



GEFÄHRSTOFFE

AKTUELL

GEFÄHRliche STOFFE UND GEMISCHE:
RECHTSSICHER HERSTELLEN, VERWENDEN,
BEFÖRDERN UND ENTSORGEN



TOP-THEMA

GEFÄHRSTOFFE BELASTEN DOPPELT

Praxisbeispiele zeigen, wie psychische Belastungen entstehen und sich wirksam reduzieren lassen.

S. 3

DER FEHLENDE BAUSTEIN

So berücksichtigen Sie psychische Faktoren praxisnah und rechtssicher in der Gefährdungsbeurteilung.

S. 6

VERTRAUEN SCHAFFT SICHERHEIT

Erfahren Sie, wie eine offene Sicherheitskultur den Umgang mit Gefahrstoffen verbessert und Risiken reduziert.

S. 9



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DIE EXPERTEN



Dr.-Ing. Mikko Börkircher (MB)

ist seit 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Rohstoff, Metall, Elektro und Chemie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Gefahrstoffe und psychische Belastung – unterschätzte Risiken

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn über Gefahrstoffe gesprochen wird, stehen meist Grenzwerte, Schutzmaßnahmen, Expositionen und gesundheitliche Langzeitfolgen im Mittelpunkt. Dabei gerät ein wichtiger Aspekt häufig in den Hintergrund: die psychische Belastung von Beschäftigten, die täglich mit Gefahrstoffen umgehen.

Der Zusammenhang liegt näher, als es auf den ersten Blick scheint. Wer Gefahrstoffe lagert, verarbeitet oder transportiert, trägt eine hohe Verantwortung für die eigene Gesundheit, die der Kollegen und auch für die Umwelt. Hinzu kommen Unsicherheiten über mögliche Gesundheitsrisiken, die Sorge vor Fehlhandlungen oder die Folgen von Beinaheunfällen und Schadensereignissen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass viele Maßnahmen für einen sicheren Umgang mit Gefahrstoffen auch die psychische Gesundheit stärken: Klare Abläufe, verständliche Kommunikation, regelmäßige Unterweisungen und eine gelebte Sicherheitskultur schaffen Sicherheit.

Bedenken Sie: Psychische Gesundheit ist ebenso wichtig wie körperliche Gesundheit. Das Verständnis, dass beide Aspekte miteinander verknüpft sind, gewinnt daher auch im Umgang mit Gefahrstoffen zunehmend an Bedeutung.

Dr. Mikko Börkircher

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

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



Spezialreports & Facharchiv

Möchten Sie in ein Thema tiefer eintauchen, finden Sie praktische E-Books und Arbeitshilfen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Brandschutz gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login



Videos & Webinare

Im Onlinebereich finden Sie unter „Videos“ und „Veranstaltungen“ praktische Inhalte für Ihre Brandschutzschulungen und Unterweisungen.

Psychische Belastung rückt zunehmend in den Fokus des Arbeitsschutzes

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz stehen seit Jahren zunehmend im Fokus von Unternehmen, Politik und Arbeitsschutz. Während die Zahl klassischer Arbeitsunfälle tendenziell rückläufig ist, nehmen psychisch bedingte Krankheitsausfälle kontinuierlich zu. Entsprechend hoch ist der Handlungsdruck für Arbeitgeber und Arbeitsschutzverantwortliche.

Arbeitgeber sind nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen für das Leben sowie für die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden werden (§ 4 ArbSchG). Grundlage hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, bei der auch psychische Belastungen ausdrücklich zu berücksichtigen sind. Dennoch besteht in vielen Unternehmen Nachholbedarf. Laut einer Forsa-Umfrage aus dem Jahr 2021 im Auftrag der DEKRA führt nur rund ein Drittel der Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch. In mehr als der Hälfte der Betriebe findet sie überhaupt nicht statt.

Was versteht man unter psychischer Belastung?

Der Begriff „psychische Belastung“ wird in der DIN EN ISO 10075-1 als „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“, definiert. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird psychische Belastung jedoch ausschließlich mit negativen Auswirkungen verbunden. Tatsächlich sind psychische Belastungen aber nicht grundsätzlich gesundheitsschädlich. Berufliche Anforderungen können Beschäftigte auch motivieren und bei erfolgreicher Bewältigung zu Zufriedenheit und persönlicher Weiterentwicklung beitragen.

Entscheidend ist, wie die jeweilige Situation vom Einzelnen erlebt wird. Während eine anspruchsvolle Aufgabe für den einen Beschäftigten eine positive Herausforderung darstellt, kann sie für einen anderen eine Überforderung bedeuten. Dabei spielen Faktoren wie Qualifikation, Alter, Berufserfahrung, Gesundheitszustand oder persönliche Motivation eine wichtige Rolle. Insbesondere dann, wenn Beschäftigte Belastungen als nicht beeinflussbar wahrnehmen, können Stressreaktionen und körperliche Beschwerden auftreten.

Gesellschaft und Arbeitswelt werden sensibler

Für eine tatsächliche Zunahme psychischer Erkrankungen gibt es nach aktuellen Studien zwar keine eindeutigen Hinweise. Allerdings werden psychische Erkrankungen heute häufiger erkannt, eindeutiger diagnostiziert und von Betroffenen offener angesprochen als noch vor einigen Jahren. Gleichzeitig nimmt die gesellschaftliche Stigmatisierung psychischer Erkrankungen ab. Medienberichte, öffentliche Diskussionen und prominente Betroffene haben dazu beigetragen, das Thema stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken.

Psychische Gesundheit ist deshalb längst ein gesellschaftliches Kernthema. Auch auf politischer Ebene wächst die Bedeutung. So greift der Koalitionsvertrag 2025 die zunehmenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt auf und kündigt an, Prävention und Versorgung weiter zu stärken. Dazu gehört auch die konse-

quentere Nutzung bestehender Instrumente des Arbeitsschutzes, insbesondere der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Warum psychische Belastungen berücksichtigt werden müssen

Die Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung ist aus mehreren Gründen wichtig. Je nach Art, Intensität und Dauer können sie die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen.

Mögliche Ursachen sind beispielsweise geringe Handlungsspielräume, ein Missverhältnis zwischen Arbeitsmenge und verfügbarer Zeit, destruktives Führungsverhalten oder anhaltend lange Arbeitszeiten.

