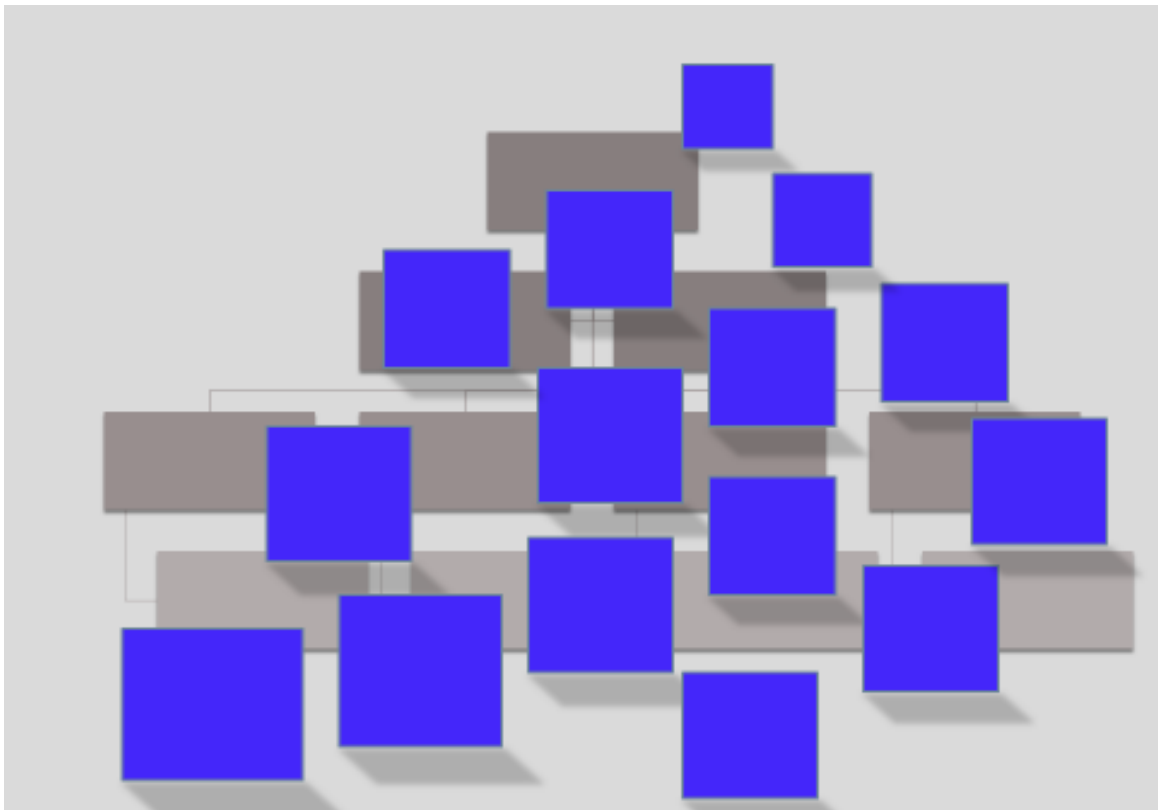


FAQ

Fragen und Antworten zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren



Handout zur LV 52

Inhalt

Einführung	4
1 Rechtliche Grundlagen	5
1.1 Welche gesetzlichen Grundlagen sind für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung relevant?	5
1.2 Ist es erforderlich eine eigenständige Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu erstellen?	4
1.3 Wozu ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bezüglich der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet?	5
1.4 Mit welchen Sanktionen muss eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber rechnen, wenn sie oder er die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht durchführt?	6
1.5 Welche Rolle spielen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung?	6
1.6 Müssen Betriebs- und Personalräte bei der Gefährdungsbeurteilung beteiligt werden?	7
1.7 Welche Rolle haben die Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung?	7
1.8 Müssen die Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert werden?	8
2 Fachliche Grundlagen	8
2.1 Was ist mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz gemeint?	8
2.2 Was ist mit psychischer Fehlbelastung gemeint?	8
2.3 Welche negativen Folgen können psychische Belastung für Beschäftigte und Unternehmen haben?	8
2.4 Welche Vorteile bzw. welchen Nutzen hat die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz für Unternehmen?	9
2.5 Wie sollte der Betrieb bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vorgehen?	9
2.6 Wer kann die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unterstützen?	9
2.7 Über welche Kenntnisse und Qualifikation müssen die Personen, die die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen, verfügen?	10
2.8 Wie zeitaufwändig ist der Gesamtprozess?	10
3 Ermittlung psychischer Belastung	11
3.1 Wie kann psychische Belastung ermittelt werden?	11
3.2 Wo findet man geeignete Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung?	11

3.3	Welche Instrumente zur Ermittlung und Bewertung psychischer Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung sind rechtssicher?	11
3.4	Welche psychischen Belastungsfaktoren sollten in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden?	11
3.5	Gibt es offensichtliche Hinweise für arbeitsbedingte psychische Belastung?	12
3.6	Müssen bei der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Probleme aus der Privatsphäre oder Suchtprobleme der Beschäftigten berücksichtigt werden?	12
3.7	Muss die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung in allen Arbeitsbereichen durchgeführt werden?	12
3.8	Müssen alle Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung befragt werden?	12
3.9	Müssen auch Arbeitsmittel in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung betrachtet werden?	12
3.10	Was muss bei der Beurteilung der Mensch-Maschine-Schnittstelle bzw. Bedien- und Bildschirmoberfläche auf Monitoren beachtet werden?	13
4	Beurteilung	13
4.1	Gibt es Grenz- oder Richtwerte zur Beurteilung psychischer Belastung?	13
4.2	Wer sollte die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auswerten?	13
5	Maßnahmen erarbeiten und umsetzen	14
5.1	Welche Maßnahmen sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geeignet?	14
5.2	Wer sollte bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen einbezogen werden?	14
5.3	Wie können Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet werden?	14
5.4	Welche Prioritäten sollen bei der Auswahl der Maßnahmen angewendet werden?	14
6	Wirksamkeitskontrolle	15
6.1	Was ist mit Wirksamkeitskontrolle bei der Gefährdungsbeurteilung gemeint?	15
6.2	Mit welchen Methoden kann die Wirksamkeitskontrolle im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden?	15
6.3	In welchem Zeitraum muss man die Wirksamkeitskontrolle bei der Gefährdungsbeurteilung durchführen?	15
6.4	Kann die Wirksamkeit der Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitsschutzausschuss kontrolliert werden?	15
6.5	Woran kann es liegen, dass eine Maßnahme nicht wirksam ist?	15
7	Dokumentation	16
7.1	Welches Ziel und welchen Nutzen hat die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?	16
7.2	Was müssen Betriebe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentieren?	16
7.3	In welcher Form soll die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden?	16

7.4	Muss der Betrieb alle durchgeführten Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentieren?	16
8	Aktualisierung	16
8.1	Warum muss die Gefährdungsbeurteilung aktualisiert werden?	16
8.2	Können bei der Aktualisierung Bereiche ausgeblendet werden, in denen es keine Gefährdung gab?	17
8.3	Wann ist die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung abgeschlossen?	17
9	Praxisfragen	17
9.1	Gibt es positive Betriebsbeispiele, an denen man sich bei der Gefährdungsbeurteilung orientieren kann?	17
9.2	Was kann der Betrieb bei psychischen Krankheiten tun?	17
9.3	Eine Niederlassung schließt in zwei Jahren. Muss der Betrieb noch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen?	17
9.4	Können Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung einer Filiale auf andere übertragen werden?	17
10	Anhang	18
A.1	Glossar	18
A.2	Literaturverzeichnis	24
A.3	Überblick über Vorgehensweisen	26

Einführung

Diese Sammlung von FAQs entstand in den letzten Jahren bei der Überwachung und Beratung von Betrieben durch die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten der Arbeitsschutzbehörden der Länder. Die Fragen ergaben sich in den meisten Fällen dann, wenn Betriebe im Einzelfall um Unterstützung bei der Erstellung ihrer Gefährdungsbeurteilung baten, insbesondere im Zusammenhang mit der Berücksichtigung der psychischen Belastungsfaktoren.

Die Strukturierung der Antworten und der inhaltliche Bezugsrahmen dieser FAQs stehen in einem engen Zusammenhang mit der LV 52 „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder“. Eingeflossen sind aber ebenfalls die Erfahrungen aus dem GDA-Programm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ (GDA PSYCHE)

Teilweise wurden die Antworten bereits publiziert, teils in Vorträgen und Präsentationen, teils sind sie online verfügbar etwa im Komnet (<https://www.komnet.nrw.de>).

Die zusätzliche Publikation der Antworten in Form dieser Broschüre dient einer systematischen Zusammenstellung der Fragen und strukturiert die Antworten anhand der Prozessschritte, die bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung durchlaufen werden. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass es sich um Fragen betrieblicher Akteure handelt; die Antworten richten sich also nicht – wie sonst im LASI-Kontext meist üblich – in erster Linie an Aufsichtsbeamtinnen und -beamten, sondern darüber hinaus, an die betrieblichen Akteure, die die Gefährdungsbeurteilung unter der Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren im Betrieb durchführen.

Die Absicht dieser systematischen Zusammenfassung der Antworten ist es, den Unsicherheiten, die nach wie vor bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und insbesondere bei der Ermittlung und Bewertung psychischer Belastungen bestehen, entgegenzuwirken und eine gleiche Informationsbasis für die Akteure im betrieblichen Arbeitsschutz zur Verfügung zu stellen. Selbstverständlich handelt es sich bei den Antworten und Einschätzungen letztlich um Momentaufnahmen, denn gerade in diesem Themenfeld entwickeln sich wissenschaftliche Erkenntnisse und praktischen Erfahrungen rasant weiter.

1 Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitsschutzgesetz ist maßgebend für die Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen. Die wichtigsten Auszüge werden nachfolgend zitiert. Nach dem Gesetz der Arbeitgeber alle die mit der Arbeit seiner Beschäftigten verbundenen Gefährdungen ermitteln und beurteilen, also eine „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ durchführen. Dafür wird landläufig der Begriff „Gefährdungsbeurteilung“ oder hier – bei Konzentration auf einen Themenbereich des Gefährdungskataloges – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung verwendet.

Rechtsgrundlage: § 5 Arbeitsschutzgesetz

1.1 Welche gesetzlichen Grundlagen sind für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung relevant?

Das Arbeitsschutzgesetz und seine Verordnungen wie z.B. die Arbeitsstättenverordnung sind die rechtliche Grundlage für eine Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung.

Aus dem Arbeitsschutzgesetz ergibt sich die Verpflichtung

- zur Sicherung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten (§ 1 Abs.1; § 3 Abs.1)
- zum systematischen Vorgehen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Faktoren (§ 4 Nr. 4),
- zur regelmäßigen Aktualisierung aufgrund von Veränderungen im Betrieb oder neuer Erkenntnisse (§ 3 Abs.1, § 4 Nr. 3),
- zur Integration in die betrieblichen Führungsstrukturen (§ 3 Abs. 2 Nr. 2) sowie
- des Vorrangs von Maßnahmen zur Verhältnisänderung (§ 4 Nr. 2 und 5)

bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.

Die Aufsichtsbeamtin bzw. der Aufsichtsbeamte der staatlichen Arbeitsschutzbehörde prüft stichprobenartig, ob die Gefährdungsbeurteilung der betrieblichen Situation angemessen durchgeführt und dokumentiert wurde. Ergänzend zu der Gefährdungsbeurteilung existieren häufig weitere Unterlagen, die entsprechende Aktivitäten des Betriebes dokumentieren, die sich die Aufsichtsbeamtin bzw. der Aufsichtsbeamte vorlegen lässt. (siehe § 22 ArbSchG, Befugnisse der zuständigen Behörde)

1.2 Ist es erforderlich eine eigenständige Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu erstellen?

Nein, eine separate Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist nicht erforderlich. Eine Gefährdungsbeurteilung muss grundsätzlich alle potenziell gesundheitsgefährdenden Belastungsfaktoren berücksichtigen, die mit der Tätigkeit dem jeweiligen Unternehmen verbunden sind. Dazu gehört auch die psychische Belastung.

Rechtsgrundlage: Arbeitsschutzgesetz: § 5 ArbSchG

1.3 Wozu ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bezüglich der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet?

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit ihrer/seiner Beschäftigten sicherzustellen und zu verbessern, indem er / sie:

- eine vollständige Gefährdungsbeurteilung (incl. der psychischen Belastungsfaktoren) durchführt,
- Schutzmaßnahmen auf der Basis der Erkenntnisse der Gefährdungsbeurteilung ableitet und umsetzt,
- die Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft,
- die Beschäftigten auf der Basis der Erkenntnisse der Gefährdungsbeurteilung unterweist und
- die Ergebnisse und Festlegungen dokumentiert.

(siehe auch Frage 1.1)

1.4 Mit welchen Sanktionen muss eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber rechnen, wenn sie oder er die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht durchführt?

Eine Gefährdungsbeurteilung ohne Berücksichtigung der psychischen Belastung ist unvollständig. Die zuständige Behörde kann in diesem Fall anordnen (§ 22 Abs. 3 ArbSchG), die Gefährdungsbeurteilung zu vervollständigen.

Vor Einleitung eines solchen Verwaltungsverfahrens erfolgt – ggf. nach einer Beratung – die Anhörung (VerwVfG), gefolgt von einer schriftlichen Fristsetzung für die Durchführung bzw. Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durch Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten der staatlichen Arbeitsschutzbehörden. Sieht der Arbeitgeber weiterhin keine Veranlassung, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, so erfolgt eine Anordnung (siehe hierzu: LASI-Veröffentlichung 59, 2017).

Parallel dazu kann ein Ordnungswidrigkeiten eingeleitet werden, dies liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Aufsichtsbeamtin bzw. des Aufsichtsbeamten (vgl. Opportunitätsprinzip, § 47 OWiG). Eine unvollständige Gefährdungsbeurteilung ist nach einigen Rechtsverordnungen eine Ordnungswidrigkeit und mit Bußgeld bewehrt (z.B. § 9 Abs.1 Nr. 1 Arbeitsstättenverordnung, § 22 Abs. 1 Nr. 1 Betriebssicherheitsverordnung, jeweils in Verbindung mit den §§ 18, 19, 25 Arbeitsschutzgesetz).

1.5 Welche Rolle spielen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung?

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt haben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber u.a. bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen und zu beraten. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber trägt jedoch die Verantwortung für die Organisation und Umsetzung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung.

Rechtsgrundlage: § 3 ASiG, § 6 ASiG, DGUV Vorschrift 2 und Anlagen

Weitere Informationen:

- zum Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (Frage 2.5)
- zur Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (Frage 2.6)
- zu erforderlichen Kenntnissen und Qualifikation für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (Frage 2.7)

1.6 Müssen Betriebs- und Personalräte bei der Gefährdungsbeurteilung beteiligt werden?

Für Betriebsräte und Personalräte gibt es unterschiedliche Regelungen. Zunächst kommt es darauf an, ob es sich um einen Betriebsrat, für den das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt, handelt oder um eine Personalvertretung, die unter das BPersVG bzw. ein Landes-PersVG fällt.

Nach § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat das Recht mitzubestimmen, da es sich bei den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes über Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG) um ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG handelt.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 7 umfasst

- die Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung,
- die Initiierung einer Gefährdungsbeurteilung und
- im Konfliktfall die Hinzuziehung der Einigungsstelle.

Die Mitbestimmung kann auf unterschiedliche Weise erfolgen, sei es in Form von Dienstvereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung oder durch die Teilnahme des Betriebsrates an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses.

Für Personalräte sieht es anders aus. Nach der Rechtsprechung des BVerwG ist die Gefährdungsbeurteilung nicht mitbestimmungspflichtig. Da die Gefährdungsbeurteilung als ein präventives Instrument der Vorbereitung möglicher Arbeitsschutzmaßnahmen dient, fällt sie nicht unter die Mitbestimmung nach § 75 Abs.3 Nr. 11 BPersVG. Die Mitbestimmung des Personalrates setzt ein, wenn es darum geht, auf der Gefährdungsbeurteilung basierend Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen.

Rechtsgrundlage: § 87 Betriebsverfassungsgesetz; § 75 Bundespersonalvertretungsgesetz (bzw. entsprechende §§ in den Landespersonalvertretungsgesetzen); BAG, Beschluss vom 8. Juni 2004 – 1 ABR13/03 –, BAGE 111, 36 – 48; BAG, Beschluss vom 30. Sept. 2014 – 1 ABR 106/12 –, juris; BVerwG, Beschluss vom 14. Okt. 2002 – 6 P 7/01 –, juris; BVerwG, Beschluss vom 05. März 2012 – 6 PB 25/11 –, juris; Fritsche & Meckle, 2015

1.7 Welche Rolle haben die Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung?

Beschäftigte müssen bei der Gefährdungsbeurteilung nicht zwingend beteiligt werden. Jedoch müssen sie aufgrund ihrer Mitwirkungspflicht, mögliche Fragen zu ihrer Arbeitssituation, also zu objektiv vorhandenen psychischen Belastungsfaktoren, beantworten. Fragen zur individuellen psychischen Beanspruchung oder psychischen Erkrankungen müssen hingegen nicht beantwortet werden. Diese sind nicht Inhalt der Gefährdungsbeurteilung.

Es empfiehlt sich, Beschäftigte in mehrere Prozessschritte – insbesondere in die Ermittlung der Belastung als auch bei der Planung der Maßnahmen – einzubeziehen. Ihr Expertenwissen über die Arbeitstätigkeit und Lösungswege sind von großem Nutzen. Es ist schwer vorstellbar, wie Maßnahmen gemäß § 4 ArbSchG ohne die Beschäftigten so geplant werden können, dass Technik, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und sonstige Arbeitsbedingungen angemessen berücksichtigt werden. Eine aktive Beteiligung erhöht außerdem die Akzeptanz und damit die Wirksamkeit für Arbeitsschutzmaßnahmen und sicherheitsgerechtes Verhalten.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 2 Nr. 2 Arbeitsschutzgesetz, § 12 Arbeitsschutzgesetz, § 618 BGB, §§ 15,16 Arbeitsschutzgesetz

Weitere Informationen

- Müssen alle Beschäftigten befragt werden? (Frage 3.7)
- Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (Frage 2.5)

1.8 Müssen die Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert werden?

Ja, alle Beschäftigten müssen über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung ihrer Arbeitsbereiche informiert werden.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 2 Nr. 2 (Mitwirkungspflichten der Beschäftigten) ArbSchG; § 15 Abs.1 ArbSchG (Pflichten der Beschäftigten), § 16 ArbSchG (besondere Unterstützungspflichten der Beschäftigten), § 12 ArbSchG (Unterweisungspflicht), § 618 BGB (Arbeitgeber-Pflicht zu Schutzmaßnahmen)

2 Fachliche Grundlagen

2.1 Was ist mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz gemeint?

Der Begriff der psychischen Belastung ist in der DIN EN ISO 10075 Teil 1 definiert:

„Psychische Belastung: Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen.“ (DIN EN ISO 10075-1)

Psychische Belastung am Arbeitsplatz ergibt sich u.a. aus dem Arbeitsinhalt / der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, den sozialen Beziehungen und der Arbeitsumgebung. Auch neue Arbeitsformen, wie z.B. räumliche Mobilität und zeitliche Flexibilisierung, führen zu psychischen Belastungen. Diese Belastungsfaktoren werden „psychische Belastung“ genannt, weil sie sich auf geistige Prozesse wie z.B. die Wahrnehmung, die Aufmerksamkeit, das Denken und Lernen sowie auf die Gefühle auswirken.

Psychische Belastungsfaktoren sind nicht per se negativ. Der Begriff „Belastung“ ist neutral und eher im Sinne eines Einflussfaktors zu verstehen. Die Auswirkung psychischer Belastung wird als psychische Beanspruchung bezeichnet.

In der DIN EN ISO 10075 Teil 1 wird die psychischer Beanspruchung folgendermaßen definiert:

„die zeitlich unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“

Siehe auch: GDA-Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

2.2 Was ist mit psychischer Fehlbelastung gemeint?

Mit psychischer Fehlbelastung sind Anforderungen und Belastungsfaktoren gemeint, die in ihren Ausprägungen (z.B. Intensität, Dauer, Häufigkeit) mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Beschäftigten führen.

Der Begriff der psychischen Fehlbelastung ist nicht mehr gebräuchlich.

2.3 Welche negativen Folgen können psychische Belastung für Beschäftigte und Unternehmen haben?

Ungünstig gestaltete Arbeitsbedingungen können zu Erschöpfung, Frustration oder Ärger führen. Langfristig erhöht sich das Risiko von Erkrankungen, wie beispielsweise

Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf- sowie psychischen Erkrankungen. Damit verbunden sind u.a. hohe Fehlzeiten, betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten und menschliches Leid.

Wissenschaftliche Untersuchungen (z.B. der BAuA und der Initiative Gesundheit und Arbeit- IGA) belegen Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingter psychische Belastung und physischen und psychischen Gesundheitsbeschwerden. Geringer Handlungsspielraum, lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und eine hohe Arbeitsintensität sind nachweislich Risikofaktoren für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten insbesondere, wenn sie in Kombination auftreten.

Zu den möglichen negativen Auswirkungen für das Unternehmen zählen erhöhtes Unfallgeschehen, Fehlerhäufigkeit, Kundenreklamationen, Produktivitätsverluste, Überstunden, Fehlzeiten, Fluktuation und Konflikte.

2.4 Welche Vorteile bzw. welchen Nutzen hat die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz für Unternehmen?

Die Reduktion psychischer Gefährdungen ist wesentlich für die Verbesserung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Die Verbesserung von Arbeits- und Kommunikationsprozessen, Humanisierung der Arbeitsbedingungen, Partizipation etc. trägt wesentlich zu einem besseren Betriebsklima, Reduktion von Unfällen und Beinahe-Unfällen und Fehlzeiten bei und führt dadurch zu einer höheren Effizienz und Produktivität und letztlich zu einem besseren Unternehmensimage.

2.5 Wie sollte der Betrieb bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vorgehen?

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt nicht im Detail vor, wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden sollte. Es benennt jedoch wesentliche Prozessschritte z.B. die Beurteilung, Maßnahmenfestlegung, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation.

Von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) werden folgende Prozessschritte empfohlen:

- Vorbereitung: Festlegen von Tätigkeiten und Bereichen
- Ermittlung der psychischen Belastung
- Beurteilung der psychischen Belastung
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
- Wirksamkeitskontrolle
- Aktualisierung / Fortschreibung
- Dokumentation

Die Prozessschritte sind in den Empfehlungen der GDA zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beschrieben. (siehe Literaturverzeichnis)

Rechtsgrundlage: §§ 3 – 6 ArbSchG

2.6 Wer kann die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unterstützen?

Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt zur Beratung des Arbeitgebers verpflichtet.

Weitere betriebliche Akteure, die unterstützen und sich beteiligen können, sind:

- Führungskräfte,

- Betriebs-/ Personalrat,
- ggf. Personalabteilung
- Beschäftigte
- Verantwortliche für Betriebliches Eingliederungsmanagement, Datenschutzbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte
- Verantwortliche für betriebliche Gesundheitsmanagement/-förderung

Eine Beratung bzw. Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung durch externe Experten und Expertinnen (Arbeitspsychologen bzw. Arbeitspsychologinnen), wissenschaftliche Institute, Fachkräfte der Unfallversicherungsträger oder Krankenkassen ist ebenfalls möglich.

Weitere Informationen:

- Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin / des Betriebsarztes (Frage 1.5)
- Kenntnisse und Qualifikation für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (Frage 2.7)

2.7 Über welche Kenntnisse und Qualifikation müssen die Personen, die die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen, verfügen?

Eine definierte Fachkunde für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, wie beispielsweise in der Technischen Regel für Arbeitsstätten, gibt es derzeit nicht.

Neben den Kenntnissen über die betrieblichen Gegebenheiten ist für eine erfolgreiche Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung grundlegendes fachliches und methodisches Wissen erforderlich. Notwendig sind außerdem Kenntnisse über relevante psychische Belastungsfaktoren, die bei den jeweiligen Tätigkeiten und Arbeitsbereichen auftreten können, sowie

1. Wissen über Methoden, Verfahren und Instrumente zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Arbeitsbelastung sowie Erfahrungen in deren Anwendung,
2. Gestaltungswissen, also branchenspezifische Kenntnisse und Erfahrungen über konkrete und praxisorientierte Möglichkeiten der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung,
3. Erfahrungen im Bereich Projektmanagement, da die systematische Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung komplex ist und einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt.

Weitere Informationen:

In der GDA-Veröffentlichung über Qualifizierung betrieblicher Akteure werden Anforderungen an die Qualifikation konkretisiert. (siehe Literaturverzeichnis)

2.8 Wie zeitaufwändig ist der Gesamtprozess?

Die Dauer des Gesamtprozesses hängt von der Größe des Betriebes, der Vielfalt der Tätigkeiten und der Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen ab. Erfahrungsgemäß kann die Durchführung des ganzen Prozesses ein bis eineinhalb Jahre dauern. (siehe Literaturverzeichnis)

3 Ermittlung psychischer Belastung

3.1 Wie kann psychische Belastung ermittelt werden?

Für die Ermittlung psychischer Belastung haben sich grundsätzlich drei methodische Ansätze bewährt:

- schriftliche Mitarbeiterbefragung
- Beobachtung / Beobachtungsinterviews
- moderierte Analyse-Workshops

Häufig ist eine Kombination zweier Methoden erforderlich.

Die einzelnen Verfahrenswege sind in den Empfehlungen der GDA zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beschrieben. Ein Überblick der Vor- und Nachteile ist in den Empfehlungen und im Anhang 4 enthalten.

3.2 Wo findet man geeignete Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung?

Für die Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gibt es mittlerweile eine Vielzahl von Instrumenten. Deren Anwendung setzt fachliche und methodische Kenntnisse voraus. Jede dieser Methoden hat ihre Stärken und Grenzen. Im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms Psyche sind einige Instrumente der GDA-Träger und Sozialpartner zusammengestellt.

Weitere Informationen finden sich im Literaturverzeichnis.

3.3 Welche Instrumente zur Ermittlung und Bewertung psychischer Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung sind rechtssicher?

Das Arbeitsschutzgesetz beinhaltet keine Vorgaben im Hinblick auf einzusetzende Methoden und Instrumente zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung. Die Betriebe sind grundsätzlich frei in der Auswahl der Verfahren, Methoden und Instrumente zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Allerdings muss der Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt werden.

Qualitätsgrundsätze sind in den Empfehlungen der GDA zur Umsetzung der

Rechtsgrundlage: § 4 Nr. 3 ArbSchG

Weitere Informationen:

Empfehlungen der GDA zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (Anlage 3)

3.4 Welche psychischen Belastungsfaktoren sollten in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden?

Die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) haben sich auf wesentliche Inhalte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung verständigt:

- Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung
- Neue Arbeitsformen

In den Empfehlungen der GDA zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sind diese beschrieben.

3.5 Gibt es offensichtliche Hinweise für arbeitsbedingte psychische Belastung?

Hinweise für psychische Belastungen können sein:

- hoher Krankenstand, hohe Fluktuation
- hohe Fehlerhäufigkeit bei Arbeits- / Produktionsergebnissen
- häufige Unfälle bzw. Beinahe-Unfälle, Wegeunfälle
- unzufriedene Kundinnen und Kunden, Beschwerden
- Unzufriedenheit der Beschäftigten

Weitere Informationen

- Vorteile der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (Frage 2.4)
- Negative Folgen psychischer Belastung (Frage 2.3)

3.6 Müssen bei der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Probleme aus der Privatsphäre oder Suchtprobleme der Beschäftigten berücksichtigt werden?

Nein, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden Belastungen der Arbeit ermittelt und beurteilt. Psychische Probleme aus der Privatsphäre oder Suchtprobleme sind nicht Inhalt der Gefährdungsbeurteilung. Es ist möglich, im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge spezifische Gefährdungen für ausgewählte Personengruppen zu erfassen und zu beurteilen.

3.7 Muss die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung in allen Arbeitsbereichen durchgeführt werden?

Ja, alle Arbeitsbereiche müssen erfasst, aber ähnliche Tätigkeiten können zusammengefasst werden.

Rechtsgrundlage: § 5 Abs. 2 ArbSchG

3.8 Müssen alle Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung befragt werden?

Nein, nicht jede/r Beschäftigte muss befragt werden. Die Ermittlung erfolgt tätigkeitsbezogen, nicht personenbezogen. Besondere Personengruppen wie z.B. Leiharbeiter*innen, Schwangere oder Jugendliche müssen gesondert berücksichtigt werden.

Rechtsgrundlage: §§ 9, 10 MuSchG

3.9 Müssen auch Arbeitsmittel in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung betrachtet werden?

Im Rahmen der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung ist auch die von einem Arbeitsmittel ausgehende psychische Belastung zu betrachten. Die psychische Belastung ergibt sich durch die Gestaltung des Arbeitsmittels (z.B. mangelhafte ergonomische Gestaltung, komplizierte Handhabung), aber auch durch die Verwendung und den Einsatz des Arbeitsmittels (z.B. fehlende, ungeeignete, verschmutzte, kontaminierte Arbeitsmittel).

3.10 Was muss bei der Beurteilung der Mensch-Maschine-Schnittstelle bzw. Bedien- und Bildschirmoberfläche auf Monitoren beachtet werden?

Bei der Mensch-Maschine-Schnittstelle bzw. Bedien- und Bildschirmoberfläche sollten insbesondere die ergonomischen Grundsätze für die Gestaltung und Bewertung einer Schnittstelle zwischen Benutzer und System (Dialoggestaltung) beachtet werden.

Rechtsgrundlage: Arbeitsstättenverordnung, DIN EN ISO 9241-110:2008-09

4 Beurteilung

4.1 Gibt es Grenz- oder Richtwerte zur Beurteilung psychischer Belastung?

Nein, es gibt bei psychischer Belastung keine rechtlichen Festlegungen oder Grenzwerte, wie z.B. beim Lärm. Einige Verfahren beinhalten Richt- oder Orientierungswerte, ab wann Handlungsbedarf besteht. Andere orientieren sich an Erfahrungswerten aus der jeweiligen Branche. Falls diese „Schwellenwerte“ nicht vorhanden sind, sollte der Betrieb vor der Erhebung der Belastungsfaktoren definieren, ab welcher Ausprägung einer Belastung Handlungsbedarf besteht. Beispielsweise

- Wenn in einer Beschäftigtenbefragung über 60 % der Befragten einen Aspekt negativ bewerten, deutet dies auf einen hohen Handlungsbedarf hin. Es kann sinnvoll sein, ein Ampelmodell zu wählen; je nach betrieblichen Gegebenheiten bietet eine solche Staffelung Orientierung: unter 30 % negativer Bewertung: kein oder geringer Handlungsbedarf (= grün), bei 30 % – 60 % (= gelb): mittlerer Handlungsbedarf, über 60 %: hoher Handlungsbedarf (= rot).
- die Mehrheit der Teilnehmenden eines Analyse-Workshops beschließt, dass eine Reduzierung der Belastungsfaktoren z.B. Zeitdruck, Arbeitsunterbrechung und Führungsverhalten besonders wichtig sind und dafür schnell eine Lösung gefunden werden muss.
- Ein Beobachtungsteam zu dem Schluss kommt, dass das vorhandene Schichtmodell nicht den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht, mit hoher Wahrscheinlichkeit gesundheitsschädlich ist und folglich zeitnah überarbeitet werden muss, um die Belastung zu reduzieren.

4.2 Wer sollte die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auswerten?

Bereits bei der Auswahl einer Vorgehensweise zur Ermittlung psychischer Belastung sollte bedacht werden, wie bzw. von wem die Ergebnisse der Ermittlung ausgewertet werden können. Dieses gilt insbesondere für Mitarbeiterbefragungen, weil die Befragungsdaten zusammengeführt, ausgewertet, beschrieben und interpretiert werden müssen. Dies erfordert grundlegende methodische Kompetenzen. Sind diese nicht vorhanden, kann die Auswertung auch von externen Dienstleistern durchgeführt werden. Die Interpretation der Daten und Beurteilung der Belastung für die Maßnahmenableitung sollten mit dem Unternehmen erfolgen.

In jedem Fall müssen Aspekte des Datenschutzes und der Anonymisierung bereits in der Planungsphase der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung berücksichtigt werden.

5 Maßnahmen erarbeiten und umsetzen

5.1 Welche Maßnahmen sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geeignet?

In der Arbeitsschutzpraxis hat sich das „STOP“-Prinzip etabliert. „STOP“ steht für:

- „S“ = Substitution (i.S. ersetzen, vermeiden oder ausschalten) einer Gefährdung,
- „T“ = technische Maßnahmen,
- „O“ = organisatorische Maßnahmen und
- „P“ = personen- und verhaltensbezogene Maßnahmen

Bei der Auswahl der Gestaltungsmaßnahmen ist eine Hierarchie für Schutzmaßnahmen zu berücksichtigen. So sind Maßnahmen, die an den Ursachen bzw. Verhältnissen ansetzen, vorrangig gegenüber Maßnahmen, die sich auf das Verhalten der Beschäftigten beziehen.

Rechtsgrundlage: § 4 ArbSchG

5.2 Wer sollte bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen einbezogen werden?

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen ist nicht nur Fachwissen von Experten (wie z.B. Arbeitspsychologinnen und -psychologen) gefragt, sondern auch das Erfahrungswissen von Beschäftigten und Führungskräften. Entscheidungsträger müssen frühzeitig einbezogen werden.

5.3 Wie können Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet werden?

Folgende Leitfragen können für die Erarbeitung von Maßnahmen herangezogen werden:

- Wo liegt das Problem? Was ist die Ursache?
- Was genau soll die Maßnahme bewirken? Was ist das Ziel?
- Wie kann der Soll-Zustand erreicht werden? Welche möglichen Maßnahmen gibt es?
- Welche Maßnahmen sind im Betrieb tatsächlich umsetzbar?

5.4 Welche Prioritäten sollen bei der Auswahl der Maßnahmen angewendet werden?

Sind verschiedene Maßnahmen erforderlich, ist es sinnvoll die Umsetzung der Maßnahmen zu priorisieren. Hierdurch können Überforderungen durch zu viele gleichzeitig zu bewältigende Maßnahmen vermindert werden.

Prioritäten können z.B. nach deren Dringlichkeit (Gefährdungspotenzial), der Anzahl der betroffenen Beschäftigten, der Umsetzbarkeit der Maßnahmen oder der vorhandenen Ressourcen gesetzt werden.

Folgende Leitfragen können für die Priorisierung verwendet werden:

- Von welchen Belastungsfaktoren geht das größte Gefährdungspotenzial aus?
- Von welchen Belastungsfaktoren sind die meisten Beschäftigten betroffen?
- Welche Maßnahmen können unter den gegebenen Bedingungen und Ressourcen aktuell umgesetzt werden? Welche können nachrangig bearbeitet werden?
- Gibt es Maßnahmen, die schnell und kostengünstig umgesetzt werden können?

6 Wirksamkeitskontrolle

6.1 Was ist mit Wirksamkeitskontrolle bei der Gefährdungsbeurteilung gemeint?

Damit ist gemeint, dass die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen hat. Wenn beispielsweise Maßnahmen durchgeführt wurden, um das Auftreten von Arbeitsunterbrechungen zu verringern (z.B. Telefonruhezzeiten zur Reduzierung von Arbeitsunterbrechungen), muss nach einer angemessenen Zeit überprüft werden, ob sich die Anzahl der Unterbrechungen auch reduziert hat.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 1 ArbSchG

6.2 Mit welchen Methoden kann die Wirksamkeitskontrolle im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden?

Grundsätzlich sind alle Methoden, die bei der Ermittlung der Gefährdungsfaktoren eingesetzt werden können, auch geeignet, die Wirkung der jeweiligen Maßnahme im Sinne eines Vorher-Nachher-Vergleichs zu prüfen. Bewährte Methoden hierfür sind:

- Dokumentenanalyse,
- Arbeitsplatzbegehungen,
- Kurzbefragung der Beschäftigten und der Führungskräfte,
- Workshops mit Beschäftigten und Führungskräften,
- Thematisierung im Rahmen regulärer Dienst- oder Schichtbesprechungen.

6.3 In welchem Zeitraum muss man die Wirksamkeitskontrolle bei der Gefährdungsbeurteilung durchführen?

Es gibt keinen gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum. Der Zeitraum, in dem kontrolliert werden muss, hängt von der getroffenen Maßnahme ab und sollte bei deren Festlegung bzw. Auswahl der Maßnahme festgelegt werden.

Siehe auch Kapitel 8

6.4 Kann die Wirksamkeit der Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitsschutzausschuss kontrolliert werden?

Die Wirksamkeitskontrolle kann im Arbeitsschutzausschuss regelmäßig thematisiert werden.

6.5 Woran kann es liegen, dass eine Maßnahme nicht wirksam ist?

Wenn die Maßnahme nicht wirkt, kann es dafür verschiedene Gründe geben z.B.

- die umgesetzte Maßnahme war nicht geeignet,
- es wurden nicht alle Einflussfaktoren berücksichtigt
- die Maßnahme wirkt langfristig, deren Wirksamkeit wurde jedoch kurzfristig kontrolliert,
- die Beteiligten haben sich nicht für die stringente Umsetzung der Maßnahme eingesetzt bzw. die steht Maßnahme im Widerspruch zu anderen betrieblichen Faktoren
- weil die Maßnahme in der Praxis nicht konsequent umgesetzt wird, da sie z.B. als zu aufwändig erlebt wird.

7 Dokumentation

7.1 Welches Ziel und welchen Nutzen hat die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtend. Sie dient der Überprüfung der einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung. Von der Planung bis zur Wirksamkeitskontrolle sollte verständlich und nachvollziehbar dokumentiert werden, wie die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb durchgeführt worden ist.

Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 1 ArbSchG.

7.2 Was müssen Betriebe im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentieren?

Alle Betriebe - auch Kleinstbetriebe - sind gesetzlich zu einer Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet.

Aus der Dokumentation soll nachvollziehbar ersichtlich sein, wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Zu beschreiben sind die betrachteten Tätigkeiten, die ermittelten Gefährdungen bzw. Belastungen, der begründete Handlungsbedarf, die darauf gestützten Maßnahmen mit Termin, Verantwortliche für die Umsetzung und das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle. Bei gleichartiger Gefährdungs- und Belastungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.

7.3 In welcher Form soll die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden?

Der Gesetzgeber hat keine bestimmte Form vorgeschrieben. Die Dokumentation muss jedoch selbst erklärend und nachvollziehbar sein.

Häufig werden Standarddokumentationen in Papierform oder aber auch in elektronischen Version (Dateien, Datenbanken) verwendet. Zumeist kommen Formblätter, Musterdokumentationshilfen, Tabellen oder EDV-Formulare zum Einsatz.

Um die innerbetriebliche Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren, können weitere Unterlagen (z.B. Begehungsprotokolle, Erhebungsbögen, Messprotokolle) eingebunden bzw. auf sie verwiesen werden. Die Inhalte müssen nicht doppelt dokumentiert werden.

7.4 Muss der Betrieb alle durchgeführten Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentieren?

Ja, es müssen alle Maßnahmen dokumentiert werden.

8 Aktualisierung

8.1 Warum muss die Gefährdungsbeurteilung aktualisiert werden?

Die Gefährdungsbeurteilung muss die aktuelle Situation im Betrieb abbilden. Anlässe für eine Aktualisierung können u.a. sein:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen psychischen Belastung, beispielsweise durch Restrukturierung, Reorganisationen von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen
- Anschaffung neuer Maschinen und Produktionsausrüstungen;
- auffällige Fluktuation, Häufung von Mitarbeiterbeschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen,

- neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder Arbeitsschutzvorschriften.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 1 ArbSchG

8.2 Können bei der Aktualisierung Bereiche ausgeblendet werden, in denen es keine Gefährdung gab?

Die Bereiche ohne kritische Gefährdungen können ausgeblendet werden, wenn es dort keine Veränderungen gab, die eine Aktualisierung notwendig machen.

Allerdings ist es sinnvoll, spätestens im Turnus von drei bis vier Jahren die Gefährdungsbeurteilung auch in diesen Bereichen zu aktualisieren.

8.3 Wann ist die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung abgeschlossen?

Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung wird nicht abgeschlossen, sondern nach Bedarf kontinuierlich aktualisiert.

9 Praxisfragen

9.1 Gibt es positive Betriebsbeispiele, an denen man sich bei der Gefährdungsbeurteilung orientieren kann?

Ja, es gibt positive Beispiele. Im Rahmen des GDA-Programms Psyche werden Positiv-Beispiele gesammelt und in der INQA-Datenbank veröffentlicht. Ebenso finden sich interessante Praxisbeispiele in Publikationen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (siehe Literaturverzeichnis)

9.2 Was kann der Betrieb bei psychischen Krankheiten tun?

Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber soll präventiv aktiv werden, um psychische Gefährdungen der Beschäftigten zu vermeiden, die im schlimmsten Fall zur Entstehung psychischer Erkrankungen beitragen können. Der Umgang mit kranken Beschäftigten ist über das betriebliche Eingliederungsmanagement geregelt.

9.3 Eine Niederlassung schließt in zwei Jahren. Muss der Betrieb noch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen?

Ja, die Schließung einer Niederlassung oder einer Firma entbindet die betreffende Arbeitgeberin / den Arbeitgeber nicht von der Pflicht, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.

9.4 Können Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung einer Filiale auf andere übertragen werden?

Teilweise. Inhaltliche Erkenntnisse aus den Prozessschritten Ermittlung, Bewertung und Maßnahmenableitung, die auf der Basis einer Stichprobe ermittelt wurden, können für Teilbereiche der psychischen Belastung (Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation) auf anderen Filialen übertragen werden. Arbeitsumgebungsbedingungen und soziale Beziehungen können jedoch ganz unterschiedlich sein.

Die Durchführung der Prozessschritte Vorbereitung, Maßnahmenumsetzung, Wirksamkeitskontrolle, Aktualisierung/Fortschreibung und Dokumentation können jedoch nur in der jeweiligen Filiale erfolgen, ggf. mit zentraler Unterstützung.

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in einer oder mehrere Filialen kann als „Muster“ erstellt werden. Damit vereinfacht das Unternehmen die Erstellung der Ge-

fährdungsbeurteilung in den einzelnen Filialen. Eine unmittelbare Übernahme der Gefährdungsbeurteilung („1:1“) erfüllt jedoch die gesetzliche Anforderung nicht. Es ist in jedem Fall zu prüfen, ob durch spezifische Gegebenheit in den Filialen eine Ergänzung oder Anpassung der Gefährdungsbeurteilung notwendig ist. Auch die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Prüfung der Wirksamkeit müssen spezifisch erfolgen.

10 Anhang

A.1 Glossar

A.2 Literaturverzeichnis

A.3 Überblick über Vorgehensweisen

A.1 Glossar

<p>Arbeitsmedizinische Vorsorge</p>	<p>Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit und der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen sowie der Feststellung, ob bei Ausübung einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht.</p> <p>Sie beinhaltet ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese einschließlich Arbeitsanamnese sowie körperliche oder klinische Untersuchungen, soweit diese für die individuelle Aufklärung und Beratung erforderlich sind und der oder die Beschäftigte darin einwilligt.</p> <p>Sie umfasst die Nutzung von Erkenntnissen aus der Vorsorge für die Gefährdungsbeurteilung und für sonstige Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Sie umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen.</p>
<p>Arbeitsschutzmanagementsystem</p>	<p>Ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) ermöglicht Unternehmen, die Organisationsaspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als betriebliche Prozesse zu etablieren und unterstützt sie dabei, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden sowie generell die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen.</p> <p>Verschiedene Leitfäden und Standards beinhalten Vorgaben dazu.</p>
<p>Arbeitsschutzorganisation</p>	<p>Gemäß GDA-ORGA Check enthält eine Arbeitsschutzorganisation die folgenden Elemente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verantwortung und Aufgabenübertragung 2. Kontrolle der Arbeitsschutzmaßnahmen 3. Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung 4. Kompetenzen für den Arbeitsschutz 5. Gefährdungsbeurteilung 6. Unterweisung der Beschäftigten 7. Behördliche Auflagen 8. Rechtsvorschriften im Arbeitsschutz 9. Beauftragte und Interessenvertretung 10. Kommunikation des Arbeitsschutzes 11. Arbeitsmedizinische Vorsorge 12. Planung und Beschaffung 13. Fremdfirmen, Zeitarbeit und Lieferanten 14. Information von Zeitarbeitnehmern und zeitlich befristet Beschäftigten 15. Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen
<p>Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse</p>	<p>Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeitswissenschaft, hinsichtlich derer in den Fachkreisen eine eindeutige überwiegende Meinung darüber besteht, dass ihre Anwendung zweckmäßig und mit angemessenen Mitteln durchführbar ist. Dabei müssen Sie nicht notwendigerweise in technischen Regelwerken festgelegt sein.</p> <p>Anhaltspunkte dafür, dass arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gesichert sind, können sein</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Publikation als arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, • die Veröffentlichung in den Arbeitsstättenrichtlinien, • die Aufnahme in den Unfallverhütungsvorschriften, • die Normung in technischen Regelwerken,

	<ul style="list-style-type: none"> • statistische wissenschaftliche Absicherung, • die Veröffentlichung in Fachbüchern oder anderen wissenschaftlichen Publikationen, • Konsens auf wissenschaftlichen Fachtagungen. <p>Quelle: www.arbeitssicherheit.de</p>
Beanspruchung, psychische	<p>Psychische Beanspruchung (gemäß DIN EN ISO 10075): Die <i>zeitlich</i> unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung auf die Einzelperson in Abhängigkeit von ihren jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien. Die wissenschaftliche Definition ist somit neutral und unterscheidet sich von der umgangssprachlichen, bei der Beanspruchung negativ besetzt ist.</p>
Belastung, psychische	<p>Psychische Belastung ist (gemäß DIN EN ISO 10075) die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen.“ Die wissenschaftliche Definition ist somit neutral und unterscheidet sich von der umgangssprachlichen, bei der Belastung negativ besetzt ist. Sie ergibt sich aus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufgabe und Arbeitsinhalt, • Arbeitsorganisation einschließlich Arbeitszeit, • Sozialen Beziehungen, • Umgebungsbedingungen, Arbeitsmitteln und • neuen Arbeitsformen. <p>Psychische Belastungsfaktoren sind an jedem Arbeitsplatz zu finden und Bestandteil eines jeden Arbeitsprozesses. Sie sind, anders als im umgangssprachlichen Gebrauch, nicht grundsätzlich negativ. Sie können eine Herausforderung und Ansporn für den Beschäftigten sein oder zu Arbeitsunzufriedenheit, Überforderung, Befindlichkeitsstörungen und Krankheit führen. Wie sich Belastungen auswirken, hängt davon ab, wie die Arbeitsbedingungen gestaltet sind und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten die Beschäftigten haben (siehe auch Ressourcen).</p>
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<p>Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Steuerung, betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen. Ziel des BGM ist, die Belastungen der Beschäftigten zu optimieren und die persönlichen Ressourcen zu stärken. Durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz wird auf der einen Seite die Gesundheit und Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite die Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens erhöht.</p>
Beurteilung der Arbeitsbedingungen („Gefährdungsbeurteilung“)	<p>Gemäß §§ 3 – 6 Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber eine tätigkeitsbezogene Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen. Ziel der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist: Sichern und Verbessern von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten <u>Deshalb muss der Arbeitgeber entscheiden</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ob Maßnahmen zur Reduzierung von Gefährdungen bzw. Erhöhung der Arbeitssicherheit erforderlich sind 2. welche Maßnahmen dafür die geeigneten sind

	<p>3. und ob durchgeführte Maßnahmen im Sinne des gesteckten Arbeitsschutzziels erfolgreich waren.</p> <p>Die Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage für die Ableitung geeigneter Schutzmaßnahmen und für die anschließende Unterweisung der Beschäftigten.</p>
Boreout	Als Boreout-Syndrom (= Langeweile) wird ein Zustand des „chronischen Gelangweiltseins“ bezeichnet, der durch andauernde extreme Unterforderung im Arbeitsleben verursacht werden kann.
Burnout	<p>Burnout ist die Beschreibung von Zuständen körperlicher und emotionaler Erschöpfung im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit.</p> <p>Oft ist Burnout der Endzustand eines langen Prozesses aus anfänglicher idealistischer Begeisterung und hohem beruflichen Engagement, wiederholter Enttäuschung, fehlender Anerkennung und schließlich einer zerstörerischen Resignation.</p>
Depression	Ein wesentliches Merkmal einer klinischen Depression (im Sinne einer depressiven Episode, ICD-10) ist, dass die depressiven Kernsymptome mindestens zwei Wochen lang andauern müssen und sich deutlich vom normalen Befinden unterscheiden lassen müssen. Als Hauptsymptome gelten Niedergeschlagenheit, Traurigkeit, Antriebslosigkeit sowie Verlust von Interesse und Freude.
DIN-Norm zu psychischen Belastungen	<p>DIN EN ISO 10075: „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“</p> <p>Im Teil 1 dieser Norm werden Begriffe zum Thema arbeitsbedingte psychische Belastungen definiert.</p> <p>Der Teil 2 Gestaltungsgrundsätze enthält Leitsätze zur Gestaltung von Arbeitssystemen (technische und organisatorische).</p> <p>Im Teil 3 werden Anforderungen an die Messung und Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung beschrieben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an Messverfahren • Informationen zur Auswahl geeigneter Messverfahren
Fehlbelastung, psychische	<p>Die Begriffe wurden eingeführt um solche Belastungen zu bezeichnen, die negative Auswirkungen auf die Psyche haben.</p> <p>Mit „psychischen Fehlbelastungen“ sind Anforderungen und Belastungen gemeint, die in ihrer Ausprägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.</p> <p>Der Begriff wird nicht mehr verwendet. (Quelle: LV 28)</p>
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine Initiative von Bund, Ländern und der gesetzlichen Unfallversicherung. Ziel dieses starken Verbundes ist es, den Arbeitsschutz in Deutschland zu modernisieren und Anreize für Betriebe zu schaffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu stärken.
Gefährdungsbeurteilung, psychische	<p>Es gibt keine spezielle psychische Gefährdungsbeurteilung, da die Gesundheit eines Menschen nicht teilbar ist. Außerdem können Belastungsfaktoren sowohl psychisch als auch physisch auf den Menschen einwirken.</p> <p>Siehe: Beurteilung der Arbeitsbedingungen</p>
Gesundheitsförderung, betriebliche (BGF)	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen • Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung • Stärkung persönlicher Kompetenzen. <p>(Quelle: Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union)</p>
Gewalt, Übergriff	<p>Der Begriff "Gewalt am Arbeitsplatz" – von der ILO definiert als Vorkommnisse, bei denen Beschäftigte im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit beleidigt, bedroht oder tätlich angegriffen werden – enthält sowohl die Gewalt durch Dritte, also durch nicht betriebszugehörige Personen, als auch Gewalt unter Arbeitskollegen.</p> <p>(Quelle: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/Expertenwissen/Sonstige-Gefahrungen/Gewalt/Gewalt_node.html)</p>
menschengerechte Arbeitsgestaltung	<p>Wird Arbeit so gestaltet, dass körperliche, geistige und soziale Anforderungen den menschlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechend gestaltet sind und weder unter- noch überfordert und ermöglicht sie auch persönliche Entfaltung und Entwicklung, dann kann Arbeitsleistung und der Gesundheitsschutz optimal miteinander verbunden werden. Die Arbeitswissenschaft bezeichnet solchermaßen gestaltete Arbeit als menschengerecht.</p> <p>(Quelle: Regine Rundnagel, ergo online)</p> <p>Die folgenden Kriterien kennzeichnen menschengerechte Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausführbarkeit • Schädigungslosigkeit • Beeinträchtigungsfreiheit • Persönlichkeitsförderlichkeit <p>Modell der menschengerechten Arbeitsgestaltung nach Hacker und Richter</p>
Monotonie	<p>Monotonie entsteht bei der Bearbeitung von lang andauernden, einförmigen und reizarmen Aufgaben. Sie tritt insbesondere dann auf, wenn eine Tätigkeit hohe Aufmerksamkeit erfordert und weder eine Nebentätigkeit zulässt noch eine gedankliche Auseinandersetzung mit der Aufgabe ermöglicht.</p> <p>Monotonie stellt einen Zustand herabgesetzter Wachheit bzw. verminderter zentral-nervöser Aktiviertheit dar. Symptomatisch sind Schläfrigkeit, Müdigkeit, Leistungsabnahme und Leistungsschwankungen sowie eine verminderte Umstellungs- und Reaktionsfähigkeit.</p> <p>(Quelle: GDA-Portal Psyche, Text: Martin Schütte)</p>
psychische Störung, psychische Krankheit	<p>Eine psychische Störung ist definiert als Syndrom, welches durch klinisch signifikante Störungen in den Kognitionen, in der Emotionsregulation und im Verhalten einer Person charakterisiert ist. Diese Störungen sind Ausdruck von dysfunktionalen psychologischen, biologischen oder entwicklungsbezogenen Prozessen, die psychischen und seelischen Funktionen zugrunde liegen. Psychische Störungen sind typischerweise verbunden mit bedeutsamen Leiden oder Behinderung hinsichtlich sozialer oder berufs-/ausbildungsbezogener und anderer wichtiger Aktivitäten. (Quelle: DSM-V)</p>
Ressourcen (i.S. des Belastungs-Beanspruchungsmodells)	<p>Ressourcen erleichtern die Bewältigung von Belastungen in Arbeitssituationen. Man unterscheidet in der Regel zwischen persönlichen / individuellen und situativen Ressourcen.</p> <p>Persönliche / individuelle Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soziale Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, berufliche Qualifikationen und Erfahrungen • Vertrauen, in die eigenen Fähigkeiten, Einstellungen, Gedanken, Denkgewohnheiten und Bewertungen

	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeiner Gesundheitszustand, Konstitution, aktuelle Verfassung, Lebensweise • Bewältigungsstrategien, Formen der Stressbewältigung, Situative Ressourcen: • Soziale Ressourcen, die durch andere Menschen zur Verfügung gestellt werden z.B. emotionale, sozial, fachliche Unterstützung • Handlungsspielraum, Grad der Beteiligung
Stress	Stress ist ein Ungleichgewichtszustand zwischen Anforderungen der Umwelt und persönlichen Leistungsvoraussetzungen und Bewältigungsstrategien, der persönlich bedeutsam ist und als unangenehm erlebt wird.
Trauma, psychisches	Hierbei handelt es sich um ein belastendes Ereignis oder eine Situation kürzerer oder längerer Dauer mit einer außergewöhnlichen Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde. Diese kann direkt erlebt werden aber auch bei anderen Personen. Das Erleben eines oder mehrerer traumatischer Ereignisse führt nicht automatisch zu einer psychischen Störung. Dennoch steigt das Risiko für Folgebeschwerden, wie z.B. Depression, Angststörungen, Substanzmissbrauch oder das Auftreten einer Posttraumatischen Belastungsstörung. Unterstützung durch Krisenintervention und Notfallpsychologie senkt dieses Risiko.
Wirksamkeitskontrolle	Der Arbeitgeber ist gesetzlich nach § 3 ArbSchG verpflichtet, seine Arbeitsschutzmaßnahmen einer Wirksamkeitsüberprüfung zu unterziehen. Dabei ist zu kontrollieren, <ul style="list-style-type: none"> • ob die festgelegte Maßnahme umgesetzt wurde und • inwiefern sich die Gefährdung bzw. die gestaltungsbedürftige Belastungssituation in der gewünschten Weise verändert hat.

A.2 Literaturverzeichnis

1. Bundesanstalt und Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. 1. Auflage. Berlin, S.131 – 159.
2. BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Auflage, Dortmund. Online: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf>
3. BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2016): Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung – Handbuch für Arbeitsschutzfachleute. 3. Auflage, Dortmund. Online: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fachbuecher/Gefahrdungsbeurteilung.pdf>
4. DGUV - Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (Hrsg.) (2015): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Tipps zum Einstieg. IAG Report 1/2013, 2. überarbeitete Auflage, Berlin. Online: <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf>
5. DIN EN ISO 10075-1:2000: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Konzepte und Begriffe. Beuth Verlag Berlin
6. DIN EN ISO 9241-110:2008-09: Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 110: Grundsätze der Dialoggestaltung [ISO 9241-110:2006]; Deutsche Fassung EN ISO 9241-110:2006. Ausgabe 2008-09. Beuth Verlag Berlin.
7. INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) (2015): Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für Führungskräfte. Berlin. Online: <https://www.inqa.de>
8. LASI-Veröffentlichung – LV 1 (2016): Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards; Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Hrsg.). Online: <http://lasi-info.com>
9. LASI-Veröffentlichung – LV 59 (2017): Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung; Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Hrsg.). Online: <http://lasi-info.com>
10. LASI-Veröffentlichung – LV 52 (2009): Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder; Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Hrsg.). Online: <https://lasi-info.com/>
11. NAK - Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2017a): Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. 2. sprachlich korrigierte Auflage, Berlin. Online: <http://www.gda-psyche.de>
12. Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2017b): Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Berlin. Online: <http://www.gda-portal.de>
13. Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2015): Leitlinie Beratung und Überwachung bei der psychischen Belastung am Arbeitsplatz. 1. Auflage, Berlin. Online: <http://www.gda-portal.de>
14. Steuerungskreis des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ (2017b): Instrumente und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. In: sicher ist sicher 04.17, S. 194 – 196, <https://www.sisdigital.de/sis.04.2017.194>

15. Steuerungskreis des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ (2017c): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. 3. erw. Auflage, Berlin. Online: <http://www.gda-psyche.de>

Internetseiten

- www.gda-psyche.de

Hilfreiche Informationen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung finden sich auf der Homepage der GDA. Bei spezifischen Fragen zu Vorgehensweise, Inhalten und Instrumenten erteilen die staatlichen Arbeitsschutzbehörden sowie die Unfallversicherungsträger Auskünfte und Ratschläge.

- www.inqa.de

Internetplattform der Initiative Neue Qualität der Arbeit mit Informations- und Beratungsangeboten sowie Praxisbeispielen zur Förderung der Arbeitsqualität. Neben Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind personalpolitische Handlungsfelder wie Personalführung, Chancengleichheit und Diversity sowie Wissen und Kompetenz verankert. Gefördert durch das BMAS wird die Initiative von einem Netzwerk bestehenden aus Bund, Länder, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Krankenkassen und der gesetzlichen Unfallversicherung getragen.

A.3 Überblick über Vorgehensweisen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

	Beobachtungsinterview	Moderierte Gruppendiskussionen	Schriftliche Mitarbeiterbefragung
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse von Arbeitstätigkeiten - Messung der psychischen Belastung - Erkennen von Defiziten und Ableitung von Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Erfassung und Beurteilung der Belastungsfaktoren (auch kombinierbar mit vorheriger Mitarbeiterbefragung) - Analyse der Ursachen von negativen Belastungsfaktoren - Entwicklung von Maßnahmen zur Lösung der genannten Probleme 	<ul style="list-style-type: none"> - Erfassung von arbeitsbezogenen Belastungen (je nach Verfahren auch Ressourcen und Beanspruchung)
Methodisches Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> - Beobachtung der Tätigkeit an einem normalen repräsentativen Arbeitstag - Ergänzend kurzes Interview des / der Beschäftigten - Einschätzung von Tätigkeitsmerkmalen anhand eines Analysebogens 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshop mit Beschäftigten (und ggf. mit Führungskräften), max. 12 Personen - Anleitung durch eine neutrale Moderation - Nutzung von Metaplantechnik (Pinnwand, Moderationskarten, Flipchart etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Befragung der Beschäftigten (mit Papierbogen oder online) - Auswertung/Bewertung der Belastungen auf Basis von betrieblichen, instrumentenbasierten oder empirischen Vergleichswerten
Verfahrenstyp	<ul style="list-style-type: none"> - bewertet Tätigkeitsmerkmale unabhängig von den ausführenden Beschäftigten - Einsatz nur durch geschulte Anwenderinnen und Anwender 	<ul style="list-style-type: none"> - bewertet Tätigkeitsmerkmale, abhängig von den ausführenden Beschäftigten - Einsatz durch geschulte, neutrale Anwenderinnen und Anwender mit Erfahrung in Moderation/Metaplantechnik 	<ul style="list-style-type: none"> - Einschätzung der Belastungen durch die Beschäftigten - Einsatz durch interne oder externe Akteure
Zeitbedarf	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitbedarf für Beobachtung abhängig von Komplexität / Kompliziertheit der Tätigkeit (von 30 min bis zu mehreren Schichten) - Zeitbedarf für Einschätzung der Tätigkeitsmerkmale eher gering 	<ul style="list-style-type: none"> - Pro Sitzung ca. 90 – 120 Minuten, je nach Umfang und Auftrag mehrere Sitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung: Zeitbedarf abhängig von der Länge des Fragebogens (meist ca. 15 min) - Auswertung
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> - Fachliche und methodische Schulung der beobachtenden Personen - Person, die bei der Ausführung der Tätigkeit beobachtet werden soll, über Ziele und Vorgehen informieren - Mit dem Beobachtungsinterview den normalen Ablauf möglichst nicht stören 	<ul style="list-style-type: none"> - Offene Gesprächskultur - Fähigkeit, Arbeitssituation sprachlich zu reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Anonymität muss gewährleistet werden, deshalb erst ab Gruppengröße von mind. 5 – 10 Personen anwendbar - Aussagefähig ab Rücklauf von mindestens 50 % - Verständnis des Fragebogens (Sprache, Komplexität)

	Beobachtungsinterview	Moderierte Gruppendiskussionen	Schriftliche Mitarbeiterbefragung
Erfassbare Merkmalsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsinhalt - Arbeitsorganisation - Arbeitsumgebung 	<ul style="list-style-type: none"> - Alle von den Beschäftigten genannten Merkmalsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> - Für alle Bereiche geeignet (auch schwer von außen beobachtbare)
Eignung	<ul style="list-style-type: none"> - Universell (in allen Branchen) einsetzbar - Besonders geeignet für Tätigkeiten, die gut beobachtbar sind - Weniger geeignet für Tätigkeiten mit hohem Anteil an geistigen Leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Besonders gut für kleine Betriebe bzw. Organisationseinheiten - Hilfreich für Aufgabenbereiche mit Kommunikations- und Kooperationsanforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Universell (in allen Branchen) einsetzbar - Für alle Tätigkeiten geeignet - Ermöglicht Überblick zu Belastungsschwerpunkten (für anschließende Maßnahmenplanung Konkretisierung erforderlich)
Beispiele für Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> - SPA-S: Screening Psychischer Arbeitsbelastungen (Situation) - GPB: Gefährdungsanalyse Psychischer Belastung - SGA: Screening Gesundes Arbeiten - KABA-K: Kurzform der Kontrastiven Aufgabenanalyse 	<ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitszirkel - Ideentreff (DGUV Information 206-007 „So geht’s mit Ideen-Treffen“) - Arbeitssituationsanalyse 	<ul style="list-style-type: none"> - branchenübergreifend: KFZA; Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse - COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Stressbarometer der IG Metall - branchenspezifisch: Personalbefragung: Psychische Belastung und Beanspruchung der BGW
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> - Objektive Erfassung der Belastung - Fast an jedem Arbeitsplatz einsetzbar - Keine sprachlichen Barrieren - Gestaltungsmaßnahmen aus kritischen Merkmalen direkt ableitbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppe legt selbst Themen/Prioritäten fest - Verbesserung der Zusammenarbeit aufgrund des Perspektivwechsels - Verbesserung der Kommunikation - Stärkung der Eigenverantwortung - Gruppe erarbeitet unmittelbar Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Umfassende Erfassung der Belastungen - Erleichtert Offenheit durch Anonymität - Geringer Erhebungs- und Auswertungsaufwand - Vergleich zwischen Gruppen oder Erhebungszeiträumen möglich z.B. als Erfolgskontrolle - Eignung für alle Themen
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> - Hoher zeitlicher Aufwand bei mehreren Arbeitsplätzen - Beschäftigte nur bedingt beteiligt - Soziale Beziehungen nicht durch Beobachtung erfassbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Teams, die viele Schnittstellen zu anderen Bereichen haben, ist die Maßnahmenfindung schwierig - Ungünstige Gruppendynamik kann Arbeitsprozess negativ beeinträchtigen - Keine Anonymität innerhalb der Gruppe - Hoher Aufwand, vor allem in großen Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Sollte nicht als „ein weiterer Fragebogen“ wahrgenommen werden („Fragebogenmüdigkeit“) - Man erfährt nur das, was gefragt wurde - Für Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung nur bedingt geeignet - Eingeschränkte Beteiligung bzw. Aussagekraft von Personen mit Sprachbarrieren - Aufgrund von Anonymität Zuordnung zum einzelnen Arbeitsplatz nicht möglich

Unter Verwendung von:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Berlin, 2014
- Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. GDA-Arbeitsprogramm Psyche, 2016

Zum Entstehen dieses Handouts zur LV 52 haben folgende Personen beigetragen:

Projektgruppe des LASI zur Überarbeitung der LV 52

Susanne Arndt-Zygar (Nordrhein-Westfalen)
Adelina Baehr (Nordrheinwestalen)
Martin Figgen (Nordrhein-Westfalen)
Claudia Flake (Hessen)
Susanne Friederichs (Hamburg)
Birgit Ganz, (Berlin)
Antje Juschkat (Niedersachsen)
Dr. Attiya Khan (Sachsen)
Sabine Mühlbach (Brandenburg)
Bruno Reddehase (Niedersachsen)
Dr. Manuela Sirrenberg (Bayern)
Bettina Splittgerber, (Hessen), Leitung
Dagmar Veigel (Baden-Württemberg)

Wiesbaden, Oktober 2019