

# Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen-was tun?

---

Dr. med. Eva Erler

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)

Kompetenzzentrum für Sicherheit und Gesundheit (KSG)

Betriebsärztlicher Dienst

URL: <http://lavg.brandenburg.de>

E-Mail: [eva.erler@ksg.brandenburg.de](mailto:eva.erler@ksg.brandenburg.de)

## Definition von Gesundheit (WHO) :

### Gesundheit ist

- physisches
- psychisches und
- soziales Wohlbefinden, d.h. deutlich mehr als die bloße Abwesenheit von Krankheiten.

# Psychische Belastung der Arbeit



- Bedingungen der Arbeit, die auf das Denken, die Informationsverarbeitung und die Gefühle einwirken
- gibt es immer
- nicht beseitigen oder vermeiden, sondern **gestalten!**



## EN ISO 10075-1

- **Psychische Belastung** ist die Gesamtheit **aller erfassbaren Einflüsse**, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.
- **Psychische Beanspruchung** ist die **unmittelbare** (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

- Augenmerk:
  - ASA-Sitzungen für „Sondierungen“ nutzen
  - Veränderung des Durchschnittsalters in den letzten 10 Jahren?
  - Aufgabenveränderungen → inwiefern?
  - neue Aufgabenschwerpunkte → welche?
  - hohe Arbeitsverdichtung → besonders belastete Bereiche?
  - AU-Zeiten; Fluktuation
  - Personalentwicklung → ausbauen/Konzept?
  - Termin festlegen für weiteres Procedere

# Vorgehen zur Erhebung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz



## 1) Festlegen von Tätigkeiten und Bereichen

- **(Art der Tätigkeit** (ambulante Pflege, Schlosser, Führungstätigkeiten)
- **Arbeits-oder Organisationsbereich** (Verwaltung, Lager, Außendienst)

## 2) Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit

(Prüflisten, Mitarbeiterbefragung, Gesprächen...)

## 3) Auswertung und Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit

## 4) Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

## 5) Wirksamkeitskontrolle

## 6) Aktualisierung/Fortschreibung

## 7) Dokumentation



# Vorgehen zur Erhebung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz



- **Festlegung von Tätigkeiten/Bereichen (1)**

(GF, Führungskraft, BR/PR, Leitung Personalabteilung, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit...)

- **Verantwortlich: - Arbeitgeber**

- kann fachkundige Personen beauftragen §13 Abs. 2 ArbSchG

- Fachliche Berater: Betriebsärzte; Fachkräfte für Arbeitssicherheit (gemäß ASiG; DGUV V2)

- Betriebs-und Personalrat hat Mitbestimmungsrechte bei Durchführung und Organisation

- EINVERNEHMLICHE VORGEHENSWEISE!

- z.B. PRÜFLISTE/CHECKLISTE



# Ermittlung Psychischer Belastungen (2)

---



- *Standardisierte schriftliche **Mitarbeiterbefragung?***
- **Prüflisten** oder Checklisten zur Klärung der Belastungsschwerpunkte
- Bereichsbezogen oder Tätigkeitsbezogen
- Gefährdungen müssen konkretisiert werden (auch: Analyseworkshop, Beobachtungsinterview)
- **Analyseworkshop** – Voraussetzung offene Gesprächskultur
  - » Vertrauensvolle Atmosphäre
  - » ggf. Maßnahmevorschläge entwickeln
- **Beobachtungsinterview** – Arbeitssituation erfassen,
  - Kurzinterviews (zeitaufwendig)





# Beispiel Fragebogen-Prüfliste

- **Die Prüfliste Psychische Belastung (Unfallkasse des Bundes)**

- Bitte geben Sie für jede Frage an, ob das Merkmal auf Ihre Tätigkeit eher zutrifft oder eher nicht zutrifft.
- Beantworten Sie bitte alle Fragen, auch wenn Sie sich nicht ganz sicher sind. Entscheiden Sie sich dann für die Richtung, in die Ihre Tendenz geht. Nicht vollständig ausgefüllte Fragebogen können leider nicht ausgewertet werden, sie werden aussortiert.

- **1. ARBEITSTÄTIGKEIT**

EHER JA EHER NEIN

- 1.1 Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?
- 1.2 Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?
- 1.3 Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und / oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?
- 1.4 Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?
- 1.5 Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?
- 1.6 Ist die Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?
- 1.7 Ist Ihre Aufgabe/Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Lärm, Klima, Gerüche)?
- 1.8 Ist Ihre Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (zum Beispiel im Publikumsverkehr)?
- 1.9 Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (zum Beispiel Lage der Pausen, Arbeitstempo, Termine)?
- 1.10 Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (zum Beispiel Wahl der Arbeitsmittel / -methoden)?
- 1.11 Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Dienststelle / des Betriebes?

- **2. ARBEITSORGANISATION**

EHER JA EHER NEIN

- 2.1 Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?
- 2.2 Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?
- 2.3 Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?
- 2.4 Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?
- 2.5 Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?
- 2.6 Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?

- **3. SOZIALES**

EHER JA EHER NEIN

- 3.1 Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen / Kollegen?
- 3.2 Besteht ein positives soziales Klima?

- Die Arbeitswelt verändert sich immer schneller. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien vernetzen Menschen und Prozesse global. Arbeitsverdichtung, demographischer Wandel und Digitalisierung sind somit wichtige Themen, wenn es um den Arbeitsschutz der Zukunft geht.
- Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber/-innen dazu, auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (vgl. § 5 ArbSchG).
- Bei dieser Gefährdungsbeurteilung sind auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen (vgl. § 5 ArbSchG, Ziffer 6).
- Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geht es nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten.
- Auch hier steht die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit in Bezug auf die psychische Belastung im Vordergrund. Sie nimmt u.a. Arbeitsaufgaben und -abläufe sowie die sozialen Beziehungen in den Blick und trägt damit dazu bei, zum Beispiel Störungen von Arbeitsabläufen und Konflikte zu identifizieren und durch entsprechende Maßnahmen zu vermeiden.
- Die Gefährdungsbeurteilung leistet einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze.

# Erklärung zum Fragebogen GBU psychische Belastung

---



Die Einbeziehung der Beschäftigten gerade bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist von besonderer Bedeutung, um Gefährdungen zu erkennen und dann Maßnahmen abzuleiten, die die Beschäftigten akzeptieren und mittragen. Nutzen Sie ihre Mitwirkungspflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz und gestalten Sie ihre zukünftigen Arbeitsplätze mit.

- Im Folgenden geht es um die Beurteilung Ihrer Arbeitssituation.
- Das Ziel dieser Beurteilung ist es, Schwachstellen aufzudecken und konkrete Verbesserungsvorschläge für Ihren Arbeitsplatz zu entwickeln.
- Um dies zu bewerkstelligen, ist Ihr persönliches Urteil von entscheidender Bedeutung!
- Dabei geht es nicht um eine Beurteilung Ihrer Person, sondern um Ihre Bewertung der Arbeitstätigkeit.
- Ihre Angaben in diesem Fragebogen werden vertraulich behandelt, die Datenauswertung erfolgt anonym.
- Beurteilen Sie bitte nun auf den folgenden Seiten Ihre Arbeitstätigkeit durch Ankreuzen!

Bitte lassen Sie keine Frage aus!



# Fragebogen-Prüfliste (Beispiel)



Organisationseinheit: \_\_\_\_\_ Abteilung: \_\_\_\_\_ Referat: \_\_\_\_\_

## Fragebogen: Psychische Belastung

Bitte geben Sie für jede Frage an, ob das Merkmal auf Ihre Tätigkeit eher zutrifft oder eher nicht zutrifft. Beantworten Sie bitte alle Fragen und machen Sie bitte bei jeder Frage genau ein Kreuz. Nicht vollständig oder eindeutig ausgefüllte Fragebogen können das Ergebnis verfälschen.

1.	Arbeitsfähigkeit	Eher Ja	Eher Nein
1.1	Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Haben Sie die Möglichkeit eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und / oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Erspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Ist die Aufgabe/ Tätigkeit frei von erhöhter Vorfahrungs- und Ersatzangstgefahr?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Ist Ihre Aufgabe/ Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Luft, Klima, Geräusche)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Ist Ihre Aufgabe/ Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (zum Beispiel im Publikumsverkehr)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (zum Beispiel Lage der Pausen, Arbeitsrhythmus, Termine)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (zum Beispiel Wahl der Arbeitsmittel / -methoden)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Dienststelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.	Arbeitsorganisation	Eher Ja	Eher Nein
2.1	Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Werden von Ihrer regelmäßig Überstunden erwartet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Wird Ihnen im Falle dieser Überstunden problemlos Freizeitausgleich gewährt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.	Soziales	Eher Ja	Eher Nein
3.1	Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen / Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Besitzt ein positives soziales Klima?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anmerkungen / Vorschläge von Maßnahmen:

# Beurteilung psychischer Belastungsschwerpunkte- Auswertung Prüflisten (3)

---

- **Beurteilung** der psychischen Belastung bei der Arbeit: (3)
  - Auswertung aller erhaltenen Informationen (extern, anonym)
  - Vorstellung der Ergebnisse mit Ideensammlung zu geeigneten Maßnahmen bei:
    - Führungskräften und Personalrat
    - Beschäftigten
  - ggf. vertiefende Arbeitsplatzanalysen an besonders belasteten Arbeitsplätzen
  - Prioritäten festlegen

## Nächste Schritte

- Entwicklung und Umsetzung konkreter **Maßnahmen** (4)
- Konzept zur **Wirksamkeitskontrolle** (z.B. durch Mitarbeiterbefragung alle 3-5 Jahre) (5)
- Abschluss der **Dokumentation** (6)
- Stetige Aktualisierung und ggf. Erweiterung (**Fortschreibung**) (7)

# Gesundheitsgefährdungen

- Zeitdruck-** *was man nicht abschaffen kann, muss man bestmöglich gestalten*
- Unterbrechungen-** *Ursachen im Team analysieren und beseitigen*
- (Fachliche) Unter-/Überforderungen-** *Ursachen klären*
- Körperliche Belastungen-** *Klärung Akzeptanz der Tätigkeit, Gesundheitsförderung*
- Ergonomische Umgebungsbelastungen-** *Quellen, AP-Begehungen*
- Physikalische Umgebungsbelastungen-** *AP-Begehungen*



*Was man nicht abschaffen kann, muss man bestmöglich gestalten.*

- *geht um Beurteilung und Gestaltung der Arbeit*
- **keine** *Beurteilung psychischer Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten*
- *kann in bestehende Prozesse der Gefährdungsbeurteilung integriert werden*

- Rechtliche Grundlage: ArbSchG § 4 Nr. 1
- nach § 5 Abs. 3 ArbSchG - als Gefährdungsfaktor benannt
- § 6 Abs. 1 ArbSchG – Beurteilungsergebnisse – erfordern Arbeitsschutzmaßnahmen – Dokumentation
- *Es gibt **keine** Standards für eine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung.*
- *Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – GDA (Arbeitsprogramm Psyche)*