Darüber hinaus können psychische Belastungen die Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen. Zeitdruck, häufige Arbeitsunterbrechungen oder ständige Störungen erhöhen das Risiko von Fehlhandlungen und können bestehende Gefährdungen zusätzlich verstärken.

Psychische Belastungen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen

Gerade für Sicherheitsfachkräfte und Gefahrstoffbeauftragte stellt sich die Frage, welche Rolle psychische Belastungen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen spielen. Auf den ersten Blick werden Gefahrstoffrisiken häufig mit Expositionen, Schutzmaßnahmen oder Grenzwerten in Verbindung gebracht.

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass auch psychische Belastungsfaktoren einen wesentlichen Einfluss auf die Sicherheit bei Gefahrstofftätigkeiten haben können.

Besonders bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen können sich psychische Belastungen deutlich auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Der Umgang mit gefährlichen Stoffen erfordert ein hohes Maß an Aufmerksamkeit, Konzentration und Regelkonformität. Zeitdruck, Personalmangel, häufige Arbeitsunterbrechungen oder Unsicherheiten hinsichtlich möglicher Gesundheitsfolgen können diese Anforderungen zusätzlich erschweren.

Eine Gefährdung durch psychische Belastungen, die mit

- Arbeitsaufgaben sowie Arbeitsinhalten,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit,
- sozialen Beziehungen,
- der Verwendung von Arbeitsmitteln oder
- den Arbeitsumgebungsbedingungen

Fortsetzung auf Seite 4



verbunden sind, ist daher soweit wie möglich zu vermeiden.

Nachfolgend finden Sie beispielhafte Belastungsfaktoren, die bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen auftreten können. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann je nach Unternehmen, Tätigkeit und Organisation unterschiedlich ausfallen.



Psychische Belastungen sind insbesondere bei folgenden Merkmalen zu erwarten:

Arbeitsinhalte/-aufgaben	Beispiele
Handlungsspielraum; ein unzureichender Einfluss auf Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel, Arbeitsinhalte oder die Reihenfolge von Tätigkeiten kann als Belastung empfunden werden.	Starre Produktionsvorgaben führen dazu, dass Tätigkeiten mit Gefahrstoffen unter hohem Zeitdruck durchgeführt werden müssen.
Informationen; Belastungen können entstehen, wenn erforderliche Informationen fehlen, unvollständig sind oder ungünstig vermittelt werden.	Nach einer Stoffumstellung werden Beschäftigte nur unzureichend über neue Gesundheitsgefahren und notwendige Schutzmaßnahmen informiert.
Qualifikation; Tätigkeiten, die nicht der Qualifikation entsprechen oder für die keine ausreichende Einarbeitung erfolgt, können Unsicherheit erzeugen.	Beschäftigte sollen mit CMR-Stoffen arbeiten, fühlen sich dafür jedoch nicht ausreichend geschult.
Emotionale Inanspruchnahme; besonders belastend können Ereignisse sein, die mit Unfällen oder möglichen Gesundheitsgefahren verbunden sind.	Nach einem Gefahrstoffaustritt, einer akuten Vergiftung oder einer Expositionsmeldung bestehen Ängste hinsichtlich möglicher Langzeitfolgen.
Arbeitsorganisation	Beispiele
Störungen / Unterbrechungen; häufige oder längere Unterbrechungen erschweren konzentriertes Arbeiten.	Störungen beim Dosieren, Umfüllen oder Mischen erhöhen das Risiko von Verwechslungen und Fehlern.
Kommunikation / Kooperation; unzureichende Abstimmung und fehlender fachlicher Austausch können Unsicherheit verursachen.	Informationen über Leckagen oder Störungen werden bei Schichtübergaben nicht vollständig weitergegeben oder Fremdfirmen und Betriebspersonal stimmen sich unzureichend ab.
Kompetenzen / Zuständigkeiten; widersprüchliche Anforderungen oder unklare Verantwortlichkeiten können Beschäftigte unter Druck setzen.	Widerspruch zwischen Produktionsvorgaben und Gefahrstoffschutz: Produktionsziele verlangen schnelles Arbeiten, während die Einhaltung der Schutzmaßnahmen mehr Zeit erfordert.
Arbeitszeit	Beispiele
Dauer; lange Arbeitszeiten können zu mentaler Ermüdung und nachlassender Aufmerksamkeit führen.	Langes Arbeiten mit besonders gefährlichen Stoffen erfordert dauerhaft korrekte Schutzmaßnahmen und kann zu mentaler Ermüdung und Fehlern führen.

Soziale Beziehungen	Beispiele
Kollegen und Kolleginnen; mangelnde Unterstützung, Konflikte oder regelwidriges Verhalten im Team können psychisch belasten.	Einzelne Beschäftigte missachten Sicherheitsregeln beim Umgang mit Gefahrstoffen und erzeugen dadurch bei Kollegen ein dauerhaftes Unsicherheitsgefühl.
Vorgesetzte zu Mitarbeitenden; fehlende Unterstützung oder widersprüchliche Erwartungen durch Führungskräfte können zusätzlichen Druck erzeugen.	Hinweise der Beschäftigten auf Gefahrstoffrisiken werden nicht ernst genommen oder Beschäftigte erleben einen Konflikt zwischen Sicherheitsanforderungen und Produktivitätsvorgaben.
Verwendung von Arbeitsmitteln	Beispiele
Arbeitsmittel; Unsicherheiten entstehen insbesondere dann, wenn Arbeitsmittel schwer bedienbar, störanfällig oder unzuverlässig sind.	Absaugungen, Lüftungsanlagen oder Gefahrstoffwarnsysteme arbeiten nicht zuverlässig, sodass Zweifel an der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen entstehen.
Arbeitsumgebung	Beispiele
Physikalische, chemische und biologische Faktoren; ungünstige Umgebungsbedingungen können das Sicherheitsgefühl der Beschäftigten beeinträchtigen.	Gefahrstofftätigkeiten werden in schlecht beleuchteten oder unübersichtlichen Bereichen durchgeführt. Kennzeichnungen, Leckagen oder Füllstände sind nur schwer erkennbar. Auch wahrnehmbare Lösemittel- oder Chemikaliengerüche können Unsicherheiten hinsichtlich der Wirksamkeit vorhandener Schutzmaßnahmen auslösen.
Ergonomische Faktoren; räumliche Enge oder ungünstig gestaltete Arbeitsplätze können psychisch belastend wirken.	Tätigkeiten mit Gefahrstoffen finden in beengten Bereichen statt, in denen Flucht- und Rettungsmöglichkeiten als eingeschränkt wahrgenommen werden.



