

Inhaltsverzeichnis

9.1 Arbeitsaufgabe	1
9.1.1 Art der Gefährdungen und deren Wirkungen	3
9.1.2 Ermittlung und Beurteilung	5
9.1.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle	6
9.1.4 Vorschriften, Regelwerk, Literatur	7
9.1.5 Autoren und Ansprechpartner	8

9.1 Arbeitsaufgabe

Begriffsdefinition

Die DIN EN ISO 6385:2016 definiert die Arbeitsaufgabe als eine "zur Erreichung eines vorgesehenen Arbeitsergebnisses erforderliche Aktivität oder Anzahl von Aktivitäten des Arbeitenden". Die Arbeitsaufgabe bestimmt somit, welche Arbeitsleistungen (körperlich, psychisch) von Arbeitenden gefordert werden, um ein gewünschtes Arbeitsergebnis zu erreichen.

Zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe sind folgende Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsaufgaben zu berücksichtigen (BAUA, 2025):

- *Vollständigkeit der Tätigkeit:* Arbeitsaufgaben sollten so gestaltet sein, dass Beschäftigte ihre Arbeitstätigkeiten nicht nur ausführen, sondern auch selbstständig organisieren, vorbereiten und prüfen. Sie sollten abwechslungsreich und vielfältig sein (DIN EN ISO 6385:2016-12; GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022).
- *Handlungsspielraum:* Arbeit sollte so gestaltet sein, dass sie einen verlässlichen, klaren Handlungsrahmen bietet, in dem Beschäftigte Routinen und Expertise entwickeln können. Dabei gilt es sicherzustellen, dass die Arbeitstätigkeiten den Beschäftigten einen angemessenen Grad an Handlungs- und Entscheidungsspielräumen hinsichtlich des Tempos, der Arbeitsmenge, der Vorgehensweise und des Vorrangs von Aufgaben ermöglichen (GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022). Handlungs- und Entscheidungsspielräume sollten weiterhin so gestaltet sein, dass eine sichere Verwendung von Arbeitsmitteln und ein sicherer Umgang mit Gefahrstoffen oder biologischen Arbeitsstoffen gewährleistet sind.
- *Verfügbarkeit und Nutzbarkeit handlungsrelevanter Informationen:* Handlungsrelevante Informationen sollten vollständig, verfügbar und nutzbar sein (DIN EN ISO 10075-2:2024). Sie sollten rechtzeitig, verständlich, der Situation angemessen und in geeigneter Form zur Verfügung gestellt werden (GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022).
- *Emotionsarbeit:* Emotionsarbeit sollte zum Schutz vor Gefährdungen so organisiert und gestaltet werden, dass emotional überfordernde Situationen so weit wie möglich verhindert werden. Beschäftigte sind vor Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffen durch andere Personen (z. B. durch Kunden/-innen, Patienten/-innen, Schülern/-innen, Lieferanten/-innen) zu schützen. Außerdem sollten Unterstützungs- und Bewältigungsmöglichkeiten im Umgang mit emotional belastenden Ereignissen (z. B. Notfallmanagement, Nachsorge) geschaffen werden (GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022). Zum Schutz der Beschäftigten sollten die Zeiträume, in denen Beschäftigte Anforderungen an den Umgang mit eigenen und fremden Emotionen ausgesetzt sind, begrenzt, Rückzugsmöglichkeiten organisiert und Handlungsspielräume bezüglich der zu leistenden Emotionsarbeit gewährt werden (Schulz & Schöllgen 2017).
- *Traumatische Ereignisse:* Die Arbeit ist so zu gestalten, dass die Auftretenswahrscheinlichkeit für traumatische Ereignisse minimiert wird. Außerdem sind Unterstützungs- und Bewältigungsmöglichkeiten zur akuten und längerfristigen Bewältigung von emotional belastenden und traumatischen Ereignissen zu schaffen (z. B. Notfallmanagement, Nachsorge) (DGUV 2017; GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022).
- *Passung zwischen Arbeitsaufgabe und Qualifikation der Beschäftigten:* Arbeitsaufgaben sollten so gestaltet sein, dass sie den Einsatz und die Entwicklung einer Vielfalt von bestehenden Fertigkeiten, Begabungen, Tätigkeiten und Bewegungen ermöglichen und dabei den Voraussetzungen der Beschäftigten entsprechen und Möglichkeiten für die Entwicklung und den Erwerb neuer Fertigkeiten schaffen (z. B. durch Qualifikation und/oder Lernen in der Arbeit). Das heißt auch, dass Arbeitsaufgaben auf die Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitenden abgestimmt sein müssen und sie entsprechend weder über- noch unterfordern (GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022; DIN EN ISO 6385:2016-12).
- *Möglichkeiten zum fachlichen Austausch:* Arbeit sollte so gestaltet sein, dass isoliertes Arbeiten ohne Gelegenheiten zu sozialen und fachbezogenen Kontakten vermieden wird (DIN EN ISO 6385:2016-12) und dass ausreichende Möglichkeiten zum fachlichen Austausch, zur Abstimmung und zur Zusammenarbeit vorhanden sind (GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022).

Relevanz des Faktors

Regelmäßige Auswertungen der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2006-2024) geben allgemein Auskunft über die Verbreitung zentraler Faktoren der Arbeitsgestaltung, wobei hier als Merkmale der "Arbeitsaufgabe" der Handlungsspielraum sowie die Emotionsarbeit Berücksichtigung fanden. Die Befunde zeigen, dass im Jahr 2024 68 % der insgesamt befragten abhängig Beschäftigten ihre Arbeit häufig selbst planen und einteilen können, 33 % häufig Einfluss auf die Arbeitsmenge haben und 12 % nach eigenen Aussagen häufig mit gefühlsmäßig belastenden Situationen konfrontiert sind.

Dabei sind jedoch branchenbezogene Unterschiede zu berücksichtigen. So geben im Bereich "Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information" 62 % der Beschäftigten an, die Arbeit häufig selbst planen und einteilen zu können, im Bereich "Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister" sind es dagegen 82 % der Beschäftigten. "Häufig Einfluss auf die Arbeitsmenge" hat der BiBB/BAuA-Beschäftigtenbefragung zufolge im Bereich "Öffentliche und private Dienstleistungen" nur etwa jede/r dritte Beschäftigte (31 %), bei Beschäftigten in "Land-, Forstwirtschaft, Fischerei" sind es etwa 6 von 10 Beschäftigten (Datenvisualisierungstool der BAuA, 2026). In den verschiedenen Wirtschaftszweigen sind Beschäftigte unterschiedlich häufig mit gefühlsmäßig belastenden Situationen konfrontiert: So sind es im Bereich "Gesundheit und Sozialwesen" 25 %, im Bereich "Erziehung und Unterricht" 20 % der Beschäftigten (siehe auch Kapitel 9.4 [Interaktionsarbeit](#)).

9.1.1 Art der Gefährdungen und deren Wirkungen

Die Gestaltung von Arbeitsaufgaben ist für eine ergonomische, menschengerechte Arbeitsgestaltung von zentraler Bedeutung. Die im BAuA-Projekt "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" (BAUA, 2017) recherchierten Studien belegen Zusammenhänge z. B. von Handlungsspielraum und Emotionsarbeit mit körperlichen oder psychosomatischen Beschwerden sowie Befindensindikatoren wie etwa Arbeitszufriedenheit und Stresserleben.

Grundsätzlich sind Arbeitsaufgaben so zu gestalten, dass sie den oben genannten Gestaltungsanforderungen Rechnung tragen und gesundheitsgefährdende Ausprägungen soweit als möglich vermieden werden. Im Interesse des Gesundheitsschutzes zu vermeiden bzw. zu reduzieren sind insbesondere:

- unvollständige, partialisierte Tätigkeiten
- abwechslungsarme Tätigkeiten, einseitige Anforderungen
- unzureichender Einfluss auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitstempo, Arbeitsmittel und -abläufe, Arbeitsziele und -menge (unzureichende Handlungsspielräume)
- hohe Informationsmenge, fehlende und unvollständige Informationen und Informationen von schlechter Qualität
- (fortlaufend) hohe Anforderungen an die Emotionsregulation
- traumatische Ereignisse bei der Arbeit
- unzureichende Passung von Arbeitsanforderungen und Qualifikation der Arbeitenden und unzureichende Einweisung und Einarbeitung in Tätigkeiten
- unzureichende Gelegenheiten zu sozialen Kontakten, sozial isolierte Arbeit

Durch Studien belegt ist die Gesundheitsrelevanz des **Handlungsspielraums**, also der Möglichkeit, Einfluss auf den Verlauf einer Arbeitstätigkeit nehmen bzw. Entscheidungen treffen zu können. Ein hoher Handlungsspielraum steht im Zusammenhang mit positiven Folgen für die Gesundheit, während ein geringer Handlungsspielraum die Gesundheit nachweislich negativ beeinflusst (BRADTKE et al., 2016). Die Studien zeigen allerdings auch, dass nicht grundsätzlich von einer linearen Dosis-Wirkungs-Beziehung ausgegangen werden darf, sondern dass der Zusammenhang zwischen Handlungsspielraum und Gesundheit in Abhängigkeit von weiteren Faktoren sehr unterschiedliche Formen annehmen kann. Von einer Gefährdung für die Gesundheit der Arbeitenden ist nach gegenwärtiger Studienlage insbesondere dann auszugehen, wenn hohe (quantitative und qualitative) Anforderungen mit fehlenden bzw. unzureichenden Möglichkeiten einhergehen, auf Arbeitsmenge, -tempo und -abläufe Einfluss zu nehmen (ROSEN, 2016).

Handlungsspielräume bei der Arbeit sind weiterhin auch als Expositionsbedingung des Umgangs mit zum Beispiel gefährlichen Stoffen oder Maschinen bei der Arbeit von Bedeutung. So können beispielsweise mangelnde Möglichkeiten, auf das Arbeitstempo, die Arbeitsmenge oder die Arbeitsumgebung (z. B. Beleuchtung, Lärm) Einfluss zu nehmen, die Gefährdung beim Umgang mit Gefahr- oder Biostoffen und bei der Verwendung von Arbeitsmitteln erhöhen (TRBA 400 Anlage 6). Handlungs- und Entscheidungsspielräume sollten so gestaltet sein, dass eine sichere Verwendung von Arbeitsmitteln und ein sicherer Umgang mit Gefahrstoffen oder biologischen Arbeitsstoffen gewährleistet sind. In diesem Sinne wird sowohl in der Gefahrstoffverordnung als auch in der Biostoffverordnung explizit gefordert, bei der Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit mit Gefahr- bzw. Biostoffen auch "Belastungs- und Expositionssituationen, einschließlich psychischer Belastung" (§ 4 Abs. 3 Nr. 5a BioStoffV; TRBA 400 Abschnitt 6 und Anlage 6; § 6 Abs. 1 Nr. 8a GefStoffV) zu berücksichtigen.

Von gesundheitlicher Relevanz sind weiterhin die mit der Arbeit verbundenen emotionalen Anforderungen an die Beschäftigten, die insbesondere im (wachsenden) Bereich personennaher Dienstleistungen gestellt werden. Von **Emotionsarbeit** wird gesprochen, wenn das Zeigen eines bestimmten Emotionsausdrucks bei der Arbeit bzw. das Unterdrücken inadäquater Emotionen – unabhängig von den eigenen aktuellen Empfindungen – eine eigenständige und zentrale Anforderung der Arbeit darstellt, wie es bei personenbezogenen Dienstleistungen häufig der Fall ist. Insbesondere bei der Interaktionsarbeit, etwa im Kundenservice, können Emotionen sowohl Arbeitsmittel als auch Arbeitsgegenstand sein, da der Arbeitende in der Interaktion mit dem Kunden/Patienten/Klienten nicht nur seine eigenen Emotionen regulieren muss, sondern es ggf. auch Bestandteil seiner Arbeitsaufgabe ist, auf die Emotionen der Kunden/Patienten/Klienten Einfluss zu nehmen (siehe auch Kapitel 9.4 [Interaktionsarbeit](#)). Gesundheitsrisiken bestehen insbesondere im Falle "emotionaler Dissonanz", wenn also der bei der Arbeit gewünschte Emotionsausdruck nicht mit der gefühlten Emotion übereinstimmt. Je nach Häufigkeit und Dauer gehen solche Dissonanz Erfahrungen mit erhöhter emotionaler Erschöpfung und stärkerer Depersonalisation (d. h. einem anhaltenden Gefühl von "Unwirklichkeit", "nicht richtig hier zu sein", "neben sich zu stehen") sowie mit schlechterem mentalen und körperlichen Befinden einher (SCHÖLLGEN & SCHULZ, 2016a).

Bei Tätigkeiten, bei denen Beschäftigte bei ihrer Arbeit traumatischen Ereignissen ausgesetzt sein könnten, sind im

Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch die Möglichkeiten zu prüfen, die damit verbundenen Gesundheitsrisiken soweit als möglich zu reduzieren. Ereignisse, die den drohenden Tod, eine ernsthafte Verletzung, körperliche oder sexuelle Gewalt beinhalten, werden als traumatisch bezeichnet (APA 2018). Die **traumatische Belastung** durch solche Ereignisse kann schwerwiegende Folgen für die (psychische) Gesundheit der Betroffenen haben. Von traumatischen Ereignissen potenziell betroffen sind Beschäftigte diverser Berufsgruppen, u. a. bei der Polizei, bei Feuerwehr und Rettungskräften, Lokomotivführer, Bankangestellte oder Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung.

9.1.2 Ermittlung und Beurteilung

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gilt es zu ermitteln und zu beurteilen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um die Wahrscheinlichkeit des Auftretens der in Kapitel 9.1.1 beschriebenen Gefährdungen (also bspw. unzureichende Handlungsspielräume) soweit als möglich zu reduzieren. Zu dieser Beurteilung gibt es keine spezifischen gesetzlichen Vorschriften und staatlichen Regeln außer der grundlegenden Forderung, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern. Hierbei sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen, wie sie bspw. in den Normen DIN EN ISO 6385 und 10075-2 beschrieben sind. Grundsätzlich muss die Beurteilung tätigkeitsspezifisch erfolgen (also die konkreten Anforderungen und Ausführungsbedingungen der betrachteten Tätigkeit in den Blick nehmen) sowie sachlich begründet und nachvollziehbar sein.

Zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung können Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsinterviews und Workshops zweckdienlich sein (siehe GDA ARBEITS-PROGRAMM PSYCHE, 2022). Grundsätzlich empfehlenswert ist es, Führungskräfte und Beschäftigte als primäre Gestaltungsakteure einzubinden und den Prozess gestaltungsorientiert auszurichten. Im Mittelpunkt der Beurteilung sollte die Frage stehen, welche Maßnahmen bereits umgesetzt wurden und welche ggf. weitergehend umgesetzt werden müssen, um die in Kapitel 9.1.1 beschriebenen Gefährdungen so weit als möglich zu vermeiden.

9.1.3 Arbeitsschutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Zur Vermeidung unvollständiger, partialisierter Arbeit sollten Tätigkeiten neben vor- und nachbereitenden Aufgaben auch organisierende und kontrollierende Aufgaben umfassen (horizontale bzw. sequenzielle Vollständigkeit). Weiterhin sollte eine Tätigkeit neben einfachen automatisierten Bewertungsprozessen auch problemlösende und kreative Denkprozesse beinhalten (vertikale bzw. hierarchische Vollständigkeit). Vollständige Tätigkeiten setzen hinreichende Handlungsspielräume voraus, die es Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeits- und Pausenzeiten, das Arbeitstempo, die Arbeitsmittel und -abläufe sowie die Arbeitsziele und -menge so beeinflussen zu können, dass sich Arbeitsaufgaben effektiv und gesundheitsverträglich durchführen lassen (BAuA, 2025).

Abwechslungsarmen Tätigkeiten und einseitigen Belastungen kann durch systematische Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel (job rotation) entgegengewirkt werden. Bei Aufgabenerweiterungen (job enlargement) werden Beschäftigten mehrere verschiedene, aber in ihrem Anforderungsniveau vergleichbare Aufgaben zugewiesen. Infolge von Aufgabenanreicherungen (job enrichment) werden Beschäftigten neben den vorhandenen Aufgaben auch qualitativ höherwertige Aufgaben übertragen.

Emotionsarbeit ist bei personenbezogenen Dienstleistungen bzw. "Interaktionsarbeit" nicht vermeidbar, sondern i.d.R. inhärenter Bestandteil der Arbeit. Gesundheitliche Risiken durch Emotionsarbeit lassen sich reduzieren durch (siehe auch Kapitel 9.4 [Interaktionsarbeit](#)):

- begrenzte Expositionszeiten, Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel
- häufige (Kurz-)Pausen mit Möglichkeiten zum Rückzug
- Gewährung situativer Kontrollspielräume, z. B. wenn die (Emotions-)Arbeit mit Kunden unter definierten Bedingungen angepasst, unterbrochen oder abgebrochen werden kann
- Schaffung von Möglichkeiten zum Ausstieg aus kritischen Situationen (klare Regelungen, Rückzugsorte)
- Möglichkeiten zu Austausch und Beratung über emotional belastende Situationen, z. B. in Teambesprechungen, Coaching, Supervision
- Stärkung der sozialen Unterstützung, z. B. wenn eine Kollegin/ein Kollege die Betreuung eines schwierigen Kunden übernimmt
- die Stärkung des Kundenkontakts, um ein Vertrauensverhältnis mit dem Kunden zu schaffen
- Erwartungen über zu zeigende oder zu unterdrückende Emotionen auch gegenüber anderen Personengruppen (z. B. Kund/-innen, Patient/-innen, Lieferant/-innen, Lernenden) klar formulieren

Zur Reduktion von Gesundheitsgefährdungen durch traumatisierende Ereignisse sind nach DGUV Grundsatz 306 001 folgende Maßnahmen empfehlenswert:

- Erstellung eines Notfallplans, der regelt, welche Informationen von wem wie erhoben und weitergegeben werden
- Erstellung eines betrieblichen Betreuungskonzepts, das beschreibt, wie bei der Betreuung eines traumatisierten Beschäftigten betrieblich vorzugehen ist
- Sicherstellung einer betrieblichen Erstbetreuung, über die eine nicht-therapeutische psychosoziale Beratung und Unterstützung des Betroffenen erfolgt
- Rehabilitation

Zu den Grundpflichten des Arbeitgebers gehört es, getroffene Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Dazu gehört (1) die Kontrolle, ob festgelegte Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden, sowie (2) die Beurteilung, ob dadurch Gefährdungen durch unzureichend gestaltete Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgaben tatsächlich reduziert wurden. Dafür können Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsinterviews oder Workshops zweckdienlich sein. Ausreichend können aber auch mündliche Nachfragen sein, etwa im Rahmen einer Begehung oder durch schriftliche Kurzbefragungen der Beschäftigten und Führungskräfte (siehe GDA-ARBEITSPROGRAMM PSYCHE, 2022).

9.1.4 Vorschriften, Regelwerk, Literatur

- www.gesetze-im-internet.de
- www.eur-lex.europa.eu
- www.baua.de
- www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln
- www.beuth.de

APA – American Psychiatric Association (2018). Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen DSM-5®. Deutsche Ausgabe herausgegeben von P. Falkai und H.-U. Wittchen. 2., korrigierte Auflage. Göttingen: Hogrefe

BRADTKE, E., MELZER, M., RÖLLMANN, L., RÖSLER, U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2025). Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermeiden. Gestaltungsanforderungen und -optionen. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Datenvisualisierungstool der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (www.baua.de/datavis); Stand: 19. Januar 2026

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.). DGUV Grundsatz 306-001. Traumatische Ereignisse - Prävention und Rehabilitation. Berlin: DGUV.

DIN EN ISO 6385 (2016). Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen (ISO 6385:2016). Deutsche Fassung EN ISO 6385:2016. Berlin: Beuth.

DIN EN ISO 10075-2:2024-12, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (ISO 10075-2:2024); Deutsche Fassung EN ISO 10075-2:2024. Berlin: DIN Media.

GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2022). Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis (4., vollst. überarbeitete Aufl.). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand: 15. Juni 2022.

Rosen, P.H. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Schöllgen, I., Schulz, A. (2016a). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Emotionsarbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Schöllgen, I., Schulz, A. (2016b). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Traumatische Belastungen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

9.1.5 Autoren und Ansprechpartner

- Dr. Katja Schuller
Fachgruppe 3.2 „Psychische Belastung und Mentale Gesundheit“
- Dr. David Beck
Fachgruppe 3.2 "Psychische Belastung und Mentale Gesundheit"
- Prof. Dr. Martin Schütte
(früher) Fachbereich 3 "Arbeit und Gesundheit"

[Kontakt](#)

Impressum

Zitiervorschlag:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2023.
Handbuch Gefährdungsbeurteilung
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
DOI: 10.21934/baua:fachbuch20230531
[Bitte Zugriffsdatum einfügen]
Verfügbar unter: www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung

Fachliche Herausgeber:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund

Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Redaktion: Strategische Kommunikation und Kooperation, BAuA

Gestaltung: Susanne Graul, BAuA; eckedesign, Berlin

Fotos: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln; Kapitel "Biostoffe": Nancy Heubach, BAuA

Diese Handlungshilfe benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Alle Urheberrechte bleiben vorbehalten. Die auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hinterlegten Datenbankinhalte, Texte, Grafiken, Bildmaterialien, Ton-, Video- und Animationsdateien sowie die zum Download bereitgestellten Publikationen sind urheberrechtlich geschützt. Wir behalten uns ausdrücklich alle Veröffentlichungs-, Vervielfältigungs-, Bearbeitungs- und Verwertungsrechte an den Inhalten vor.

Die Inhalte dieser Handlungshilfe wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.