tipp

Software-Lösungen bieten sich an, um die Gefährdungsbeurteilung für das ganze Unternehmen zu standardisieren. Das funktioniert, wenn das keine Bürokratiemonster sind und Nutzer sich nicht erst mühevoll einarbeiten müssen. Unsere Devise hier ist: Keep it simple.

**UF:** „Akzeptanz“ ist ein wichtiges Thema?

**SG:** Auf jeden Fall. Die entwickelt sich immer dann, wenn Führungskräfte erleben, dass ein gut funktionierender Arbeitsschutz sie bei ihren originären Aufgaben unterstützt, reibungslos und wirtschaftlich zu arbeiten.

Was sie brauchen, sind die richtigen Werkzeuge dazu. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass die Gefährdungsbeurteilung dazu beiträgt, Risiken bei der Arbeit zu minimieren und sichere Entscheidungen zu treffen – ergo unternehmerische Freiheit zu gewinnen.

**UF:** Wenn wir von Unternehmenskultur sprechen, ist ja auch die Geschäftsführung gefragt. Welche Rolle spielt die?

**SG:** Sie muss unbedingt ihre Erwartungshaltung klarmachen. Und es dann Führungskräften ermöglichen, sich um den Arbeitsschutz und die Gefährdungsbeurteilung zu kümmern.

**UF:** Was könnte das konkret heißen?

**SG:** Zum einen müssen sie Zeit dafür haben. Zugleich hilft eine präventive Kennzahl beim Controlling. Ein wichtiger Hebel für die Motivation sind Kennzahlen.



## Stefan Ganzkes Tipp

Als Kennzahlen werden häufig „negative“ Werte, etwa Zahl der Arbeitsunfälle, AU-Tage usw., herangezogen. Erfolgversprechender ist es, auch positive Werte einzubinden, z. B. die Zahl der aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen. Hier haben die Führungskräfte das Ergebnis komplett selbst in der Hand. Das motiviert.



Stefan Ganzke

hat 2020 gemeinsam mit seiner Frau Dr.-Ing. Anna Ganzke die WandelWerker Consulting GmbH, Wuppertal, gegründet. Nach dem Studium der Sicherheitstechnik startete er in der Chemischen Industrie und fokussierte sich auf den Arbeitsschutz. Beim Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) leitet er den Fachbereich „Präventionskultur“.



# Warum wir dynamische und vernetzte Gefährdungsbeurteilungen brauchen

Moderne Gefährdungsbeurteilungen betrachten heute nicht mehr nur einzelne Gefahrenquellen oder Arbeitsmittel. Immer stärker geht es darum, ganze Arbeits- und Organisationssysteme zu verstehen, also um die Frage, wie stabil Abläufe unter realen Bedingungen tatsächlich funktionieren. (WB)

Früher stand oft eine einzelne isolierte Gefährdung im Mittelpunkt und klassische Gefährdungsbeurteilungen konzentrierten sich oft sehr stark auf erkennbare und sehr häufig statische Einzelgefahren, z. B. ungeschützte Maschinen, elektrische Gefährdungen, Lärm, Gefahrstoffe oder Absturzstellen.

Das bleibt natürlich weiterhin wichtig, denn viele Unfälle entstehen noch immer durch diese klassischen Sicherheitsmängel. Moderne Gefährdungsbeurteilungen müssen heute aber einen Schritt weitergehen: Sie betrachten zusätzlich Wechselwirkungen, organisatorische Abläufe und Veränderungen innerhalb des Gesamtsystems. Die entscheidende Frage lautet deshalb immer häufiger nicht mehr nur: „Ist diese Maschine sicher?“, sondern: „Wie stabil funktioniert der gesamte Arbeitsprozess unter wechselnden Bedingungen?“

## Arbeitsabläufe verändern sich immer schneller

Ein wesentlicher Unterschied zu früher liegt in der Dynamik moderner Betriebe. Arbeitsprozesse ändern sich heute wesentlich häufiger, denn z. B.

- neue Software,
- digitale Steuerungen,
- mobile Arbeit oder
- neue Kommunikationswege

verändern Abläufe teilweise innerhalb weniger Tage. Dadurch entsteht ein neues Problem: Eine Gefährdungsbeurteilung kann immer seltener als einmalige Betrachtung verstanden werden, die anschließend jahrelang unverändert bleibt. Gerade digitale Systeme zeigen das sehr deutlich. Eine kleine Softwareänderung kann Arbeitsabläufe beeinflussen, Freigabeprozesse verändern oder neue Schnittstellen schaffen. Die eigentliche Gefahr liegt dann in den unerwarteten Auswirkungen auf den Arbeitsprozess.