Belastungsfaktoren variieren je nach Tätigkeit und Arbeitsumfeld.



Fazit

Psychische Belastungen wie Zeitdruck, Unsicherheit oder hohe Verantwortung können den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen beeinträchtigen. Berücksichtigen Sie als Gefahrstoffbeauftragte diese Faktoren daher in Ihrer Gefährdungsbeurteilung.



Austausch auch in Krisenzeiten: Wie Sie bei Gefahrstoffunfällen Vertrauen schaffen

Ein ausgetretener Gefahrstoff, erhöhte Messwerte in einem Arbeitsbereich oder die Evakuierung eines Betriebsteils stellen Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Neben der technischen Gefahrenabwehr und der Ursachenklärung spielt die Kommunikation eine entscheidende Rolle. Beschäftigte möchten wissen, was passiert ist, welche Gefahren bestehen und wie sie sich verhalten sollen. Werden diese Fragen nicht schnell und verständlich beantwortet, entstehen Unsicherheit, Gerüchte und Vertrauensverlust.

Bei Gefahrstoffen kommt hinzu, dass viele Beschäftigte die tatsächliche Gefährdung oft nur schwer einschätzen können. Bereits die Information, dass ein Stoff ausgetreten ist oder eine krebserzeugende Substanz beteiligt sein könnte, kann Sorgen und Ängste auslösen. Die psychische Belastung entsteht dabei häufig schon zu einem Zeitpunkt, an dem mögliche gesundheitliche Folgen noch gar nicht abschließend bewertet werden können.

Als Gefahrstoffbeauftragte können Sie dazu beitragen, dass Informationen sachlich, verständlich und nachvollziehbar kommuniziert werden. Eine klare und verlässliche Kommunikation ist nicht nur eine organisatorische Aufgabe, sondern auch ein wichtiger Beitrag zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten.

Offenheit statt Spekulationen

Bei Gefahrstoffereignissen wünschen sich Beschäftigte vor allem Klarheit. Werden Informationen zurückgehalten oder beschönigt, entsteht schnell der Eindruck, dass Risiken verharmlost werden. Dies kann die psychische Belastung zusätzlich verstärken.

Umgekehrt schafft eine offene Kommunikation Vertrauen. Hilfreich ist ein einfacher Kommunikationsleitfaden. Jede Information sollte möglichst folgende Fragen beantworten:

- Was ist passiert?
- Wer ist betroffen?
- Welche Maßnahmen wurden bereits eingeleitet?
- Was müssen die Beschäftigten jetzt tun?
- Wann folgen weitere Informationen?



Wichtig

Eine ehrliche Kommunikation über den aktuellen Kenntnisstand ist entscheidend. Aussagen wie „Wir wissen derzeit noch nicht, ob Beschäftigte betroffen sind. Messungen laufen und wir informieren Sie unmittelbar nach Vorliegen der Ergebnisse.“ wirken häufig glaubwürdiger als vorschnelle Entwarnungen.

Angst ernst nehmen statt bagatellisieren

Nach einem Gefahrstoffereignis stellen sich für viele Beschäftigte ähnliche Fragen: Habe ich etwas eingeatmet? Kann meine Gesundheit langfristig geschädigt werden? Besteht Gefahr für meine Familie?

Sie sollten solche Sorgen ernst nehmen und dafür werben, dass sie von Führungskräften nicht vorschnell abgetan werden. Aussagen wie „Da brauchen Sie sich keine Gedanken zu machen“

wirken oft wenig überzeugend und können das Vertrauen sogar beeinträchtigen.

Sinnvoller ist es, Verständnis zu zeigen und gleichzeitig sachliche Informationen bereitzustellen. Wer erklärt, welche Exposition tatsächlich vorlag, welche Schutzmaßnahmen getroffen haben und wie das weitere Vorgehen aussieht, vermittelt Sicherheit und Handlungskontrolle. Gerade diese empfundene Kontrolle ist ein wichtiger Faktor zur Verringerung psychischer Belastungen.

Gerüchten vorbeugen und Vertrauen stärken

Bei Gefahrstoffen verbreiten sich Gerüchte oft schneller als belastbare Informationen. Einzelne Beobachtungen oder Aussagen werden weitergegeben und verändern sich dabei häufig. Aus einer kleinen Leckage wird schnell ein „giftiger Gasaustritt“, aus einer Vorsichtsmaßnahme eine vermeintliche Gesundheitsgefahr. Je weniger offizielle Informationen vorliegen, desto größer wird der Raum für Spekulationen. Setzen Sie sich deshalb für transparente Kommunikationswege ein und schaffen Sie Möglichkeiten, Fragen direkt zu stellen.

Dabei gilt ein einfacher Grundsatz: Menschen vertrauen Informationen eher, wenn sie nachvollziehbar erklärt werden und sie Gelegenheit haben, ihre Sorgen und Unsicherheiten anzusprechen.

Vertrauen entsteht vor der Krise

Erfolgreiche Krisenkommunikation beginnt nicht erst beim Zwischenfall. Die Grundlage wird bereits im Arbeitsalltag geschaffen. Beschäftigte, die die verwendeten Gefahrstoffe kennen, die Risiken verstehen und den Schutzmaßnahmen vertrauen, reagieren in kritischen Situationen häufig ruhiger und besonnener. Unterweisungen sollten deshalb nicht nur Gefahren und Schutzmaßnahmen behandeln, sondern auch Raum für Fragen, Unsicherheiten und Befürchtungen bieten. Wer Risiken verständlich erklärt und offen kommuniziert, stärkt das Vertrauen in die Sicherheitsorganisation. Eine gelebte Vertrauenskultur hilft Beschäftigten, auch in Ausnahmesituationen handlungsfähig zu bleiben und Informationen als glaubwürdig anzunehmen.



Fazit

Gefahrstoffereignisse belasten Beschäftigte nicht nur körperlich, sondern auch psychisch. Als Gefahrstoffbeauftragter oder Sicherheitsfachkraft können Sie durch eine offene und verständliche Kommunikation Unsicherheiten und Ängste reduzieren. Gute Krisenkommunikation schafft Orientierung, stärkt das Vertrauen in Schutzmaßnahmen und trägt so zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb bei.



So berücksichtigen Sie gezielt psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung

In Unternehmen sollten und werden auch in den meisten Fällen schon seit Längerem regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Jedoch wurde und wird hierbei der Gefährdungsfaktor „psychische Belastung“ oft nicht eingehender beachtet. Weisen Sie als Gefahrstoffbeauftragte auf diesen Mangel hin und berücksichtigen Sie den Faktor angemessen im Gefahrstoffmanagement, um den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gerecht zu werden.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein sehr sensibler Bereich der unternehmerischen Aufgaben. Umso wichtiger ist es, dass Sie zusammen mit Ihrer internen oder externen Sicherheitsfachkraft alle Beteiligten frühzeitig und umfassend über das Thema informieren.

Eine separate Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist nicht erforderlich. Vielmehr können Sie entsprechende Aspekte in Ihre bestehenden Prozesse integrieren.

Wichtig ist dabei ein transparenter Umgang mit dem Thema. Informieren und beteiligen Sie Ihre Beschäftigten frühzeitig, so lassen sich Vorbehalte, Missverständnisse und Unsicherheiten zumeist vermeiden.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung folgt denselben Schritten wie jede andere Gefährdungsbeurteilung. Entsprechend der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ sind folgende Schritte umzusetzen:

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln der Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Fall geänderter betrieblicher Gegebenheiten nach § 3 ArbSchG)



Mein Tipp

Vor diesen sieben Schritten empfehle ich noch eine vorge-schaltete Bestandsaufnahme.

Schritt 1: Sie führen einer Bestandsaufnahme durch

Insbesondere bei der erstmaligen Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat sich eine systematische Bestandsaufnahme bewährt. Dabei werden vorhandene betriebliche Daten ausgewertet, um Bereiche mit möglichem Handlungsbedarf zu identifizieren.

Berücksichtigen Sie beispielsweise:

- Unfallzahlen
- Krankenstand
- Fehlzeiten
- Fluktuation
- Qualitätsmängel

■ Reklamationen

Ein überdurchschnittlicher Krankenstand oder erhöhte Fluktuation können auf psychische Belastungen hinweisen. Berücksichtigen Sie auch Hinweise der Beschäftigten wie Unzufriedenheit, Rückzug, Konflikte oder disziplinarische Auffälligkeiten. Gleichen Sie solche subjektiven Hinweise mit objektiven Daten ab. Die Gesamtbetrachtung liefert Anhaltspunkte, um Ihre Gefährdungsbeurteilung zu priorisieren und auf bestimmte Bereiche und Arbeitsplätze zu fokussieren.

Schritt 2: Sie legen Arbeitsbereiche und Tätigkeiten fest

Im zweiten Schritt werden die zu beurteilenden Bereiche in Betrachtungseinheiten mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen gegliedert. Bei gleichartigen Tätigkeiten genügt in der Regel die Beurteilung eines repräsentativen Arbeitsplatzes. Hilfreich sind dabei Organigramme, Stellenbeschreibungen, Tätigkeitsprofile und Arbeitsplatzbeschreibungen.

Dokumentieren Sie, welche Tätigkeiten an den jeweiligen Arbeitsplätzen ausgeführt werden. Denken Sie dabei neben dem Regelbetrieb auch an die „erwartbaren“ Sondersituationen wie z. B. Wartung, Extremwetter etc. Die einmal festgelegten Betrachtungseinheiten bilden die Grundlage für alle weiteren Schritte.

Liegen bei einer Tätigkeit keine Hinweise auf relevante psychische Belastungen vor oder sind vorhandene Belastungen hinsichtlich Intensität, Dauer und Häufigkeit nur von geringer Bedeutung, kann die Gefährdungsbeurteilung an dieser Stelle bereits abgeschlossen werden.

Schritt 3: Sie ermitteln die Gefährdungen

Im Mittelpunkt stehen hier nicht die klassischen mechanischen, elektrischen, chemischen oder thermischen Gefährdungen. Berücksichtigen Sie vielmehr Faktoren, die psychische Fehlbeanspruchungen verursachen können. Orientieren Sie sich dabei an den Merkmalsbereichen der GDA.

Konkrete Beispiele zum Thema Gefahrstoffe finden Sie auf Seite 3.

Schritt 4: Sie beurteilen die ermittelten Gefährdungen

Beurteilen Sie anschließend Ihre ermittelten Gefährdungen. Hierfür empfiehlt die GDA insbesondere drei Vorgehensweisen:

- **Beurteilung anhand festgelegter Kriterien:** Nutzen Sie Instrumente mit festgelegten Kriterien oder Schwellenwerten. Handlungsbedarf besteht beispielsweise dann, wenn kritische Belastungskombinationen ermittelt oder festgelegte Grenzwerte überschritten werden. Die Bewertung erfolgt häufig nach dem Ampelprinzip.



- **Beurteilung anhand von Vergleichswerten:** Vergleichen Sie die Ergebnisse mit internen oder externen Referenzwerten, etwa aus vergleichbaren Berufsgruppen, Branchen oder Unternehmensbereichen. Deutliche Abweichungen können auf Handlungsbedarf hinweisen.
- **Beurteilung im Workshop:** Bewerten Sie die ermittelten Belastungen gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften, Interessenvertretungen und Fachleuten. Besonders geeignet ist dieses Verfahren, wenn die Belastungen bereits in Workshops ermittelt wurden oder Ergebnisse aus Befragungen und Beobachtungen vorliegen.

Schritt 5: Sie leiten Maßnahmen des Arbeitsschutzes ab

Die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen bilden die Grundlage für die Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen. Planen Sie für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen ausreichend Zeit und Ressourcen ein. Für Beschäftigte wirkt es demotivierend, wenn Belastungen zwar erkannt werden, daraus jedoch keine Verbesserungen folgen.

Beachten Sie bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, dass die Reichweite der Maßnahmen nur abgeschätzt werden kann, da das Beanspruchungserleben eines einzelnen Mitarbeiters sehr unterschiedlich erfolgt und von seinen individuellen psychischen und physischen Leistungsvoraussetzungen abhängt.



Mein Tipp

Setzen Sie sich mit Ihrer Sicherheitsfachkraft und den zuständigen Vorgesetzten zusammen, da Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung häufig arbeitsplatzübergreifende Handlungsfelder wie Arbeitsorganisation oder soziale Beziehungen betreffen. Hierbei ist es sinnvoll, bereits präventiv mögliche Konflikte zu vermeiden.

Der erste Schritt zur Generierung von Lösungsalternativen besteht vor allem darin, bei den Führungskräften bzw. Vorgesetzten Verständnis für die festgestellten psychischen Belastungsfaktoren zu schaffen. Es kommt, wie bei einer Prozessoptimierung, darauf an, dass man den zu lösenden Kern bzw. die einem Problem zugrunde liegende Ursache erkennt und entsprechend zur Aufgabe macht. Voraussetzung für wirksame Maßnahmen ist also ein gemeinsames Verständnis der tatsächlichen Ursachen psychischer Belastung. Nur wer die Ursachen kennt, kann geeignete Lösungen entwickeln.

Schritt 6: Sie setzen die Lösung(en) um

Die Basis für die Umsetzung der Maßnahmen kann ein Maßnahmenplan oder eine sogenannte Aktionsliste sein. Denn eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten erleichtert die Umsetzung und verhindert Missverständnisse.

Wichtig ist zudem eine realistische Kommunikation gegenüber Ihren Beschäftigten. Nicht jede psychische Belastung kann vollständig beseitigt werden. Ziel des Arbeitsschutzes ist es vielmehr, belastende Einflüsse hinsichtlich Intensität, Dauer und Häufigkeit so weit wie möglich zu reduzieren.

Die folgende Übersicht zeigt beispielhafte Maßnahmen zu den auf Seite 3 und 4 dargestellten Gefährdungen.

Beispiele mit Bezug zu Gefahrstoffen	Implementierte Schutzmaßnahmen
Nach einer Stoffumstellung werden Beschäftigte nur unzureichend über neue Gesundheitsgefahren und notwendige Schutzmaßnahmen informiert.	Vor Einführung neuer Gefahrstoffe werden Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert, Beschäftigte unterwiesen sowie Sicherheitsdatenblätter und Betriebsanweisungen bereitgestellt und erläutert.
Nach einem Gefahrstoffaustritt, einer akuten Vergiftung oder einer Expositionsmeldung bestehen Ängste hinsichtlich möglicher Langzeitfolgen.	Ereignisse werden transparent aufgearbeitet. Betroffene erhalten arbeitsmedizinische Beratung, Informationen zu Exposition und Gesundheitsrisiken sowie bei Bedarf psychosoziale Unterstützung.
Während des Dosierens, Umfüllens oder Mischens von Gefahrstoffen kommt es regelmäßig zu Störungen, wodurch das Risiko von Verwechslungen und Fehlhandlungen steigt.	Arbeitsabläufe werden standardisiert, Behälter eindeutig gekennzeichnet und Störungen systematisch analysiert. Tätigkeiten mit erhöhtem Fehlerisiko werden möglichst störungsfrei organisiert.
Langes Arbeiten mit besonders gefährlichen Stoffen kann durch erforderliche Schutzmaßnahmen zu mentaler Ermüdung und Fehlhandlungen führen.	Tätigkeiten werden zeitlich begrenzt, abwechslungsreich gestaltet und durch Erholungsphasen und gegenseitige Sicherheitskontrollen ergänzt.
Hinweise auf Gefahrstoffrisiken werden nicht ernst genommen oder Beschäftigte erleben einen Konflikt zwischen Sicherheitsanforderungen und Produktivitätsvorgaben.	Beschäftigte werden aktiv in den Arbeitsschutz eingebunden. Meldungen zu Gefahrstoffrisiken werden systematisch erfasst, bewertet und mit Rückmeldung an die Beschäftigten bearbeitet.
Gefahrstofftätigkeiten finden in beengten Bereichen statt mit eingeschränkten Flucht- und Rettungsmöglichkeiten.	Arbeiten in beengten Bereichen werden geplant und überwacht, Fluchtwege freigehalten, Notfallmaßnahmen geübt und bei Bedarf Sicherungsposten eingesetzt.



Schritt 7: Sie prüfen die Wirksamkeit

Nach dem Arbeitsschutzgesetz müssen Sie die Wirksamkeit festgelegter Schutzmaßnahmen überprüfen. Prüfen Sie dabei, ob sich die psychische Belastungssituation verbessert hat, die festgelegten Schutzziele erreicht wurden und weitere Maßnahmen erforderlich sind.

Schritt 8: Sie schreiben die Gefährdungsbeurteilung fort

Die Gefährdungsbeurteilung muss nachvollziehbar dokumentiert werden. Darüber hinaus ist sie regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen; sie ist ein stetiger Verbesserungsprozess.



Fazit

Beziehen Sie psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung ein, erfüllen Sie gesetzliche Anforderungen und erkennen Schwachstellen in Arbeitsorganisation, Kommunikation und Führung. So können Sie die Arbeitsbedingungen gezielt verbessern.



Verankern Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“ rechtssicher

Haben Sie einen Betriebsrat und wollen Sie das Thema Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“ fest in Ihrem Unternehmen verankern? Da Ihr Betriebsrat hierbei ein Wörtchen mitzureden hat, kann es sinnvoll sein, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Mit der folgenden Muster-Vorlage ist es u. a. einer Sicherheitsfachkraft in einem Produktionsunternehmen gelungen, das Thema friedlich und schnell abzuschließen.

Betriebsvereinbarung zur Durchführung / Ausgestaltung von Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 5 ArbSchG

Zwischen Betriebsrat des Betriebes XYZ und Betrieb XYZ wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Beide Parteien stimmen darin überein, das Arbeitsschutzgesetz mit dem Ziel umzusetzen, Beschäftigte vor Gesundheitsbeeinträchtigungen zu schützen und den betrieblichen Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern. Diese Betriebsvereinbarung regelt Grundsätze, Methoden und Instrumente der Gefährdungsbeurteilung einschließlich der erforderlichen Dokumentation.

1. Geltungsbereich

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt persönlich für alle Mitarbeitenden des Betriebes XYZ im Sinne des § 5 BetrVG einschließlich der Auszubildenden mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.

(2) Der räumliche Geltungsbereich umfasst alle Arbeitsplätze des Betriebes XYZ.

2. Begriffsbestimmungen

(1) Unter Gefährdungsbeurteilung ist das Ermitteln von Gefährdungen an den Arbeitsplätzen und das Bewerten der festgestellten Gefährdungen zu verstehen (§ 5 ArbSchG).

(2) Psychische Belastungen werden als Gesamtheit aller Einflüsse definiert, die von außen auf die Mitarbeitenden zukommen und einwirken.

(3) Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit.

3. Gefährdungsanalyse und -beurteilung

(1) Die Gefährdungsbeurteilung dient dem Zweck, Belastungen und Beeinträchtigungen physischer und psychischer Natur in allen Arbeitsbereichen arbeitsplatzbezogen zu ermitteln, die Gesamtbelastung durch deren Zusammenwirken festzustellen und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung zu erarbeiten.

(2) Die Gefährdungsbeurteilung wird nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen genutzt.

(3) Verantwortlich für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist der Arbeitgeber.

(4) Die Gefährdungsbeurteilung ist grundsätzlich für jeden Arbeitsplatz vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(5) Die Gefährdungsbeurteilung umfasst insbesondere Arbeitsstätte und -mittel, Arbeitsverfahren, -abläufe und -organisation, Umgebungsbedingungen, erforderliche Qua-

lifikationen sowie die Unterweisung zu möglichen Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen.

Dabei werden bei der Gefährdungsbeurteilung folgende Aspekte abgearbeitet:

- Erfassung der Quellen für mögliche Gefährdungen
- Erhebung von Art und Umfang der Schäden, die aus Gefahrenquellen für die Mitarbeitenden resultieren können
- Eintrittswahrscheinlichkeit derartiger Schäden
- Erforderlichkeit von Maßnahmen, um diesen Gefahren zu begegnen.

(6) Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt aus einer Erfassung der physischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren sowie der Erfassung der psychischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren.

4. Zeitpunkt der Beurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist bei wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplätze und fortlaufend zu wiederholen. Die physische Gefährdungsbeurteilung erfolgt spätestens alle drei Jahre, die psychische in der Regel ebenfalls.

5. Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber legt auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung die Maßnahmen unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG fest und führt sie durch. Dabei sind die Grundsätze des § 4 ArbSchG zu berücksichtigen.

(2) Der Arbeitgeber überwacht den Stand der Umsetzung und überprüft die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen.

6. Dokumentation

Es erfolgt eine schriftliche / elektronische Dokumentation. In der Dokumentation werden die aus Ziffer 3. gewonnenen Erkenntnisse gesichert, um erforderliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu ermöglichen.

7. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Punkte in dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein, wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung nicht berührt. Für die unwirksame Klausel ist eine Regelung zu finden, die ihr inhaltlich nahekommt.

8. Inkrafttreten, Kündigung, Weitergeltung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann erstmalig zum 31.12.202x von jeder Vertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden und wirkt bis zum Inkrafttreten einer geänderten oder neuen Fassung nach. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Ort, Datum, Arbeitgeber, Ort, Datum, Betriebsrat



Fördern Sie eine offene Sicherheitskultur im Umgang mit Gefahrstoffen

Im Rahmen Ihrer Gefahrstoffunterweisungen sollten Sie eine Kultur der psychischen Sicherheit fördern. Ermutigen Sie Ihre Beschäftigten, Sicherheitsbedenken, Beinaheereignisse und Fehler offen anzusprechen. Behandeln Sie Fragen und Unsicherheiten beim Umgang mit Gefahrstoffen wertschätzend, um eine sichere Arbeitsumgebung und die Einhaltung der Schutzmaßnahmen zu unterstützen. Ich zeige Ihnen im Folgenden, wie das geht.

Damit Gefahrstoffunterweisungen ihre volle Wirkung entfalten können, reicht die Vermittlung rechtlicher Vorgaben, Arbeitsanweisungen und Schutzmaßnahmen heutzutage nicht immer aus. Ebenso wichtig ist die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem Beschäftigte Sicherheitsbedenken, Unsicherheiten, Fehler und Beinaheereignisse offen ansprechen können. Dieser Aspekt wird als psychische Sicherheit bezeichnet.

Psychische Sicherheit bedeutet, dass Ihre Beschäftigten keine negativen Konsequenzen befürchten müssen, wenn sie Fragen stellen, auf Risiken hinweisen oder Verbesserungsvorschläge einbringen. Gerade beim Umgang mit Gefahrstoffen ist dies von besonderer Bedeutung. Risiken werden häufig zuerst von den Beschäftigten selbst wahrgenommen. Werden Beobachtungen, Unsicherheiten oder Beinaheunfälle nicht angesprochen, können daraus gefährliche Situationen entstehen.



Die beste Sicherheitskultur beginnt nicht beim Helm, sondern im Kopf!

Sie als Gefahrstoffbeauftragter können Führungskräfte mit der folgenden Checkliste unterstützen, psychische Sicherheit als festen Bestandteil von Gefahrstoffunterweisungen zu etablieren. Dies stärkt nicht nur die Sicherheitskultur in Ihrem Unternehmen, sondern trägt auch dazu bei, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und wirksame Schutzmaßnahmen umzusetzen.



Checkliste zur Integration psychischer Sicherheit in Gefahrstoffunterweisungen

Ihre Führungskräfte ...	✓
... unterweisen ihre Beschäftigten vor Aufnahme einer Tätigkeit, mindestens einmal jährlich sowie bei besonderen Anlässen wie Arbeitsunfällen, Beinaheereignissen, Änderungen von Arbeitsverfahren oder dem Einsatz neuer Gefahrstoffe.	☐
... machen deutlich, dass Fragen, Sicherheitsbedenken und Unsicherheiten ausdrücklich erwünscht sind und offen angesprochen werden sollen.	☐

... schaffen während der Unterweisung eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der alle Teilnehmenden ohne Angst vor Kritik oder Schuldzuweisungen ihre Erfahrungen einbringen können.	☐
... verdeutlichen, dass das Melden von Fehlern, Beinaheunfällen und Sicherheitsmängeln einen wichtigen Beitrag zur Unfallverhütung leistet.	☐
... nutzen reale Beispiele aus der betrieblichen Praxis, um die Bedeutung offener Kommunikation für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen zu veranschaulichen.	☐
... gestalten die Unterweisung als Dialog und nicht als reine Informationsveranstaltung. Sie geben den Beschäftigten ausreichend Gelegenheit, Fragen zu stellen und eigene Erfahrungen zu schildern.	☐
... behandeln dargestellte Fehler, Unsicherheiten oder kritische Situationen sachlich und lösungsorientiert, ohne Einzelpersonen öffentlich zu kritisieren.	☐
... fördern den Erfahrungsaustausch innerhalb der Belegschaft, damit Beschäftigte voneinander lernen und sicherheitsrelevante Erkenntnisse weitergeben können.	☐
... berücksichtigen unterschiedliche Erfahrungsstände und Fachkenntnisse Ihrer Beschäftigten und schaffen Raum für Rückfragen.	☐
... zeigen durch ihr eigenes Verhalten, dass Sicherheitsmeldungen ernst genommen werden und Hinweise der Beschäftigten willkommen sind.	☐
... informieren darüber, wie gemeldete Sicherheitsmängel oder Verbesserungsvorschläge weiterbearbeitet werden und welche Maßnahmen daraus resultieren.	☐
... dokumentieren jede Unterweisung einschließlich der behandelten Gefahrstoffthemen, Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln sowie wesentlicher Erkenntnisse aus Diskussionen und Erfahrungsberichten.	☐
... sehen im Rahmen der Unterweisung auch eine arbeitsmedizinische Beratung vor und beziehen bei Bedarf den Betriebsarzt ein.	☐
... überzeugen sich durch Rückfragen und Gespräche davon, dass ihre Beschäftigten die Inhalte verstanden und die Grundsätze einer offenen Sicherheitskultur verinnerlicht haben.	☐
... bewahren die Nachweise über die durchgeführten Unterweisungen entsprechend den rechtlichen Anforderungen auf.	☐



Fazit

Nutzen Sie Gefahrstoffunterweisungen nicht nur zur Vermittlung von Gefährdungen und Schutzmaßnahmen. Fördern Sie zugleich einen offenen Austausch über Risiken, Fehler und Unsicherheiten.

Wenn Beschäftigte ihre Beobachtungen ohne Angst vor negativen Konsequenzen ansprechen können, stärken Sie nicht nur die psychische Sicherheit, sondern auch den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.





„Wann wird aus einem Konflikt eine psychische Belastung mit Handlungsbedarf?“

Frage: „Im Rahmen unserer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung werden immer wieder Konflikte zwischen Beschäftigten thematisiert. Nicht immer ist jedoch klar, wann es sich um normale Meinungsverschiedenheiten handelt und wann Mobbing vorliegt. Woran können wir eine problematische Entwicklung erkennen und welche Maßnahmen sollten wir ergreifen?“

Antwort: Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und sind zunächst kein Anzeichen für Mobbing. Unterschiedliche Auffassungen, Kritik oder Meinungsverschiedenheiten lassen sich in vielen Fällen sachlich lösen. Von Mobbing spricht man erst dann, wenn Beschäftigte über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch ausgegrenzt, herabgewürdigt oder schikaniert werden.

Als Verantwortlicher für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sollten Sie insbesondere auf einen schleichenden Verlauf achten. Häufig beginnt die Entwicklung mit einem ungelösten Konflikt. Wird dieser nicht bearbeitet, können persönliche Angriffe, Ausgrenzungen oder gezielte Benachteiligungen zunehmen.

Für die Betroffenen bedeutet dies oftmals erheblichen psychischen Druck. Die Folgen reichen von Schlafstörungen und Konzentrationsproblemen bis hin zu psychosomatischen Beschwerden oder längeren Fehlzeiten.

Gerade im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sollten Sie deshalb aufmerksam werden, wenn sich Beschwerden über das Betriebsklima häufen, die Fluktuation steigt oder einzelne Beschäftigte zunehmend isoliert wirken. Auch wiederkehrende Konflikte innerhalb eines Teams können Hinweise auf eine problematische Entwicklung sein.



Praxistipp

Berücksichtigen Sie bei der Gefährdungsbeurteilung nicht nur organisatorische und arbeitsbedingte Belastungsfaktoren, sondern auch das soziale Miteinander im Betrieb. Ein wertschätzendes Betriebsklima ist eine wichtige Voraussetzung für gesunde Arbeitsbedingungen und eine wirksame Prävention psychischer Belastung.



„Wie können wir unsere Beschäftigten vor den Folgen regelmäßiger Beleidigungen schützen?“

Frage: „Wir sind Großhändler für Gefahrstoffe. Hierbei kommt es insbesondere im Kundenkontakt, aber auch vereinzelt in Besprechungen oder Projektgruppen immer wieder zu beleidigenden oder abwertenden Äußerungen. Viele Beschäftigte fühlen sich dadurch belastet. Wie sollten wir mit solchen Situationen umgehen und unsere Mitarbeiter unterstützen?“

Antwort: Auch wenn Beleidigungen zunächst wie ein reines Kommunikationsproblem erscheinen, sollten Sie das Thema aus Sicht des Arbeitsschutzes nicht unterschätzen. Wiederholte respektlose oder abwertende Äußerungen können eine erhebliche psychische Belastung darstellen und langfristig zu Stressreaktionen, Demotivation oder gesundheitlichen Beschwerden führen.

Als Sicherheitsfachkraft gehören zwischenmenschliche Konflikte zwar nicht zu Ihren originären Aufgaben. Dennoch können Sie auf entsprechende Risiken aufmerksam machen, wenn diese im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sichtbar werden. Hinweise können beispielsweise Beschwerden über das Betriebsklima, Konflikte in Teams oder wiederkehrende Belastungen im Kundenkontakt sein.

Beschäftigte sollten lernen, auf beleidigende Äußerungen professionell und deeskalierend zu reagieren. Bewährt haben sich u. a. sachliche Nachfragen, Ich-Botschaften oder eine klare Grenzziehung. Solche Strategien helfen, Konflikte nicht weiter eskalieren zu lassen und gleichzeitig die eigene Position zu wahren.

In Ihrer Funktion können Sie anregen, dass besonders belastete Bereiche durch Kommunikations- und Deeskalationstrainings unterstützt werden. Gerade Beschäftigte mit häufigen Kundenkontakten profitieren davon, schwierige Gesprächssituationen regelmäßig zu trainieren und ihre Handlungssicherheit zu stärken.

Darüber hinaus lohnt es sich, einen Blick auf die betrieblichen Rahmenbedingungen zu werfen. Häufen sich Beleidigungen oder aggressive Verhaltensweisen, sind diese oft Ausdruck tieferliegender Probleme wie hoher Arbeitsbelastung, Zeitdruck oder unklarer Zuständigkeiten. Aus Sicht der Prävention sollten daher nicht nur einzelne Konflikte betrachtet, sondern auch deren Ursachen analysiert werden.



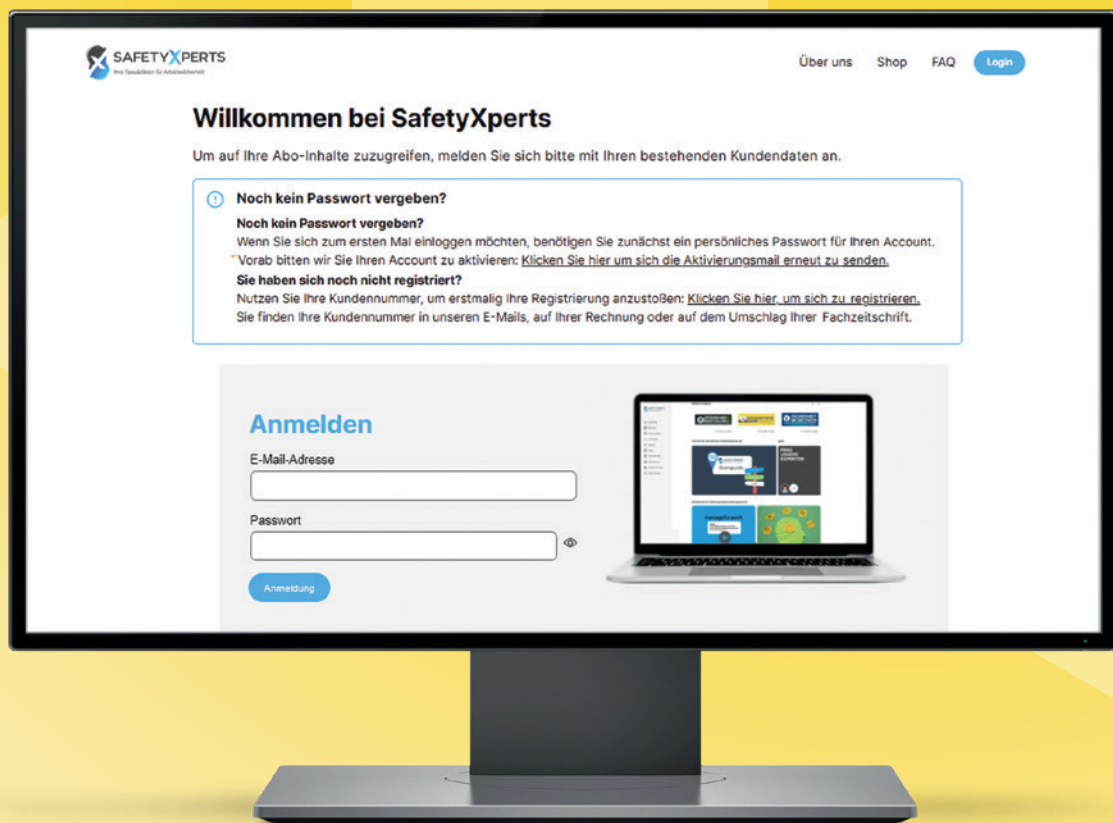
Fazit

Beleidigungen und respektlose Äußerungen sind mehr als nur Kommunikationsprobleme. Werden sie zum Dauerzustand, können daraus erhebliche psychische Belastungen entstehen. Als Sicherheitsfachkraft sollten Sie solche Entwicklungen deshalb frühzeitig erkennen und ansprechen. Eine wertschätzende Kommunikation stärkt nicht nur die Gesundheit Ihrer Beschäftigten, sondern auch die Sicherheitskultur im Unternehmen.



Nutzen Sie alle Vorteile Ihres Onlinebereichs

1. Über 500 Arbeitshilfen, die Ihnen die Dokumentation erleichtern.
2. Zahlreiche Lehrvideos, die Ihre Unterweisungen lebhafter machen.
3. Nutzen Sie die Bibliothek mit E-Books und Rechtstexten zum Nachschlagen.



Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG · Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn · Telefon: 02 28 / 95 50 120 · Fax: 02 28 / 36 96 486 · Internet: www.safetyxperts.de · E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de · E-Mail für Leserfragen: redaktion@gefahrstoffe-aktuell.com · Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader · ISSN: 1865 – 231x · Erscheinungsweise: 12-mal jährlich + Supplements · Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn · Autor: Dr.-Ing. Mikko Börkircher (MB), Neukirchen-Vluyn · Produktmanagement: Milena Eilers, Bonn · Satz: OtterbachMedien, Freudenberg · Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim · Alle Angaben in „Gefahrstoffe aktuell“ 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: Titel: AdobeStock elainenadiv; Seite 4: AdobeStock littlewolf1989; Seite 9: AdobeStock Pete

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.





3 praxiserprobte Tools zur Ermittlung psychischer Belastungen

Nachfolgend finden Sie, stellvertretend für die zahlreichen Tools und Methoden, drei bewährte Online-Tools für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

- PsyGesund ermöglicht die systematische tätigkeitsbezogene Erhebung psychischer Belastungen mittels einer Online-Beschäftigtenbefragung. <https://psygesund.info>
- Die BG ETEM bietet ein Online-Tool zur Erfassung psychischer Belastungen an. <https://gbpb.bgetem.de>
- Auch die VBG stellt ein Online-Tool zur Ermittlung psychischer Belastungen bereit. <https://psylastung.bg-kooperation.de>



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit