

Ihr kompletter Guide zur Gefährdungsbeurteilung

*Und wie Sie diese in nur 7 Schritten
erfolgreich umsetzen!*

domeba
everyone counts



Vorwort

Nichts legt einen so starken Grundstein für die Sicherheit am Arbeitsplatz, wie die **Gefährdungsbeurteilung**. Und als Verantwortlicher für Arbeitsschutz und -sicherheit wissen Sie, dass eine solche Beurteilung mit viel Aufwand einhergeht. Vielleicht sind Sie aber auch einfach nur interessiert daran, um was es sich genau bei der Gefährdungsbeurteilung, umgangssprachlich auch GBU abgekürzt, handelt.

Egal in welcher Beziehung Sie zur Gefährdungsbeurteilung stehen – unser Whitepaper gibt Ihnen einen umfangreichen Komplettüberblick! Fangen Sie bei den Grundlagen an oder stürzen Sie sich direkt ins Detail und lernen Sie, wie Ihre Gefährdungsbeurteilung in sieben Schritten gelingt. Verpassen Sie ausserdem nicht den Extra-Tipp am Schluss!

Wir wünschen viel Freude beim Lesen.

Die Gefährdungsbeurteilung – alles auf einen Blick

Kennen Sie schon alle Grundlagen zur Gefährdungsbeurteilung? Selbst wenn Sie sich nicht ganz sicher sind können Sie im Folgenden Ihr Wissen auffrischen – entweder auf einen Blick oder im Detail!

Kurzüberblick

Was?

Die Gefährdungsbeurteilung (GBU) dient dazu, potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und entsprechende Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden einzuleiten.

Weshalb?

Die Gefährdungsbeurteilung bildet die Grundlage für alle Bereiche des Arbeitsschutzes. Die Notwendigkeit der GBU ist im Arbeitsgesetz (ArG) Art. 6 und Unfallversicherungsgesetz (UVG) Art. 82 festgehalten.

Wie?

Verantwortlich ist der Arbeitgeber, welcher einen Spezialisten AS/GS zur fachlichen Unterstützung und Beratung hinzuzieht. Die GBU muss für jeden Arbeitsplatz und jede Tätigkeit vorliegen.

Im Detail

Eine Gefährdungsbeurteilung bzw. Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird durchgeführt, um mögliche Risikofaktoren am Arbeitsplatz rechtzeitig zu erkennen und die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die **Verantwortung** liegt dabei beim **Arbeitgeber**, wobei dieser jedoch einen Spezialisten für Arbeitssicherheit zur beratenden Unterstützung hinzuziehen muss..

Die **Verantwortlichkeiten** im Arbeitsschutz und damit auch für die Gefährdungsbeurteilung, sind in der Schweiz auf mehreren Ebenen geregelt:

Die rechtliche Verantwortung liegt immer beim **Arbeitgeber** (ArG Art. 6, UVG Art. 82, VUV, ArGV 3). In der Praxis werden Aufgaben über ASA-Richtlinie 6508, interne Reglemente und Organigramme auf Geschäftsleitung, Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte und ASA-Spezialisten verteilt – ohne dass die Gesamtverantwortung des Arbeitgebers entfällt.

Gefährdungen können an jedem Arbeitsplatz auftreten, vom Schreibtisch im Büro bis hin zur Arbeit mit hochgefährlichen Stoffen.

Beispiele für Faktoren, die zu Gefährdungen führen können:

- ⚠ Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
- ⚠ physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
- ⚠ Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln
(insbesondere Arbeitsstoffe, Maschinen, Geräte und Anlagen)
- ⚠ Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen
und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
- ⚠ unzureichende Qualifikation und fehlende Unterweisung der Beschäftigten
- ⚠ psychische Belastungen bei der Arbeit

Mit dem richtigen Plan zur stressfreien Gefährdungsbeurteilung

Der Gesetzgeber verpflichtet den **Arbeitgeber** zur Durchführung und zur Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen, gibt jedoch keine detaillierte Vorgehensweise vor. Grund dafür ist, dass in den unterschiedlichen Betrieben und Branchen auch verschiedene Risiken auftreten und eine Pauschalisierung deswegen wenig zielführend wäre.

Eine gute Planung ist daher der Schlüssel zum optimalen Ablauf der Gefährdungsbeurteilung und dem daraus resultierenden Schutz Ihrer Mitarbeitenden.

Wann muss eine GBU stattfinden?

Zur Vorbereitung muss festgehalten werden, wann eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist.

Mögliche Anlässe für eine GBU:

- ⚠ bei der Planung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsstätten
- ⚠ als anlassbezogene Erstbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten
- ⚠ bei der Änderung von Arbeitsverfahren bzw. der Betriebsorganisation
- ⚠ bei der Neubeschaffung von Arbeitsmitteln bzw. der Verwendung neuer Arbeitsstoffe
- ⚠ nach dem Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinaheunfällen oder Berufskrankheiten
- ⚠ bei der Änderung von Rechtsvorschriften
- ⚠ bei Änderungen des Stands der Technik oder neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen

Bei der Planung sollten Sie ausserdem beachten, dass bestimmte **Personengruppen** besondere Gefährdungsbeurteilungen benötigen. Dies umfasst unter anderem Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Beschäftigte mit begrenzten Deutschkenntnissen, Menschen mit Behinderungen, Zeitarbeitnehmer, Praktikanten oder Berufsanfänger. Wie eine solche Gefährdungsbeurteilung aussehen kann, erfahren Sie im Abschnitt "Sonderformen der Gefährdungsbeurteilung".

Wer ist verantwortlich?

In der Schweiz trägt immer die Unternehmensleitung die Gesamtverantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden (u. a. Art. 6 ArG, Art. 82 UVG). Sie kann Aufgaben zur Gefährdungsbeurteilung delegieren, aber nicht die Verantwortung abgeben.

In der Praxis sind beteiligt:

- ✓ **Führungskräfte / Linienvorgesetzte:**
Verantwortlich für Arbeitssicherheit im eigenen Bereich; sie kennen Tätigkeiten und Arbeitsmittel und sollten die Gefährdungsbeurteilung aktiv durchführen.
- ✓ **Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) und Arbeitsmediziner:**
Gemäss EKAS-Richtlinie 6508 je nach Gefährdungspotenzial beizuziehen; sie beraten fachlich, übernehmen aber nicht die Gesamtverantwortung.
- ✓ **Sicherheitsbeauftragte / HSE-Verantwortliche:**
Unterstützen bei Planung, Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung.
- ✓ **Mitarbeitende und ihre Vertretungen:**
Müssen einbezogen werden, da sie die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und Gefährdungen kennen.

Ausserdem können Arbeits-Hygieniker sowie Arbeitspsychologen bei der Gefährdungsbeurteilung beteiligt sein

Wichtig ist, dass diese Rollen und Zuständigkeiten im Betrieb klar geregelt und kommuniziert sind.



Ein Guide in 7 Schritten

Wie Sie bereits wissen, ist der genaue Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung nicht gesetzlich vorgeschrieben. Trotzdem ist es für Sie äusserst sinnvoll, nach einer systematischen Betrachtungsweise vorzugehen. Im Folgenden haben wir für Sie einen Leitfaden zusammengestellt, mit welchem Sie in sieben Schritten eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung durchführen können!

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten

Es gibt verschiedene Formen der Gefährdungsbeurteilung, die Sie je nach Bedarf fokussieren sollten: die arbeitsbereichsbezogene, die tätigkeitsbezogene und die personenbezogene Gefährdungsbeurteilung.

Für die **arbeitsbereichsbezogene** Gefährdungsbeurteilung fassen Sie Arbeitsplätze zusammen, welche über die gleichen Arbeitsmittel bzw. -prozesse verfügen.

Alternativ oder zusätzlich bündeln Sie die übrig gebliebenen **Tätigkeiten**. Für Mitarbeiter mit wechselnden Tätigkeiten, Allergien, chronischen Krankheiten oder Behinderungen bietet sich die **personenbezogene** Gefährdungsbeurteilung an. Für werdende oder stillende Mütter und für Jugendliche ist diese sogar gesetzlich vorgeschrieben.

Das Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten sorgt dafür, dass Sie Ihre Gefährdungsbeurteilungen systematisch und optimal angepasst durchführen können. Somit können Sie Gefahren **effektiver und genauer** erfassen.

2. Ermitteln von Gefährdungen

Nun gilt es, mögliche **Gefahren und Belastungen** bei den ausgeübten Tätigkeiten zu identifizieren. Dafür bietet es sich an, sich zunächst mit den Bedingungen vor Ort vertraut zu machen. Zusätzlich sollten Sie Arbeits-, Verfahrens- oder Betriebsanweisungen sowie Stellenbeschreibungen heranziehen.

Auch die potenziell betroffenen Mitarbeitende sollten unbedingt befragt werden – jede Information ist nützlich. Zu einer umfassenden Ermittlung gehören die Gefährdungsfaktoren, die Gefahrenquellen, gefahrbringende Bedingungen sowie die individuellen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten.

Bei gleichen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines einzelnen Arbeitsplatzes ausreichend.

3. Beurteilen von Gefährdungen

Für jede ermittelte Gefährdung müssen Sie nun das **Risiko eingeschätzten und bewerten**. Es existieren oftmals vorgegebene Mindestanforderungen, die Sie berücksichtigen müssen (z. B. Verordnungen, Gesetze, technische Regeln und Unfallverhütungsvorschriften).

Auch müssen Sie vom Gesetzgeber festgesetzte **Schutzstufenkonzepte** recherchieren (bspw. für die Biostoff- oder Gefahrstoffverordnung). Wenn Sie diese benötigen, ist zu entscheiden, welche Schutzstufe zur Anwendung kommt.

Fehlen konkrete Vorgaben für die ermittelten Gefährdungen, müssen Sie die Risikoeinschätzung bzw. -bewertung selbstständig durchführen (z. B. anhand der Risikomatrix nach Nohl).

4. Festlegen von Massnahmen

Ziel dieses Arbeitsschrittes ist es, die ermittelten Gefahren zu beseitigen bzw. die Risiken zu reduzieren.

Das wird anhand der Festlegung von **Arbeitsschutzmassnahmen** durchgeführt. Diese können technische, organisatorische (z. B. Arbeitsabläufe) oder personen- bzw. verhaltensbezogene Lösungen sein.

Hilfreich ist das sogenannte **S-T-O-P-Prinzip**:

S = Substitution

(z. B. Beseitigung von Gefahrenquellen durch Ersatz und Auswechslung)

T = technische Massnahmen

(z. B. Beseitigung der Gefährdungen durch Schutzeinrichtungen oder bauliche Massnahmen)

O = organisatorische Massnahmen

(z. B. Herabsetzung von Intensität bzw. Dauer der Exposition)

P = personenbezogene Massnahmen

(z. B. persönliche Schutzeinrichtungen oder Verhaltensregeln und Unterweisungen)

5. Durchführen der Massnahmen

Jetzt kommt es drauf an: Wer macht was bis wann? Durch das Festlegen von **Prioritäten, Terminen und Verantwortlichkeiten** konkretisieren Sie die Schutzziele und deren Umsetzung. Um die Akzeptanz und somit auch den Erfolg für die Massnahmen zu erhöhen, sollten Sie die Mitarbeitenden frühzeitig informieren. Dabei müssen Sie auch beachten, bereits existierende Dokumente zum Arbeitsschutz einzubinden (bspw. Sicherheitsdatenblätter oder Betriebsanweisungen).

6. Überprüfen der Wirksamkeit

Die Überprüfung der Wirksamkeit erfolgt idealerweise in drei Schritten. Zunächst müssen Sie kontrollieren, ob die Massnahmen von den Verantwortlichen termingerecht ausgeführt wurden (**Durchführungskontrolle**).

Danach prüfen Sie, ob die Gefährdungen tatsächlich beseitigt wurden oder ob neue Gefährdungen entstanden sind (**Wirksamkeitskontrolle**). Dies kann beispielsweise durch Nachmessungen (wenn angebracht) geschehen. Wichtig ist ein formeller Bestätigungsvermerk.

Schliesslich sollten Sie festhalten, ob die Massnahmen langfristig wirksam sind (**Erhaltungskontrolle**).

Alle Ergebnisse sind durch den oder die Verantwortlichen zu dokumentieren. Ratsam ist es, die Überprüfung der Massnahmen unmittelbar nach der Einführung durchzuführen.

Anschliessend sollte ein **regelmässiger Turnus** für die Kontrollen festgelegt werden. Halten die eingeführten Massnahmen der Wirksamkeitsprüfung nicht stand, müssen Sie diese entsprechend überarbeiten und ergänzen.

7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Obwohl im Arbeitsgesetz keine Wiederholungsfristen festgehalten sind, sollte die Gefährdungsbeurteilung zumindest bei bestimmten Ereignissen aktualisiert werden, bspw. bei

- ⚠ Arbeitsunfällen/Beinaheunfällen/Berufskrankheiten
- ⚠ festgestellten Gesundheitsbeeinträchtigungen der Mitarbeitenden
- ⚠ der Anschaffung neuer Arbeitsgeräte bzw. -stoffe
- ⚠ der Umgestaltung von Arbeitsumgebungen, Änderungen der Arbeitsorganisation/Arbeitsschutzvorschriften/Stand der Technik
- ⚠ neuen Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Rechtskonforme Dokumentation

Die Anforderungen an die Dokumentationen sind abhängig von der Art der Tätigkeit und der Anzahl der Beschäftigten. Generell sollten jedoch das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung sowie die festgelegten Massnahmen dokumentiert werden. Die Last zur Dokumentation liegt beim **Arbeitgeber**.

Bei der Dokumentation müssen Sie folgende Fragen beantworten:

- ⚠ Welche Gefährdungen bestehen für die Mitarbeitenden?
- ⚠ Welches Ausmass betragen die Gefährdungen?
- ⚠ Wie ist das Risiko einzuschätzen?
- ⚠ Welche Schutzziele sind zu erreichen?
- ⚠ Welche Massnahmen sind durchzuführen?
- ⚠ Wer trägt die Verantwortung?
- ⚠ Welche Termine bestehen für die Umsetzung?
- ⚠ Wie wirksam sind die Massnahmen?
- ⚠ Welche zusätzlichen Massnahmen sind zu treffen?

Zu einer umfassenden Dokumentation gehört auch die Darstellung des **Gesamtkonzepts** inklusive Begehungsprotokollen, Fragebögen, Messauswertungen oder ergänzenden Materialien. Dies können zum Beispiel Sicherheitsdatenblätter oder Instruktions-Inhalte sein. Wichtig ist zudem die Aufklärung über das Restrisiko.

Die Dokumentation sollte in Form eines **Schriftdokuments** oder in **elektronischer Form** vorliegen. Bei Letzterem ist darauf zu achten, dass keine unautorisierten Veränderungen eingepflegt werden können.

Sonderformen der Gefährdungsbeurteilung

Die Art der Gefährdungsbeurteilung ist von den durchgeführten Tätigkeiten abhängig, nicht zuletzt aber auch von bestimmten Personengruppen. Im Folgenden zeigen wir Ihnen zwei Sonderfälle der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung, bei denen Sie besondere Faktoren beachten müssen.

Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung

Es ist inzwischen allgemein anerkannt, dass Arbeit durch Stress, Zeitknappheit und Leistungsdruck auch psychische Folgen haben kann, wie beispielweise Burnout. Deswegen müssen seit 2013 auch psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Dafür müssen Sie jedoch **keine zusätzliche Beurteilung** durchführen, sondern können diese gemeinsam mit den physischen Gefährdungen am Arbeitsplatz betrachten. Sie können sich also an dem vorgestellten Ablauf in sieben Schritten orientieren.

Die psychische Belastung lässt sich nur schwer objektiv messen, weswegen sich dafür mündliche oder schriftliche Befragungen Ihrer Mitarbeitenden, sowie entsprechende Workshops zur Beurteilung anbieten.

Ein etabliertes Instrument zur Messung ist zum Beispiel das **Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)**. Dieses wurde wissenschaftlich spezifisch für die Bewertung von psychischer Belastung am Arbeitsplatz entwickelt und untersucht die Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen den Arbeitsbedingungen und der Reaktion der Arbeitnehmer. Der Fragebogen kann branchenübergreifend eingesetzt werden. Mehr Informationen finden Sie auf der [Website des COPSOQ](#).[®]



Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber sind rechtlich verpflichtet, die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen gesondert zu beurteilen und anzupassen.

Grundlage sind insbesondere das Arbeitsgesetz (ArG), die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, Mutterschutzbestimmungen) sowie ArGV 3 zum Gesundheitsschutz.

Sie verlangen, dass schädliche oder beschwerliche Arbeiten für Schwangere und Stillende vermieden oder entsprechend umgestaltet werden. In der Praxis bedeutet dies, dass im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung spezifisch geprüft wird, ob z. B. körperlich schwere Tätigkeiten, Nacht- und Schichtarbeit, der Umgang mit Gefahrstoffen, Infektionsrisiken oder hohe psychische Belastungen für schwangere Mitarbeiterinnen zulässig sind.

Extra-Tipp: Software als helfende Hand

Das Organisieren, Durchführen und Auswerten einer Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, der viel Zeit, Arbeit und nicht zuletzt eine hohe Aufmerksamkeit und Genauigkeit fordert. Und dabei ist es mit einer einzigen Gefährdungsbeurteilung in vielen Unternehmen nicht getan. Oft sind **hunderte Beurteilungen** nötig, um alle Bereiche abzusichern und Ihre Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen.

Doch menschliche Fehler sind unvermeidlich. Vor allem bei **ineffizienten Prozessen** kann es dabei zu Fehlerquellen kommen, die Aufmerksamkeit sinkt je mehr Gefährdungsbeurteilungen Sie bearbeiten müssen und Massnahmen werden durch eine ineffektive Kommunikation nicht richtig vermittelt.

All das kann im schlimmsten Fall zu **Unfällen** führen. Mitarbeitende könnten verletzt werden, was nicht zuletzt auch zu einem Imageschaden für Ihr Unternehmen führt – gegenüber den Mitarbeitenden, potenziellen Bewerbern und auch Stakeholdern. Wird im Nachhinein festgestellt, dass der Unfall durch eine Gefährdungsbeurteilung und die daraus geschlossenen Massnahmen hätte verhindert werden können, warten hohe Geldstrafen auf Ihr Unternehmen.

So weit muss es nicht kommen!

Die Gefährdungsbeurteilung mag auf den ersten Blick wie ein nahezu unüberwindbares Projekt wirken, doch es gibt zum Glück eine Lösung, wie Sie die Aufgabe effizient meistern können. Zwei Wörter, die Ihren Arbeitsalltag erleichtern: **zentralisiertes System**.

Mithilfe eines zentralisierten Systems können Sie alle Aspekte der Gefährdungsbeurteilung **an einem Ort** planen, bearbeiten und sogar ausführen und auswerten! Ein solches System kann zum Beispiel eine Arbeitssicherheits-Software sein, welche im besten Fall viele Aspekte der Gefährdungsbeurteilung kombiniert.

Wieso eine Software für die Gefährdungsbeurteilung nutzen?

- ✓ Sie sparen Zeit. In einer entsprechenden Software können Sie Vorlage für all Ihre Gefährdungsbeurteilungen erstellen. Ein einmaliger Aufwand, welcher Ihnen in Zukunft viel Zeit sparen wird.
- ✓ Sie optimieren die Begehung. Eine Software in der Sie Checklistenvorlagen für Ihre Begehung erstellen können, nimmt Ihnen ein grosses Stück wiederholenden Aufwands. Mit einer App-Anwendung wird das mobile Verwenden der Checkliste noch einfacher – vor allem mit der Möglichkeit zur Offline-Nutzung.
- ✓ Sie leiten Massnahmen schneller ab. Mit einer Rundum-Lösung können Sie automatisch Massnahmen aus Ihrer Gefährdungsbeurteilung ableiten lassen. Wie das geht? Mithilfe Künstlicher Intelligenz!

Künstliche Intelligenz als Effizienz-Garant

Die Verwendung einer KI reduziert manuellen Aufwand und schafft Ihnen mehr Zeit für andere wichtige Aufgaben. Unsere Software-Lösung domeba bietet KI, welche Ihnen basierend auf der Gefährdungs-Beschreibung passende Massnahmen vorschlägt. Diese müssen Sie dann nur noch überprüfen und bestätigen. Eine Aufgabe, die sonst Stunden in Anspruch nimmt, wird damit in wenigen Klicks erledigt!

- ✓ Sie minimieren Fehlerquellen. Da Sie durch die effiziente Software an den richtigen Stellen Zeit sparen, gewinnen Sie mehr Fokus für andere wichtige Aufgaben.
- ✓ Sie sichern sich rechtliche Compliance. Durch die innovative Lösung bleiben Sie immer on-top beim Thema Gefährdungsbeurteilung und bleiben somit auch rechtskonform!

Eine für alle – domeba ist die Software für alle Aspekte der Gefährdungsbeurteilung!

Die Software-Lösung domeba unterstützt Sie bei der Gefährdungsbeurteilung – und vielen Aufgaben darüber hinaus! Nicht nur können Sie domeba und die zugehörige App-Anwendung für die Planung und Begehung nutzen, sondern auch mithilfe der eingebauten Künstlichen Intelligenz effizient Massnahmen ausarbeiten. Durch den modularen Aufbau der Software können Sie die Massnahmen weiterführend pflegen und Pflichten zuteilen. Und falls die Massnahme auf eine arbeitsmedizinische Vorsorge hinausläuft, hilft domeba Ihnen auch dabei! Also – warum auf viele einzelne Lösungen setzen, wenn domeba alles vereint?

Zusammenfassung

Was Sie in diesem Whitepaper erfahren haben:

- ⚠ Eine Gefährdungsbeurteilung (GBU) ist eine Erfassung und Analyse aller potenziellen Gefahren in Ihrem Unternehmen und dient dem Schutz der Mitarbeitenden. Sie ist im Arbeitsgesetz vorgeschrieben.
- ⚠ Verantwortliche bei der Gefährdungsbeurteilung sind der Arbeitgeber, die Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) oder der Arbeitsmediziner und nicht zuletzt auch die Mitarbeitenden.
- ⚠ Eine gute Planung ist das A und O der Gefährdungsbeurteilung. Legen Sie dafür Anlässe für Gefährdungsbeurteilungen und verantwortliche Personen fest.
- ⚠ Am effektivsten führen Sie die Gefährdungsbeurteilung in sieben Schritten durch – von der Planung, über die Durchführung bis zur Festlegung und Umsetzung der Massnahmen. Am Ende folgt eine Dokumentation und die Überprüfung der Wirksamkeit.
- ⚠ Es gibt verschiedene Sonderformen der Gefährdungsbeurteilung, welche besondere Aufmerksamkeit benötigen. Dazu gehören zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen für psychische Beschwerden oder schwangere/stillende Personen.
- ⚠ Ihre Gefährdungsbeurteilungen können Sie besonders effizient und zeitsparend mithilfe einer entsprechenden Softwarelösung durchführen – wie zum Beispiel mit domeba.





everyone counts

Sie wollen mehr über unsere KI erfahren?



Factsheet herunterladen



*Der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber wird
im Text das generische Maskulinum verwendet – gemeint
sind damit immer alle Geschlechter.*



© domeba GmbH

phone: +49 (0)371 4002080 | fax: +49 (0)371 4002081 | mail: info@domeba.de | web: www.domeba.com

Geschäftsführer / CEO: Dipl.-Ing. Matthias Domes
Registergericht / register court: Amtsgericht Chemnitz – HRB 27402 | USt-IdNr. / VAT no.: DE283059020

Redaktion, Konzept & Design: Lena Reuter & Sascha Gerlach



www.domeba.com