## Gefährdungen entstehen heute oft an Schnittstellen

Moderne Arbeitsabläufe bestehen selten aus klar getrennten Einzelbereichen. Häufig greifen verschiedene Systeme, Personen und Unternehmen gleichzeitig ineinander, z. B.:

- Fremdfirmen arbeiten parallel mit eigenen Abläufen,
- Wartungen erfolgen quasi unsichtbar per Fernzugriff,
- Beschäftigte arbeiten mobil oder hybrid,
- automatische Prozesse laufen parallel zu manueller Arbeit.

Gerade an solchen Schnittstellen entstehen Unsicherheiten:

- Wer ist verantwortlich und darf eingreifen?
- Welche Informationen liegen tatsächlich vor?
- Welche Auswirkungen wirken sich auf welche Bereiche aus?

Die Gefährdungsbeurteilung muss deshalb heute deutlich stärker organisatorische Zusammenhänge betrachten.

## Moderne Technik schafft nicht nur Risiken

Doch diese neuen Technologien bieten uns die Möglichkeiten, diese Dynamik in den Griff zu bekommen, deshalb dürfen wir sie nicht nur kritisch betrachten. Beispiele dafür sind:

- automatische Abschaltungen,
- Zugangsbeschränkungen,
- kameragestützte Überwachung gefährlicher Bereiche oder
- KI-gestützte Plausibilitätsprüfungen.

Ein KI-System kann beispielsweise erkennen, dass bestimmte Einstellungen an einer Anlage ein ungewöhnliches Gefährdungspotenzial erzeugen. Es könnte warnen oder Abläufe blockieren. Solche Systeme ersetzen keine verantwortlichen Beschäftigten. Sie können aber zusätzliche Sicherheitsbarrieren schaffen und kritische Fehlentscheidungen frühzeitig sichtbar machen. Was wir brauchen, sind Schnittstellensimulationen, die alle Auswirkungen sichtbar machen, die sich ergeben, wenn wir an einer bestimmten Stelle eingreifen.

## Von der Theorie in die Praxis

Die eigentliche Herausforderung moderner Gefährdungsbeurteilungen besteht nicht darin, immer umfangreichere Dokumente zu erstellen, sondern Veränderungen möglichst frühzeitig zu erkennen und die betroffenen Bereiche gezielt anzupassen. Bewährt haben sich dabei drei einfache Grundprinzipien:

- **Änderungen automatisch melden:** Legen Sie fest, welche betrieblichen Änderungen (z. B. neue Maschinen, Software, Arbeitsverfahren oder Fremdfirmen) grundsätzlich eine Prüfung der Gefährdungsbeurteilung auslösen.
- **Dokumente modular aufbauen:** Gliedern Sie Gefährdungsbeurteilungen nach Tätigkeiten oder Prozessen. So müssen bei Änderungen nur einzelne Module überarbeitet werden und nicht das gesamte Dokument.
- **Prozesse miteinander verknüpfen:** Halten Sie in einer einfachen Prozessübersicht fest, welche Arbeitsbereiche voneinander abhängig sind. Ändert sich beispielsweise ein Fertigungsschritt, erkennen Sie sofort, welche weiteren Gefährdungsbeurteilungen ebenfalls überprüft werden sollten.

So wird die Gefährdungsbeurteilung vom statischen Dokument zu einem Werkzeug, das Veränderungen im Betrieb gezielt begleitet.



## Fazit

Arbeitsplätze sind nicht grundsätzlich gefährlicher geworden, aber sie verändern sich schneller und wirken sich immer öfter auf andere Prozesse aus. Deshalb müssen wir auch unsere Gefährdungsbeurteilungen häufiger anpassen.

Auf dieser Seite finden Sie konkrete Antworten auf Fragen an die Redaktion – oder gelungene Praxisbeispiele und Arbeitshilfen, die sich direkt im Betrieb als unverzichtbare Unterstützung erwiesen haben.

**Welche Frage bewegt Sie?**

**Womit haben Sie gute Erfahrungen in der Praxis gemacht?**

Schicken Sie uns eine E-Mail, wir würden uns freuen, Ihr ganz persönliches Thema hier aufgreifen zu dürfen.



**Unser Beratungsservice**

*Haben Sie eine individuelle Frage?*

Schreiben Sie einfach an:

**[gefaehrungsbeurteilungplus@safetyxperts.de](mailto:gefaehrungsbeurteilungplus@safetyxperts.de)**

Unser Chefredakteurs-Team hilft Ihnen gerne und ruft Sie innerhalb von 3 Werktagen zurück.

## „Wie sollte ich mit einem Beschäftigten umgehen, der ADHS hat?“

**Soraya M., Magdeburg:** „Einer unserer Mitarbeiter hat mir in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt, dass bei ihm ADHS diagnostiziert wurde. Er arbeitet bereits seit mehreren Jahren in unserem Unternehmen und ist fachlich sehr gut. Trotzdem frage ich mich jetzt natürlich, ob ich als Vorgesetzter bestimmte Dinge beachten muss. Muss ich Tätigkeiten einschränken oder besondere Schutzmaßnahmen treffen?“

**Werner Böcker:** Zunächst einmal sollten Sie ruhig bleiben und die Situation sachlich betrachten. ADHS ist keine psychische, sondern eine neurologische Erkrankung beziehungsweise Entwicklungsstörung, die sich allerdings auf Konzentration, Reizverarbeitung, Impulssteuerung und Belastbarkeit auswirken kann. Entscheidend ist jedoch nicht die Diagnose selbst, sondern die konkrete Auswirkung auf die Tätigkeit. Viele Menschen mit ADHS

arbeiten äußerst erfolgreich und entwickeln im Alltag sehr wirksame eigene Strategien, um mit ihren Besonderheiten umzugehen. Hinzu kommt, dass viele Betroffene medikamentös behandelt werden. Geeignete Medikamente können die negativen Auswirkungen von ADHS häufig deutlich reduzieren und die Konzentrationsfähigkeit erheblich verbessern.

Als Vorgesetzter sollten Sie deshalb weder bagatellisieren noch überreagieren. Beobachten Sie vielmehr gemeinsam mit dem Beschäftigten, ob bestimmte Arbeitsbedingungen problematisch sind. Dauernde Unterbrechungen, extreme Reizbelastungen, unklare Prioritäten oder hoher Zeitdruck können sich hier besonders negativ auswirken. Wichtig ist vor allem eine offene Gesprächskultur. Beschäftigte müssen Belastungen oder Schwierigkeiten frühzeitig ansprechen können, ohne sofort als Sicherheitsrisiko betrachtet zu werden.

## „Kann ich mit einer KI eine Vorlage für eine Gefährdungsbeurteilung erstellen?“

**Michael G., Heilbronn:** „Wir sind ein mittelständisches Unternehmen und möchten unseren Arbeitsschutz ohne teure Arbeitsschutz-Management-Software entwickeln und organisieren. Bin ich an die Vorgaben eines solchen Systems gebunden oder kann ich das Ganze auch über eine KI entwickeln?“

**Jürgen Loga:** Die formalen Vorgaben an eine Gefährdungsbeurteilung sind nicht im Gesetz vorgeschrieben, die Bestandteile aber in zahlreichen Verordnungen durchaus. Eine Arbeitsschutz-Management-Software hat den Vorteil, dass bereits viel Know-how eingeflossen ist – es gibt aber keine Verpflichtung, ein solches System einzusetzen. Auch Berufsgenossenschaften stellen schon Standards zur Verfügung, diese sind aber in erster Linie als Empfehlung zu sehen. Also: Dem Einsatz einer KI steht nichts im Wege.

### **Nutzen Sie intelligente Prompts**

Suchen Sie eine KI-Lösung aus, die den Schwerpunkt auf Texte und nicht auf Bilder und Videos legt, und fragen Sie diese KI-Lösung danach, welchen Prompt sie Ihnen empfehlen würde, um eine passende Vorlage für eine Gefährdungsvorlage zu erstellen.

Bewährt hat es sich dabei, wenn Sie eine Lösung mit dem Programm Microsoft Excel® oder Openoffice® von der KI einfordern. Sie erhalten dann eine Antwort, die sie direkt einsetzen und ausführen können. Natürlich sollten Sie das Ergebnis in jedem Fall mit den vorliegenden Empfehlungen Ihrer Berufsgenossenschaft abgleichen.

Ähnlich wie diese erzeugte Datei können Sie auch Vorlagen für Begehungen, Unterweisungen und Schulungen erstellen.



# MUSTER-GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN

## So arbeiten Sie mit den Muster-Gefährdungsbeurteilungen

Alle Muster-Gefährdungsbeurteilungen bekommen Sie in Form eines Excel-Dokuments mit mehreren Blättern. Mit einem Mausklick auf die Reiter am unteren Rand schalten

Sie zwischen den einzelnen Blättern um. Sie erreichen das jeweils vorherige oder nächste Tabellenblatt alternativ auch mit der Tastenkombination Strg + Bild auf / Bild.

### Die Reiter der Muster-Gefährdungsbeurteilung:

#### 1. Deckblatt

#### 2. Gefährdungen und Maßnahmen

#### 3. Gefährdungsfaktoren

#### 4. Risikomatrix

#### 5. Rechtsgrundlagen



**1. Deckblatt:** Hier tragen Sie die Angaben zum Unternehmen, zur Betriebsorganisation und zu den beteiligten Akteuren ein. Nicht vergessen: Hier finden Sie auch Felder für die Unterschriften!

**2. Gefährdungen und Maßnahmen:** Hier legen Sie die zu untersuchenden Arbeitsbereiche und Tätigkeiten fest, erfassen und bewerten die Gefährdungen und dokumentieren die Schutzmaßnahmen und deren Umsetzung.

**3. Gefährdungs- und Belastungsfaktoren:** Hier finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Gefährdungsaspekte zur Orientierung hinsichtlich der Vollständigkeit Ihrer Gefährdungsbeurteilung.

**4. Risikomatrix:** Dies ist eine Hilfe zum Bewerten und Beurteilen von Gefährdungen und Risiken, die es ermöglicht, anhand eines Ampelsystems den Handlungsbedarf abzuschätzen.

**5. Rechtsgrundlagen:** Hier sind die jeweils relevantesten und aktuellsten Dokumente aus dem staatlichen und dem berufsgenossenschaftlichen Regelwerk, ggf. auch weitere Dokumente wie DIN-Normen, Branchenrichtlinien etc. für Sie zusammengestellt.

#### » TIPP

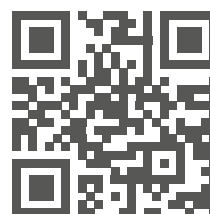
Die Zusammenstellung der Rechtsbezüge dient nicht nur als Grundlage für die festzulegenden Schutzmaßnahmen, sondern legt gemeinsam mit den Ergebnissen Ihrer Gefährdungsbeurteilung die Basis für Unterweisungen und Betriebsanweisungen.

#### » HINWEIS

Die Reiter sind farblich hinterlegt: blau für den Verwaltungs-Teil, rot für den Arbeits-Teil und grün für den Informations-Teil. Je nach Thema können hier weitere nützliche Blätter hinzukommen, z. B. zu spezifischen Gefährdungsaspekten einer Maschine, Anlage oder Tätigkeit.

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

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



## Impressum

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PLUS erscheint 1-mal monatlich + Supplemente bei SafetyXperts, einem Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn, Telefon: 0228 955499, Fax: 0228 3696486, Internet: [www.safetyxperts.de](http://www.safetyxperts.de), E-Mail: [kundendienst@safetyxperts.de](mailto:kundendienst@safetyxperts.de) • ISSN 2193-2913 • Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn • 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: Annika Ljungström, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Alle

Angaben in GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PLUS wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: U1 Mudakir – AdobeStock.com, S. 5 generiert von Werner Böcker – ChatGPT, S. 6 und 7 generiert von Jürgen Loga – ChatGPT, S. 8 Stefan Ganzke.

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.





### Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz in Deutschland

Das Unternehmen YER Talents (München) veröffentlicht jedes Jahr einen Arbeitsplatz-Zufriedenheits-Index. Was meinen Sie: **Nimmt die Zufriedenheit mit dem Job in Deutschland 2026 im Vergleich zum Vorjahr zu oder ab?**

- Sie steigt auf 75 %.
- Sie bleibt gleich bei 75 %.
- Sie sinkt auf 75 %.

**Richtige Antwort: Sie nimmt auf 75 % ab – der schlechteste Wert seit 2023.**

Quelle:  [www.yer.de/de/magazin/arbeitszufriedenheits-studie-2026](http://www.yer.de/de/magazin/arbeitszufriedenheits-studie-2026)



**In der nächsten Ausgabe lesen Sie:**

**Explosionsschutz, Gase und Dämpfe**

Wie Sie das Explosionsrisiko in den Griff bekommen

**Mit KI und Smartphone zur GB**

Wie Sie mit einem KI-Prompt und Handyfotos die Grundlagen einer GB erstellen

**GBpsych: Die eierlegende Wollmilchsau?**

Warum realistische Erwartungen wichtig sind



**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit