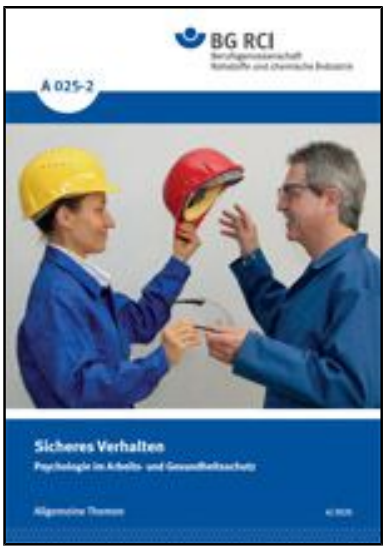
BG RCI
Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

Allgemeine Themen

Sicheres Verhalten

Psychologie im Arbeits- und Gesundheitsschutz



A 025-2
Stand: 4/2020
(Überarbeitung der Ausgabe 11/2015)

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks

Titel 3
VISION ZERO 3
1 Einleitung 4
2 Wodurch wird sicheres Verhalten beeinflusst? 4
2.1 Einflüsse auf das Verhalten 4
2.2 Entstehung von Verhaltensmustern 5
3 Wie bauen sich Verhaltensgewohnheiten auf? 6
4 Welchen Einfluss hat die soziale Gruppe auf das sichere Verhalten? 8
5 Wie kann man sicheres Verhalten fördern? 9
Anhang: - Literaturverzeichnis 10
Sonstiges 12

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

Die vorliegende Schrift konzentriert sich auf wesentliche Punkte einzelner Vorschriften und Regeln. Sie nennt deswegen nicht alle im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen. Seit Erscheinen der Schrift können sich darüber hinaus der Stand der Technik und die Rechtsgrundlagen geändert haben.

Die Schrift wurde sorgfältig erstellt. Dies befreit nicht von der Pflicht und Verantwortung, die Angaben auf Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit selbst zu überprüfen.

Das Arbeitsschutzgesetz spricht vom Arbeitgeber, das Sozialgesetzbuch VII und die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger vom Unternehmer. Beide Begriffe sind nicht völlig identisch, weil Unternehmer/innen nicht notwendigerweise Beschäftige haben. Im Zusammenhang mit der vorliegenden Thematik ergeben sich daraus keine relevanten Unterschiede, sodass „die Unternehmerin/der Unternehmer“ verwendet wird.

VISION ZERO

Die **VISION ZERO** ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Höchste Priorität hat dabei die Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten. Eine umfassende Präventionskultur hat die VISION ZERO zum Ziel.

Nähere Informationen zur VISION ZERO-Präventionsstrategie finden Sie unter www.bgrci.de/praevention/vision-zero.

In diesem Merkblatt besonders angesprochener Erfolgsfaktor:

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

„Wissen schafft Sicherheit“, „Motivieren durch Beteiligung“

1 Einleitung

Die Sicherheitsarbeit in den Mitgliedsunternehmen der BG RCI macht das Wissen um die Entstehung von sicheren und gesundheitsbewussten Verhaltensweisen zunehmend zu einer wichtigen Grundlage ihrer Arbeit. Dabei ist das Verhalten des Menschen am Arbeitsplatz sowohl eine Quelle von Veränderungen als auch das Ziel von Veränderungsmaßnahmen.

Die vorliegende Broschüre ist unter anderem als Teilnehmerunterlage zu den Seminarteilen „Psychologie der Arbeitssicherheit“ und „Verhaltensbezogene Maßnahmen“ vorgesehen. Sie folgt den Fragen, die sich in Seminaren zu diesem Thema ergeben:

- **Wodurch wird sicheres Verhalten beeinflusst?**
- **Wie bauen sich Verhaltensgewohnheiten auf?**
- **Welchen Einfluss hat die soziale Gruppe auf das sichere Verhalten?**
- **Wie kann man sicheres Verhalten fördern?**

2 Wodurch wird sicheres Verhalten beeinflusst?

2.1 Einflüsse auf das Verhalten

Sicheres (arbeitsschutzgerechtes) sowie sicherheitswidriges Verhalten von Beschäftigten wird – wie jedes Verhalten – von unterschiedlichen Einflüssen bestimmt.

Diese Einflüsse lassen sich folgendermaßen einteilen:

1. Wissen

- Verfügen die Beschäftigten über die notwendigen Informationen?
- Haben die Beschäftigten ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen?

2. Wollen

- Sind die Beschäftigten motiviert, sicher zu arbeiten?
- Haben die Beschäftigten die notwendige Einsicht?
- Verfügen die Beschäftigten über eine positive Einstellung zum Arbeitsschutz?

3. Können

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

- Verfügt die Beschäftigte/der Beschäftigte über die für die einzelne Tätigkeit notwendige Qualifikation?
- Ist die Beschäftigte/der Beschäftigte vorübergehend in der eigenen physischen und psychischen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt?
- Sind die Beschäftigten in der Lage sich sicher zu verhalten, weil entsprechende persönliche Schutzausrüstungen und geeignete Arbeitsmittel vorhanden sind?

4. Dürfen

- Welche Sicherheits- bzw. Risikokultur herrscht im Unternehmen vor?
- Dürfen sich die Beschäftigten im operativen Tagesgeschäft tatsächlich sicherheits- und gesundheitsgerecht Verhalten?
- Wie positionieren sich Führungskräfte im Spannungsfeld „Produktivität <–> Arbeitssicherheit“ – hat im Zweifel die sichere aber dafür zeitintensivere Vorgehensweise die Priorität?

5. Müssen

- Gibt es eindeutige Sicherheitsregeln, die von Führungskräften gesetzt, selbst eingehalten und kontrolliert werden?
- Werden diese Regeln konsequent über alle Ebenen hinweg gleich behandelt?
- Fürsorgepflicht bei Regelverstößen: Ergehen durch die Führungskräfte transparente, abgestimmte Sanktionsmaßnahmen bis hin zur Abmahnung – und letztlich einer Kündigung?

Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für erste betriebliche Maßnahmen, zum Beispiel:

1. Wissen:	Beschäftigte informieren und in anregender Form unterweisen.
2. Wollen:	Beschäftigten auf Augenhöhe begegnen und die Eigenmotivation durch gute Begründungen wecken.
3. Können:	Beschäftigte qualifizieren und Arbeitsmittel und Arbeitsbedingungen überprüfen.
4. Dürfen:	Die Sicherheitskultur im Betrieb thematisieren und etwaige „Grauzonen“ abschaffen.
5. Müssen:	Kritisches Prüfen der internen Arbeitsschutzregeln (Qualität/Quantität) und Sicherstellen ihrer Anwendung über alle Hierarchieebenen hinweg.

2.2 Entstehung von Verhaltensmustern

Sicheres Verhalten ist beobachtbares Handeln eines Beschäftigten. Es ist das Ergebnis eines psychischen Prozesses, der in einem hohen Ausmaß von individuellen Aspekte abhängt.

Dieser Prozess lässt sich folgendermaßen beschreiben:

1. Stufe: Gefahrenwahrnehmung
Individuelle Aspekte sind zum Beispiel:

- Unterschiedliche Funktionsfähigkeit der Sinnesorgane

- Unterschiedliche Wahrnehmungsschwellen
- Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft
- Qualifikation und Erfahrungswissen

2. Stufe: Gefahrenbewertung
Individuelle Aspekte sind zum Beispiel:

- Einschätzung des Potenzials einer Gefährdung
- Bekanntheitsgrad einer Gefährdung
- Vertrautheit mit der Gefährdung
- Eingeschränkte Sensibilität gegenüber Gefahrensignalen und gefährlichen Arbeitsbedingungen bei häufig wiederkehrendem Umgang

3. Stufe: Entscheidung über das notwendige Verhalten
Eine angemessene Wahrnehmung (1. Stufe) und Bewertung (2. Stufe) einer vorhandenen Gefährdung werden erschwert oder behindert durch:

- Schwer erkennbar gefährliche Arbeits- und Umgebungsbedingungen
- Nicht oder nur schlecht erkennbare Gefahrensignale
- Fehlende oder versteckt angebrachte Sicherheitskennzeichnungen

Solche ungünstigen äußeren Bedingungen begünstigen damit die Entscheidung für ein sicherheitswidriges Verhalten (3. Stufe).

Um die Verhaltensmuster der Beschäftigten in Richtung von arbeitsschutz- und gesundheitsgerechtem Verhalten zu beeinflussen, sind sowohl Maßnahmen der Verhältnis- als auch Verhaltensprävention notwendig.

Verhältnisprävention setzt bei den Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz an und bedeutet, dass durch eine vorbeugende Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit Hilfe von technischen und organisatorischen Maßnahmen der Arbeitssystemgestaltung die notwendigen Voraussetzungen für arbeitsschutzgerechtes Verhalten geschaffen werden.

Verhaltensprävention setzt beim Verhalten des Einzelnen an. Es bedeutet, durch vorbeugende Maßnahmen die Beschäftigten dazu zu bewegen, sich dauerhaft sicher- und gesundheitsgerecht zu verhalten.

3 Wie bauen sich Verhaltensgewohnheiten auf?

Der Aufbau von Verhaltensgewohnheiten wird durch folgende Erkenntnisse aus der psychologischen Grundlagenforschung erklärt:

- Ein Verhalten, dessen Ergebnis als Erfolg erlebt wird, tendiert dazu, wiederholt zu werden.
- Ein Verhalten, dessen Ergebnis als Misserfolg erlebt wird, tendiert dazu, verändert zu werden.
- Ein Verhalten, dessen Ergebnis wiederholt als Erfolg erlebt wird, entwickelt sich zu einer entsprechenden Verhaltensgewohnheit.
- Sicheres Verhalten, das im Betrieb Vorteile hat, wird häufiger gezeigt und entwickelt sich zu einer sicheren Gewohnheit.
- Sicherheitswidriges Verhalten, das im Betrieb Vorteile hat, wird häufiger gezeigt und entwickelt sich zu einer sicherheitswidrigen Gewohnheit.

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

- Im Betrieb müssen daher mehr Vorteile für sicheres Verhalten geschaffen werden.
- Sicherheitswidriges Verhalten hat durch den Zeitvorteil und die Bequemlichkeit schon einen gewissen Vorsprung in der Bilanz. Wird dieser Vorsprung nicht durch Motivationsmaßnahmen aufgehoben, entscheiden sich die Beschäftigten für sicherheitswidrige Gewohnheiten.

Abbildung 1: Verhalten und Motivation

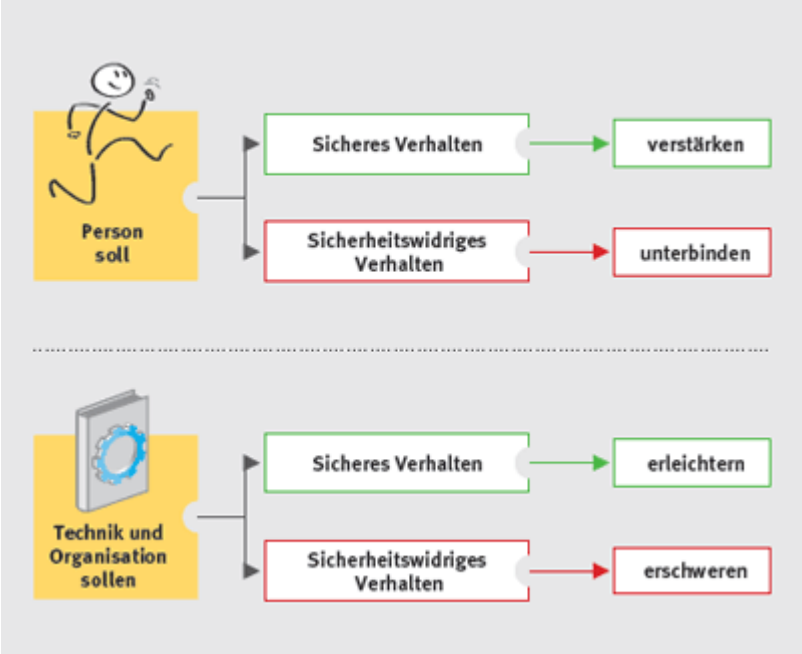
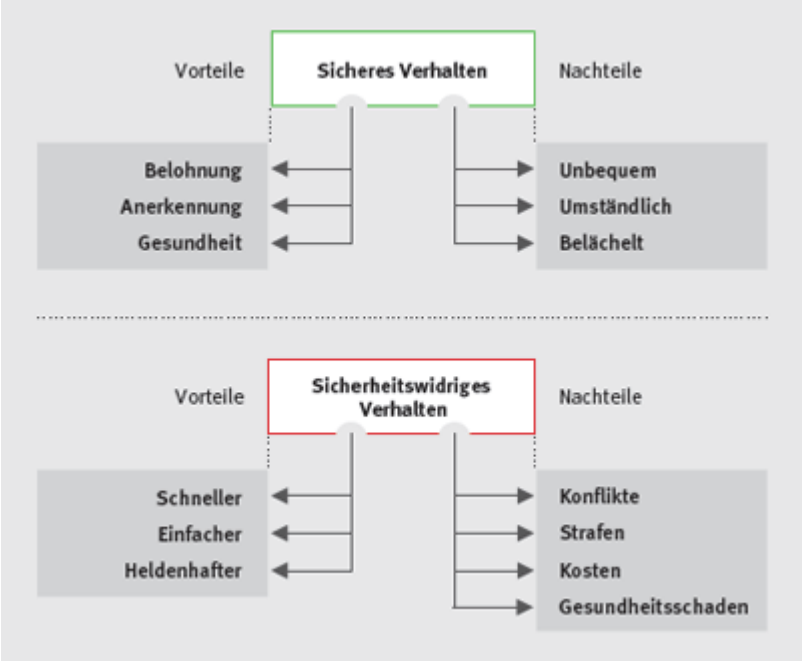


Abbildung 2: Verhaltensgewohnheiten



Betriebliches Verhalten lässt sich in verschiedene Arten gliedern. Der Unterschied zwischen den Einzelstufen – und damit ihr unterschiedlicher Charakter – wird durch das Maß der Beteiligung des überlegenden Denkens geprägt.

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

- **Bewusstes Verhalten**
  Bei einem Anfänger/einer Anfängerin ist jede Anforderung neu und damit bewusstes Verhalten. Mit zunehmender Erfahrung, sofern die Palette der Anforderungen nicht zu große Änderungen erfährt, tritt der Anteil des bewussten, überlegten Verhaltens zugunsten von Gewohnheiten zurück. Im Arbeitsbereich macht daher der Anteil des bewussten Verhaltens einen relativ geringen Prozentsatz aus. Viele klassische Maßnahmen des Arbeitsschutzes zielen jedoch auf das bewusste Verhalten ab und greifen daher in vielen Fällen zu kurz.
- **Gewohnheiten**
  Gewohnheiten sind gleichartige Verhaltensmuster, entwickelt durch Lernprozesse mit wiederkehrenden, gleichen Anforderungen. Gewohnheiten bestimmen den Großteil des menschlichen Verhaltens schlechthin und sind daher auch im Arbeitsverhalten dominant. Jede Gewohnheit beginnt mit bewusstem, überlegtem Vorgehen und damit auch immer mit einem Entscheidungsprozess. Durch Erfahrungen, Fehler, Fehlentscheidungen und auch durch Teilerfolge bilden sich im Lernprozess perfekt passende Verhaltensmuster und damit letztlich optimale, gleichbleibende Verhaltensergebnisse heraus. Basiert das Ergebnis der Gewohnheitsbildung ausschließlich auf persönlichen Erfahrungen, werden die genannten Muster der Gefahrenwahrnehmung aktiv und es bilden sich unkontrollierte Verhaltensmuster heraus.
- **Automatismen**
  Als Automatismen werden unbewusste, direkt ablaufende exakte Reaktionen des Bewegungsapparates bezeichnet, z. B.
  - Treppen steigen,
  - Tür öffnen,
  - Lichtschalter betätigen,
  - Ausweichen vor erkannten Hindernissen,
  - Betätigen von Bedienelementen an Maschinen und Fahrzeugen.

  Für den Lernprozess von Automatismen in der Technik hat sich der Begriff Training herausgebildet. Durch Training werden die Funktionen von Werkzeugen und Hilfssystemen mit den Möglichkeiten der Motorik des menschlichen Bewegungsapparates verknüpft.
- **Reflexe**
  Gegen die Gefahren der natürlichen Umwelt haben sich bis heute einige Schutzinstinkte und daraus folgende Verhaltensmuster erhalten, z. B. instinktives, aufgrund äußerer Impulse spontan ausgelöstes Verhalten wie Flucht-, Abwehr-, Festhaltereflex. Reflexe sind durch Lernmaßnahmen nicht änderbare, nicht steuerbare Verhaltensmuster.
  Die Reste der beim Menschen noch vorhandenen instinktiv ablaufenden Schutzreflexe sind gegenüber dem heutigen von der Technik geprägten Umweltgeschehen nicht nur wirkungslos, sondern bei einer Reihe technischer Abläufe sogar gefährlich. Ein typisches Beispiel ist der Nachgreifreflex, der ursprünglich als Festhaltereflex gegen Verlust des Gleichgewichts oder gegen Abstürzen geprägt war und sich heute, z. B. beim Kontakt mit maschinellen Zuführeinrichtungen, geradezu ins Gegenteil verkehrt. Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter greift z. B. an einer Maschine nach und wird in die Maschine eingezogen. Jedes Unterweisen oder Training der Beschäftigten, sich im Gefahrenfall sicher zu verhalten, bliebe ganz oder nahezu wirkungslos. Trainieren lässt sich mit Erfolg in der Regel bei Reflexverhalten nur das richtige Handeln nach der reflexartigen Handlung.

4 Welchen Einfluss hat die soziale Gruppe auf das sichere Verhalten?

Um die Handlungen Einzelner zu erklären, müssen die Gruppenprozesse, denen die handelnde Person zum Zeitpunkt der Handlung ausgesetzt war, einbezogen werden. Oft scheitern Sicherheitsprogramme in der Praxis an Gruppen, die für sich andere Entscheidungen als die geforderten treffen. Einzelne Zweifelnde werden durch die Annahme der Richtigkeit des Konsenses unterdrückt.

Gruppenentscheidungen zeichnen sich durch folgende Faktoren aus:

- **Gefühl der Unverwundbarkeit**

Bedenken gegen das geforderte Verhalten (schlechtes Gewissen) werden auf die Seite geschoben, wegrationalisiert („Uns passiert schon nichts“).

- Running Norm
  Normen werden von der Gruppe Schritt für Schritt außer Kraft gesetzt. Die Gruppe gibt dabei die Sicherheit, sich über die Normen hinwegzusetzen. Die Gruppenmitglieder treffen dabei ihre objektiv extremen Entscheidungen mit einer hohen Selbstsicherheit.
- Risky Shift
  Die Diskussion in der Gruppe und die Entscheidung in der Gruppe führen zu einer Verhaltensänderung in Richtung extremerer Verhaltensweisen. Es werden durch Gruppendruck – keiner will vor der Gruppe ängstlich oder vorsichtig erscheinen – Entscheidungen getroffen, die die einzelne Person ohne Rechtfertigungsdruck vor der Gruppe eher nicht getroffen hätte. Risikoreiche Verhaltensweisen können dadurch von einer Gruppe begünstigt werden.
- Methodismus
  Das Festhalten an vermeintlich langjährig erprobten Verfahrensweisen getreu dem Motto „das haben wir schon immer so gemacht“.

Gruppenprozesse und damit in bestehenden Gruppen eingeführte Verhaltens- und Verfahrensweisen, sind oft sehr langlebig. Gleichzeitig bilden Gruppen, die über längere Jahre zusammenarbeiten, oft ihre eigenen Regeln aus. Häufig spielen auch Gruppenbeziehungen aus der Freizeit, die in die Arbeitsgruppen hineinragen in Form einer informellen Gruppenstruktur eine Rolle. Solche informellen Gruppenstrukturen entziehen sich dann zumindest teilweise dem korrigierenden Einfluss am Arbeitsplatz.

Zwischen einzelnen Gruppen gibt es wie zwischen verschiedenen Menschen auch deutliche Unterschiede in der Risikowahrnehmung.

Bei der Risikowahrnehmung durch die Gruppe spielen neben dem Wissen jedes einzelnen Gruppenmitgliedes auch die Werte der Gruppe eine herausragende Rolle. Viele Studien weisen Unterschiede in der Wahrnehmung von Risiken zwischen Menschen auf. Bei Gruppen werden diese Wahrnehmungsunterschiede kleiner, da sich die meisten Personen der Gesamtgruppenwahrnehmung annähern.

5 Wie kann man sicheres Verhalten fördern?

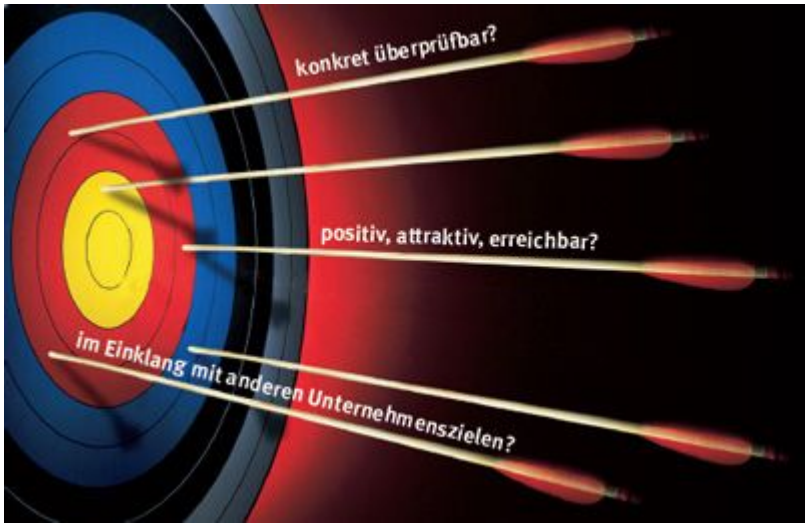
Zur Förderung eines sicheren Verhaltens:

- Beschäftigte aktiv in die Gefährdungsbeurteilung und deren Umsetzung einbinden.
- Beschäftigte darin bestärken, Probleme mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz offen anzusprechen.
- Gemeinsam mit den Beschäftigten technische und/oder organisatorische Lösungen für Gefährdungen am Arbeitsplatz suchen und finden.
- Zügige Bearbeitung und Beseitigung von Mängeln fördern. Rückmeldungen fordern und geben.
- Alle betroffenen Beschäftigten über Gefährdungen und getroffene Schutzmaßnahmen informieren.
- Generell den Informationsfluss im Arbeitsschutz verbessern.
- Mit allen Beteiligten Kosten und Nutzen von Maßnahmen ansprechen.
- Auch nicht direkt beteiligte Beschäftigte tätigkeits- und dialogorientiert über Gefährdungen informieren, die an ihrem Arbeitsplatz ebenfalls bestehen könnten.
- Dafür Sorge tragen, dass an allen erforderlichen Orten im Arbeitsbereich Sicherheits- und Gefahrenhinweise, beispielsweise über das Anbringen entsprechender Piktogramme, gegeben werden. Dies ist besonders streng zu beachten, bei Gefahren, für die wir keine Wahrnehmungsorgane haben, oder an Stellen, an denen die Wahrnehmung überfordert wird.
- Selbst Vorbild sein. Sichere Vorbilder unterstützen.
- Sicherheitswidriges Verhalten konstruktiv kritisieren.

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

- Sicheres Verhalten gezielt, ehrlich, authentisch anerkennen.
- Bei Störungen, Beinahe-Unfällen und Unfällen eventuelle Zusammenhänge mit sicherheitswidrigem Verhalten nachvollziehbar klären, Schuldzuweisungen vermeiden, multikausale Ursachenanalyse durchführen.
- Offene Gespräche führen zu dem häufig auftretenden Widerstreit zwischen kurzfristigen Vorteilen des sicherheitswidrigen Verhaltens (bequemer, schneller ...) und dem langfristigen Gewinn durch sicheres Arbeiten (Gesundheit, Qualität ...).
- Verhalten durch Zielvereinbarungen steuern.

Ist das Ziel...



Anhang: Literaturverzeichnis

Verbindliche Rechtsnormen sind Gesetze, Verordnungen und der Normtext von Unfallverhütungsvorschriften. Abweichungen sind nur mit einer Genehmigung der zuständigen Behörde bzw. des zuständigen Unfallversicherungsträgers (z. B. Berufsgenossenschaft) erlaubt. Voraussetzung für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung ist, dass die Ersatzmaßnahme ein mindestens ebenso hohes Sicherheitsniveau gewährleistet.

Keine verbindlichen Rechtsnormen sind Technische Regeln zu Verordnungen, Durchführungsanweisungen von Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften), DGUV Regeln, DGUV Informationen, Merkblätter, DIN-/VDE-Normen. Sie gelten als wichtige Bewertungsmaßstäbe und Regeln der Technik, von denen abgewichen werden kann, wenn die gleiche Sicherheit auf andere Weise erreicht wird.

Fundstellen im Internet
Die Merkblattreihen der BG RCI sowie ein umfangreicher Teil des staatlichen Vorschriften- und Regelwerkes und dem der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (rund 1750 Titel) sind im Kompendium Arbeitsschutz der BG RCI verfügbar. Die Nutzung des Kompendiums im Internet ist kostenpflichtig. Ein kostenfreier, zeitlich begrenzter Probezugang wird angeboten.
Weitere Informationen unter www.kompendium-as.de.

Zahlreiche aktuelle Informationen bietet die Homepage der BG RCI unter www.bgrci.de/praevention und fachwissen.bgrci.de.

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

Detailinformationen zu Schriften und Medien der BG RCI sowie Bestellung unter medienshop.bgrci.de.

Ausgewählte Merkblätter, Anhänge und Vordrucke aus Merkblättern und DGUV Regeln sowie ergänzende Arbeitshilfen werden im Downloadcenter Prävention unter downloadcenter.bgrci.de zur Verfügung gestellt.

Unfallverhütungsvorschriften, DGUV Regeln, DGUV Grundsätze und viele DGUV Informationen sind auf der Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter publikationen.dguv.de zu finden.

Seit dem 1. Mai 2014 gilt für das Vorschriften- und Regelwerk der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) eine neue Systematik und Nummerierung.

1. Gesetze, Verordnungen, Technische Regeln

Bezugsquelle: Buchhandel
Freier Download unter www.bundesrecht.juris.de (Gesetze und Verordnungen) bzw. www.baua.de (Technische Regeln)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG)

2. Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften), DGUV Regeln, DGUV Grundsätze, DGUV Informationen, Merkblätter und sonstige Schriften der Unfallversicherungsträger

Bezugsquellen: Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg, medienshop.bgrci.de oder Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg, www.jedermann.de, verkauf@jedermann.de
Mitgliedsbetriebe der BG RCI können die folgenden Schriften (bis zur nächsten Bezugsquellenangabe) in einer der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.

Merkblatt A 012: Mehr Sicherheit durch Kommunikation

⇨ Merkblatt A 025-1: Das Sicherheitsgespräch – Psychologie im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Merkblatt A 025-3: Einführung in das Konfliktmanagement

Merkblatt A 026: Gefährdungsorientiertes Unterweisen – Medien- und Gestaltungsvorschläge nach Gefährdungsfaktoren

Praxishilfe-Ordner „Aus Arbeitsunfällen lernen“

Praxishilfe-Ordner „Aus Berufskrankheiten lernen“

3. Andere Schriften und Medien

Bezugsquellen: Jedermann-Verlag GmbH, Postfach 10 31 40, 69021 Heidelberg, www.jedermann.de und Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg, medienshop.bgrci.de

Kompendium Arbeitsschutz als online-Datenbank oder DVD-ROM (beides kostenpflichtig): Vorschriften- und Regelwerk, Symbolbibliothek, Programme zur Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (GefDok32 und GefDok KMU). Information und kostenloser, zeitlich begrenzter Testzugang unter www.kompendium-as.de

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.

Ausgabe 4/2020 (Überarbeitung der Ausgabe 11/2015)
Diese Schrift können Sie über den Medienshop
unter **medienshop.bgrci.de** beziehen.
Haben Sie zu dieser Schrift Fragen, Anregungen, Kritik?
Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- Schriftlich:
  Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,
  Prävention, KC Präventionsprodukte und -marketing, Referat Medien
  Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- E-Mail: praeventionsprodukte@bgrci.de
- Kontaktformular: www.bgrci.de/kontakt-schriften

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie. Alle Rechte vorbehalten.