



LS Fakultät Life Sciences

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Hamburg University of Applied Sciences

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Life Sciences

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
Eine Übersicht gesetzlicher Grundlagen und aktueller Empfehlungen
sowie deren Einsatz in der Praxis

Bachelorarbeit
im Studiengang
Rettungsingenieurwesen

vorgelegt von

Erik Mier
2057279

Hamburg - Bergedorf
am 16. April 2015

Gutachter: Prof. Dr. Bernd Kellner (HAW Hamburg)
Gutachter: Clemens Dodenhoff (B-A-D Gesundheitsvorsorge und
Sicherheitstechnik GmbH Zentrum Altona)

„In der einen Hälfte des Lebens opfern wir unsere Gesundheit, um Geld zu erwerben; in der anderen Hälfte opfern wir Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen.“

Voltaire (1694-1778)

Danksagung

Der Autor bedankt sich an dieser Stelle bei den Gutachtern, **Herrn Prof. Dr. Kellner** und **Herrn Dodenhoff**, die trotz geringer zeitlicher Ressourcen dazu bereit waren, die vorliegende Arbeit zu betreuen und zu unterstützen.

Außerdem gilt der Dank den Mitarbeitern des Zentrum Hamburg-Altona der *B•A•D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH*, die dem Autor bei fachlichen Fragen geholfen haben sowie allen Personen, die die Fertigstellung der Abschlussarbeit unterstützt haben.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....	III
Inhaltsverzeichnis.....	IV
Zusammenfassung.....	VI
Abkürzungsverzeichnis.....	VII
Abbildungsverzeichnis.....	IX
1. Einleitung.....	1
2. Psychische Belastungen.....	3
2.1 Definition psychische Belastung.....	3
2.2 Einflussfaktoren der Arbeitssituation und der Arbeitsbedingung.....	4
2.3 Mögliche gesundheitliche Auswirkungen von psychischen Belastungen.....	5
3. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	7
3.1 Definition Gefährdungsbeurteilung.....	7
3.2 Rechtliche Grundlagen.....	7
3.3 Rechtliche Konsequenzen.....	9
4. Ausgewählte Handlungsempfehlungen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	10
4.1 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.....	11
4.1.1 Prozessablauf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	12
4.2 Initiative Neue Qualität der Arbeit.....	15
4.2.1 Planung der Gefährdungsbeurteilung.....	16
4.3 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.....	18
4.3.1 Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastungen.....	19
4.3.2 Instrumente zur Beurteilung psychischen Belastungen.....	21

5. Kritische Untersuchung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und deren Stellenwert in der Praxis	24
6. Fazit.....	30
Literaturverzeichnis.....	32
Anhang	39
Erklärung	52

Zusammenfassung

Die Krankenkassen schlagen Alarm und berichten von einem rasanten Anstieg von Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen in den letzten 20 Jahren. Die laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen soll dem ansteigenden Trend entgegenwirken und dabei unterstützen, Arbeit menschengerechter zu gestalten.

Der Begriff der psychischen Belastung wird in dieser Arbeit vorgestellt und Entstehungsformen sowie mögliche gesundheitliche Auswirkungen aufgezeigt. Es werden exemplarisch drei Handlungsempfehlungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschrieben und gegenübergestellt. Nachfolgend werden Ursachen für den Anstieg der psychischen Belastungen bei der Arbeit aufgezeigt und Schwierigkeiten, Risiken sowie Chancen bei der Durchführung einer betrieblichen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen dargestellt. Dazu wurden Erkenntnisse aus Literatur, Studien, Reporten sowie Aussagen aus der Praxis als Informationsquelle für die Beurteilung zusammengetragen und ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die ökonomischen, technischen und sozialen Veränderungen in der Arbeitswelt wesentlich für den Anstieg der psychischen Belastungen und die hohen dadurch verursachten Erkrankungen verantwortlich sind. Um dieser Situation entgegenzuwirken, müssen in den Unternehmen Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durchgeführt werden. Es zeigt sich, dass diese Art der Beurteilung in der betrieblichen Praxis eher selten ist. Oft scheitert die Durchführung im Betrieb an einer unzureichenden Budgetplanung, mangelnder Aufklärung zum Themengebiet und einer Überforderung der Arbeitgeber mit der Aufgabe. Die Sanktionierungen bei Nichteinhaltung der rechtlichen Vorgaben ist offenbar in die Unternehmen ein einschätzbares zu vernachlässigendes Risiko. Der Nutzen von diesen Analysen wird in den Betrieben unterschätzt, obwohl die Kosten, die langfristig durch psychische Erkrankungen der Arbeitnehmer entstehen, offensichtlich sind. Hier werden die Chancen, die auch ökonomisch begründbar sind, nicht gesehen.

Es ist noch ein weiter Weg zur flächendeckenden Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Somit stellt diese Thematik zukünftig eine große Herausforderung im praktizierenden Arbeitsschutz dar.

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	-	Abbildung
Abs.	-	Absatz
ArbSchG	-	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	-	Arbeitssicherheitsgesetz
Aufl.	-	Auflage
BAuA	-	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BGHW	-	Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
BGRCI	-	Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
BGW	-	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BPtK	-	Bundespsychotherapeutenkammer
BUK	-	Bundesverband der Unfallkassen
BUK-NOG	-	Bundesverband der Unfallkassen-Neuorganisationsgesetz
COPSOQ	-	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
DGPPN	-	Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde
DGUV	-	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	-	Deutsches Institut für Normung
EN	-	Europäische Norm
EWG	-	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
GDA	-	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GPB	-	Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen

Hg.	-	Herausgeber
Hg. v.	-	Herausgegeben von
INQA	-	Initiative Neue Qualität der Arbeit
ISO	-	Internationale Organisation für Normung
Kap.	-	Kapitel
o.V.	-	ohne Verfasser
Pkt.	-	Punkt
S.	-	Seite
SALSA	-	Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse
UK-Bund	-	Unfallkasse des Bundes
Vgl.	-	Vergleiche

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Reaktionen auf psychische Fehlbelastungen	6
Abb. 2: Gesetzespyramide.....	8
Abb. 3: Prozessschritte Gefährdungsbeurteilung	10
Abb. 4: Prozessschritte Gefährdungsbeurteilung laut INQA.....	16
Abb. 5: Auszug aus dem SALSA-Fragebogen Teil D: Soziale Unterstützung.....	20
Abb. 6: Beurteilungsmatrix im GPB-Verfahren	22
Abb. 7: Auszug aus dem COPSOQ Teil B: Angaben zur Arbeit und Tätigkeit	23

1. Einleitung

„Ich bin gestresst.“ Dies ist ein Satz, der immer häufiger von Menschen in Deutschland ausgesprochen wird. Stress gehört für mehr als die Hälfte der Deutschen zum Alltag. Die Welt wird immer lauter, schneller, moderner und technisierter. Der Stresspegel steigt für viele Menschen gleichermaßen. Hierbei gibt es verschiedene Faktoren, die einen Menschen belasten. Neben privaten Konflikten und Geldsorgen ist der Job auf Platz eins der Stressfaktoren. Viele Arbeitnehmer erfahren vermehrt psychische Belastungen bei der Arbeit. Die Krankenkassen bestätigen einen großen Anstieg der krankheitsbedingten Ausfalltage aufgrund psychischer Belastungen. Der Stressreport 2012 beschreibt, dass bereits 41 Prozent der Frühverrentung psychische Ursachen haben. Im Durchschnitt sind die Betroffenen erst 48 Jahre alt. Reporte und Studien berichten, dass sich Beschäftigte immer häufiger gehetzt bei der Arbeit fühlen. Um das gestiegene Arbeitspensum zu bewältigen, sind die ständige Erreichbarkeit und immer mehr Überstunden scheinbar notwendig. Eine aktuelle Studie der DAK beschreibt zudem, dass knapp drei Millionen Deutsche verschreibungspflichtige Medikamente eingenommen haben, um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein und um Stress abzubauen [1] [2] [3] [4] [5].

Dies sind alarmierende Erkenntnisse, die in der Politik, im Arbeitsschutz und in der Öffentlichkeit diskutiert werden. Die Politik reagierte 2013 mit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im Bereich der psychischen Belastungen und legte damit einen wichtigen Meilenstein zur Verbesserung der Gesundheit der Arbeitnehmer. Verschiedene Arbeitsschutzorganisationen und Berufsgenossenschaften veröffentlichten Handlungsempfehlungen, Richtlinien und Erfahrungen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die frühzeitig Gefährdungen bei der Arbeit aufzeigen soll und dabei helfen, diesen entsprechend entgegenzuwirken. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist jedoch ein junges Handlungsfeld, das noch keine Routine im Arbeitsschutz erreicht hat. Bei vielen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Akteuren im Arbeitsschutz herrschen zu dieser Thematik noch Unsicherheit, Vorbehalte und Unwissenheit vor. Eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Unternehmen in der Bundesrepublik hat noch nicht stattgefunden [6] [7].

Angesichts der ansteigenden psychischen Belastungen in Arbeitsbereich wird es in den Betrieben immer wichtiger, auch aus ökonomischer Sicht, sich dieser Problematik vorbehaltlos und effektiv anzunehmen. Der Gesetzgeber hat bereits den Rahmen zur Arbeitsplatzanalyse vorgelegt. Dieser muss in den Betrieben umgesetzt und gelebt werden. Gerade diese Umsetzung bereitet offensichtlich Schwierigkeiten. Die Arbeit soll sich neben dem Aufzeigen der Relevanz der psychischen Belastung am Arbeitsplatz vor allem mit dem Aufweisen der Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis befassen. Dieser Überblick kann dazu dienen, Vorbehalte durch Informationen abzubauen, um den betrieblichen Einsatz zu erleichtern und zu fördern. Um dies zu erreichen, ist die Thesis wie folgt aufgebaut.

Nach der Einleitung werden im zweiten Kapitel der Begriff der psychischen Belastung und die Faktoren, die diese verursachen können, aufgezeigt. Die Betrachtung von gesundheitlichen Auswirkungen psychischer Fehlbelastungen schließt das Kapitel ab.

Das nachfolgende Kapitel stellt den Begriff der Gefährdungsbeurteilung dar und ordnet ihren Stellenwert im deutschen Recht ein. Zudem werden die Rechte und Pflichten der Akteure dargestellt und auf die rechtlichen Konsequenzen bei Verstößen eingegangen.

Kapitel vier beschäftigt sich mit Handlungsempfehlungen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Praxis. Dort werden Empfehlungen dreier Arbeitsschutzorganisationen gegenübergestellt. Ein Verfahren zur Planung, Durchführung sowie eine Auswahl und Verwendung von Instrumenten zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen wird exemplarisch vorgestellt.

Das vorletzte Kapitel setzt sich kritisch mit dem Einsatz der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Praxis auseinander. Es werden anhand von aktuellen Zahlen und wissenschaftlichen Erkenntnisse die Schwierigkeiten und Chancen dieser Gefährdungsbeurteilung aufgezeigt sowie mögliche Gründe dafür benannt.

Das Fazit stellt die Brisanz der Thematik und die betriebliche Reaktion auf diese heraus. Hier fließen besonders eigene Beurteilung und Erkenntnisse ein.

Diese Arbeit ist geschlechtsneutral zu interpretieren, wenn die maskuline bzw. feminine Form verwendet wird.

2. Psychische Belastungen

Im folgenden Kapitel werden die allgemeinen Grundlagen zu dem Thema psychische Belastungen vorgestellt. Eine klare Abgrenzung der Begrifflichkeiten erfolgt häufig in der Öffentlichkeit nicht. Die Wörter „Stress“ und „psychische Belastungen bzw. Beanspruchungen“ werden synonym verwendet [8]. Jedoch ist für den Arbeitsschutz eine konkrete Definition der Begrifflichkeiten notwendig, um eine einheitliche Verständigungslage zu schaffen und Unsicherheiten bei den Beteiligten einer Gefährdungsbeurteilung abzubauen [9]. Daher wird im folgendem versucht, den Begriff psychische Belastung zu definieren. Zudem werden die Einflussfaktoren auf die Arbeitssituationen benannt und die daraus resultierenden möglichen gesundheitlichen Folgen aufgezeigt.

2.1 Definition psychische Belastung

Im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutz wird der Begriff psychische Belastung in der DIN EN ISO 10075-1 *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen* definiert. Die DIN-Norm aus Jahr 2000 dient als Vereinfachung und Verständigungsgrundlage in der Praxis [10]. Psychische Belastungen sind demnach die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die auf den Menschen von außen zukommen und gegebenenfalls psychisch einwirken. Die wahrnehmenden, informationsverarbeitenden und gefühlsmäßigen Vorgänge im Menschen werden unter dem Begriff psychisch vereint. Hierbei ist wichtig, dass die Belastungen nicht zwangsläufig negativ auf den Menschen wirken, sondern als wertneutral angesehen werden [11].

Wird die Belastung jedoch zu groß und die individuelle Ressourcen reichen nicht mehr aus, um diese zu bewältigen, kommt es zur psychischen Fehlbelastung. Diese wirkt sich wiederum negativ auf die Gesundheit aus [12]. Mögliche negative Folgen für die Gesundheit werden im Kapitel 2.3 erläutert.

2.2 Einflussfaktoren der Arbeitssituation und der Arbeitsbedingung

Im Arbeitsalltag wirken verschiedene Faktoren auf den Menschen ein, die psychische Belastungen oder Beanspruchungen verursachen können. Nach der DIN ISO 10075-1 werden die Faktoren in fünf Gruppen unterschieden. Hierbei handelt es sich erstens um Einflüsse der **Arbeitsaufgabe**, der **Arbeitsorganisation** bzw. **Arbeitszeit**, der **Arbeitsumgebung**, der **sozialen Beziehungen** und letztens der **betrieblichen Rahmenbedingungen**. Diese fünf Einflussfaktoren werden im folgenden Teil kurz erörtert.

Die Einflussfaktoren der Arbeitsaufgabe, die auch zu psychischen Fehlbelastungen führen können, ergeben sich daraus, dass die ausführende Tätigkeit durch Monotonie und geringem Anforderungsniveau gekennzeichnet sind. Bei dieser Form besteht der Arbeitsinhalt meist aus unvollständigen und stark arbeitsteiligen Teilstücken, die durch Eintönigkeit und geringem Entscheidungsspielraum geprägt sind. Wenn nun ein hoher Zeit- und Termindruck zu dem geringem Handlungsspielraum beigefügt wird, kann dies zur Überforderung führen, da die vorhandenen persönlichen Ressourcen nicht mehr ausreichen, das geforderte Arbeitspensum zu bewältigen [13].

Die zweite Gruppe bezieht sich auf den Faktor der Arbeitszeit. Darunter fallen Dauer der Tätigkeit, Unterbrechungen des Arbeitsablaufes, Ruhepausen und Zeitvorgaben. Durch beispielweise häufige Unterbrechungen des eigentlichen Arbeitsablaufes durch Telefonate und E-Mails werden die Konzentration und die Aufmerksamkeit behindert. Eine überlange Arbeitszeit und unzureichende Pausen können ebenso den Ausschlag für eine psychische Fehlbelastung geben [14].

Am Arbeitsplatz haben unmittelbare physikalische, chemische und biologische Faktoren auf den Menschen Einfluss. Unangenehme Gerüche, ungünstiges Raumklima, Lärm und enge Räume können unter anderem negative psychische Auswirkungen auf die arbeitende Person haben. Dies wird zur Gruppe der Einflüsse der Arbeitsumgebung gezählt [14].

Am Arbeitsplatz existieren verschiedene soziale Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern oder zwischen Mitarbeitern. Hieraus können psychische Fehlbelastungen resultieren, die beispielweise aus zwischenmenschlichen Spannungen und Konflikten entstehen. Aber auch ein mangelndes Führungsverhalten der Vorgesetzten können diese Belastungen auslösen und verstärken [13].

Als letzter Einflussfaktor gelten die betrieblichen Rahmenbedingungen. Hierzu zählt die arbeits- und sozialrechtliche Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses, die im Unternehmen herrschende Führungskultur, die Schwankungen des Marktes und

Anforderungen des Wettbewerbs. Dies äußert sich beim Arbeitnehmer beispielweise als Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes [13].

Abschließend sei an dieser Stelle gesagt, dass die Einflussfaktoren auch als Anhaltspunkt benutzt werden können, um gezielt belastungsreduzierende Maßnahmen zu entwickeln. Die Faktoren haben ebenso Einfluss auf die Verringerung oder Vermeidung von psychischen Belastungen. Eine Auflistung von Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt ist in der Anlage 1 im Anhang zu finden.

2.3 Mögliche gesundheitliche Auswirkungen von psychischen Belastungen

Die gesundheitlichen Auswirkungen lassen sich in diesem Fall nicht unmittelbar erkennen. Oft treten diese schleichend in Erscheinung und sind nicht präzise auf einen Belastungsfaktor zurückzuführen. Jedoch lassen sich verschiedene Zusammenhänge zwischen psychischer Fehlbelastung sowie gesundheitlicher Folgewirkung festmachen [10].

Wie in Kapitel 2.1 bereits beschrieben, werden psychische Belastungen als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die auf den Menschen einwirken, definiert. Die Belastungen wirken sich individuell auf den Menschen aus. Diese zeitlich unmittelbare Reaktion auf die vorliegende Belastung wird als **psychische Beanspruchung** bezeichnet. Die Beanspruchungen können negative oder positive Folgen haben und sind abhängig von den jeweiligen Ressourcen des Individuums [15]. Das Lösen von Aufgaben selbst mit hohen psychischen Belastungen kann auf der einen Seite die fachliche Kompetenz steigern und arbeitende Menschen motivieren. Die negative Folgen andererseits werden im Arbeitsschutz in drei Arten gegliedert: **ermüdungsähnliche Zustände, psychische Ermüdung** und **Stresszustände**.

Zu den ermüdungsähnlichen Zuständen werden Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit und psychische Sättigung gezählt. Monotonie tritt bei lange andauernden und eintönigen Arbeitsabläufen auf. Dies kann zu einer Herabsetzung der Konzentrationsfähigkeit führen. Bei abwechslungsarmen Beobachtungstätigkeiten dagegen entsteht häufig eine herabgesetzte Wachsamkeit, die eine mangelnde Reaktionsbereitschaft und Wachsamkeit hervorrufen kann. Die psychische Sättigung wird als ein Befinden der inneren Ablehnung gegenüber sich ständig wiederholender Abläufe definiert. Ärger und Frustration sind mögliche negativen Folgen dieses Zustandes [11].

Die psychische Ermüdung entsteht durch vorangegangene psychische Beanspruchungen. Sie äußert sich durch ein Müdigkeitsempfinden und Einschränkung der Konzentrationsfähigkeit. Die psychische Ermüdung ist meist eine vorübergehende Beeinträchtigung und ist abhängig von der Dauer und Intensität der Beanspruchung. Trotzdem kann bei anhaltender Beanspruchung eine chronische Erschöpfung entstehen, die zu Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit führen und somit langfristig auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Magenbeschwerden entstehen können [16].

Der arbeitsbedingte Stress wird als emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit definiert und wird in der Regel mit dem Gefühl begleitet, gewisse Situationen nicht bewältigen zu können [17]. Bei Stresssituationen, die durch einen Stressor ausgelöst werden, reagiert der Körper entsprechend mit dem Anstieg des Blutdrucks und Puls und mit Muskelanpassung. Diese Reaktionen sind in diesem Fall für den Körper normal und alltäglich [16]. Häufen sich jedoch die Stresszustände und die Regenerationsphasen fallen zu kurz aus, kann dies zu schwerwiegenden gesundheitlichen Komplikationen führen. Dazu gehören unter anderem Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Magen-Darmtraktes und des Nervensystems. Somit gehört Dauerstress zu den gefährlichsten Folgen der psychischen Fehlbelastungen [18].

Die anschließende Abbildung fasst die möglichen negativen Folgen psychische Fehlbelastungen zusammen.

Kurzfristige Reaktion auf psychische Belastungen und Stress	Langfristige und chronische Reaktionen
Anspannung, Nervosität Innere Unruhe Ärger Aggressionen Konzentrationsstörung Schlafstörungen Leistungsschwankung Konflikte und Streit Isolierung innerhalb und außerhalb der Arbeit	Bluthochdruck Kopfschmerz Verspannungen im Rücken und Rückenschmerzen Herzinfarkttrisiko steigt Schwächung des Immunsystems Krebsrisiko steigt Psychosomatische Beschwerden Burnout Nikotin-, Alkohol-, Tablettenkonsum Innere Kündigung Depressionen

Abb. 1: Reaktionen auf psychische Fehlbelastungen [10]

3. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Im folgenden Kapitel wird versucht, den Begriff Gefährdungsbeurteilung zu definieren und die Zusammenführung mit der psychischen Belastung zu erklären. Zudem wird die momentane rechtliche Situation im Bereich der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland geschildert.

3.1 Definition Gefährdungsbeurteilung

Um mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz aufzudecken, ist eine Gefährdungsbeurteilung sinnvoll und notwendig. Hierbei sollte ebenso auf die Begriffe Gefährdung und Gefahr eingegangen werden. Die Gefahr kann laut der *Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz* alles sein, was potenziell Schaden verursachen kann. Als Beispiele sind Arbeitsmittel, -stoffe oder -methoden aufzuführen. Die Gefährdung dagegen ist die Möglichkeit, dass jemand oder etwas durch die Gefahr zu Schaden kommen kann [19]. Die selbige Agentur gibt eine mögliche Definition der Beurteilung wie folgt an: „Die Gefährdungsbeurteilung ist das Verfahren zur Beurteilung von Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen der Arbeitnehmer, die aus Gefahren am Arbeitsplatz resultieren. Sie ist eine systematische Untersuchung aller Aspekte der Arbeit, um herauszufinden:

- wodurch Verletzungen oder Schäden verursacht werden können,
- wie die Gefahren beseitigt werden können und, falls dies nicht möglich ist,
- welche Präventions- oder Schutzmaßnahmen zur Begrenzung der Gefährdungen vorhanden sind oder sein sollten“ [19].

3.2 Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitsschutzrecht erfährt eine ständige Weiterentwicklung. Durch Gesetze, Verordnungen und Regeln, die auf dem EU-Recht basieren, wird das Arbeitsschutzrecht in der Praxis umgesetzt [20]. Diese Hierarchie wird in der Gesetzespyramide in der nachfolgenden Abbildung verdeutlicht.

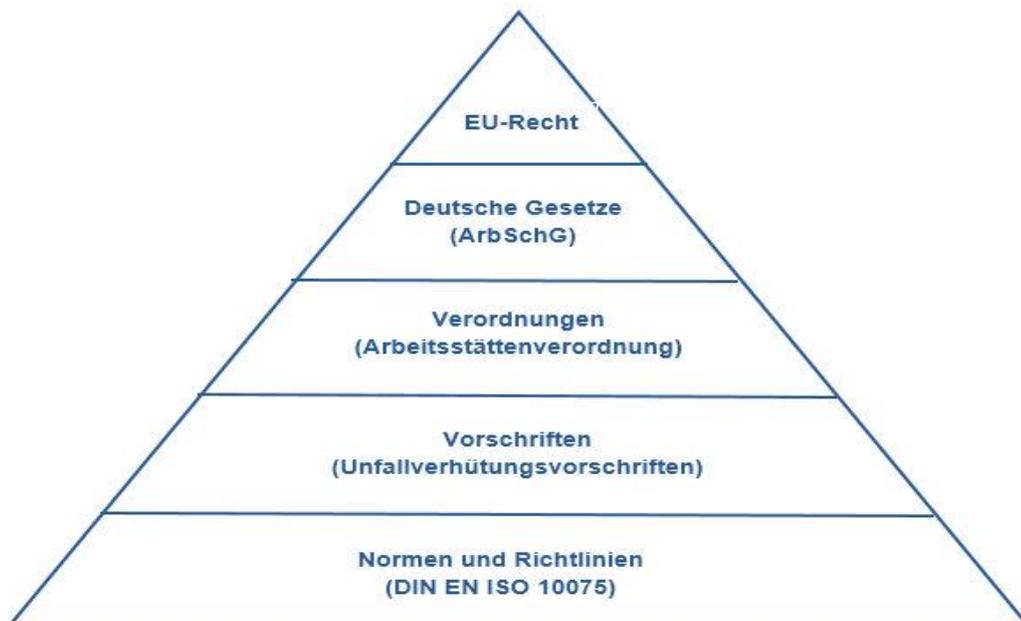


Abb. 2: Gesetzespyramide [21]

Der Gesetzgeber in Deutschland verpflichtet den Arbeitgeber, eine Gefährdungsbeurteilung in seinem Betrieb durchzuführen. Denn § 5 Absatz (1) des Arbeitsschutzgesetzes (ArbschG) besagt [22]:

- (1) *Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.*

Der spezielle Fall der psychischen Belastung wurde im Oktober 2013 nach der Novellierung des *BUK-NOG* als eigenständige Gefährdung in § 5 Absatz (3) Punkt 6. im Arbeitsschutzgesetz aufgenommen und bezieht sich wiederum auf § 4 Punkt 1. des Gesetzes, dass die Gefährdung für physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden werden soll. Der Ausgangspunkt für die gesetzliche Forderung einer Gefährdungsbeurteilung bildet die EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391 EWG des Rates. Die Gefährdungsbeurteilung muss vom Arbeitgeber einheitlich dokumentiert werden und das Ergebnis der Überprüfung immer ersichtlich sein. Dies ist in § 6 des Arbeitsschutzgesetzes festgelegt [22]. Der Arbeitgeber hat der Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Jedoch muss er die eigentliche Ausführung an Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit delegieren, die ihn darüber hinaus in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unterstützen. Dies ist in § 1 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) festgelegt [23]. Somit existieren vier Akteure, die an

einer Gefährdungsbeurteilung beteiligt sind: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

3.3 Rechtliche Konsequenzen

Für die Überwachung und Kontrolle der Arbeitgeber, ob diese die Gesetzesvorgaben für die Gefährdungsbeurteilung eingehalten haben, sind die jeweiligen Landesbehörden für Arbeitssicherheit zuständig. Der Arbeitgeber wird auf mögliche Verletzungen seiner Pflicht hingewiesen und hat innerhalb einer Frist die Fehler zu beheben [24]. Tut er dieses nicht, ist dies eine Ordnungswidrigkeit und wird nach dem Bußgeldkatalog zur Arbeitsstättenverordnung mit einem Regelsatz von 3000 Euro belegt [25].

4. Ausgewählte Handlungsempfehlungen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit Handlungsempfehlungen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Praxis. Es werden drei Handlungsempfehlungen der Organisationen *Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie*, *Initiative Neue Qualität der Arbeit* sowie *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* unterschiedlichen Umfangs gegenübergestellt und wesentliche Merkmale zusammengefasst. Zudem werden die Organisationen kurz vorgestellt, um ihren Stellenwert im Bereich des deutschen Arbeitsschutzes aufzuzeigen.

Um eine Gefährdungsbeurteilung systematisch durchführen und planen zu können, wurde einzelne Prozessschritte definiert. Diese Schritte beruhen auf den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes [26]. Sie basieren aufeinander und jeder einzelne Schritt muss abgeschlossen werden, um den nächsten Punkt durchführen zu können. So ergibt sich ein Kreislauf, der in der folgenden Abbildung dargestellt ist. Dieser Prozess gilt auch für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und ist in den behandelten Handlungsempfehlungen maßgeblich zur Durchführung in der Praxis.

Gefährdungsbeurteilung in sieben Schritten

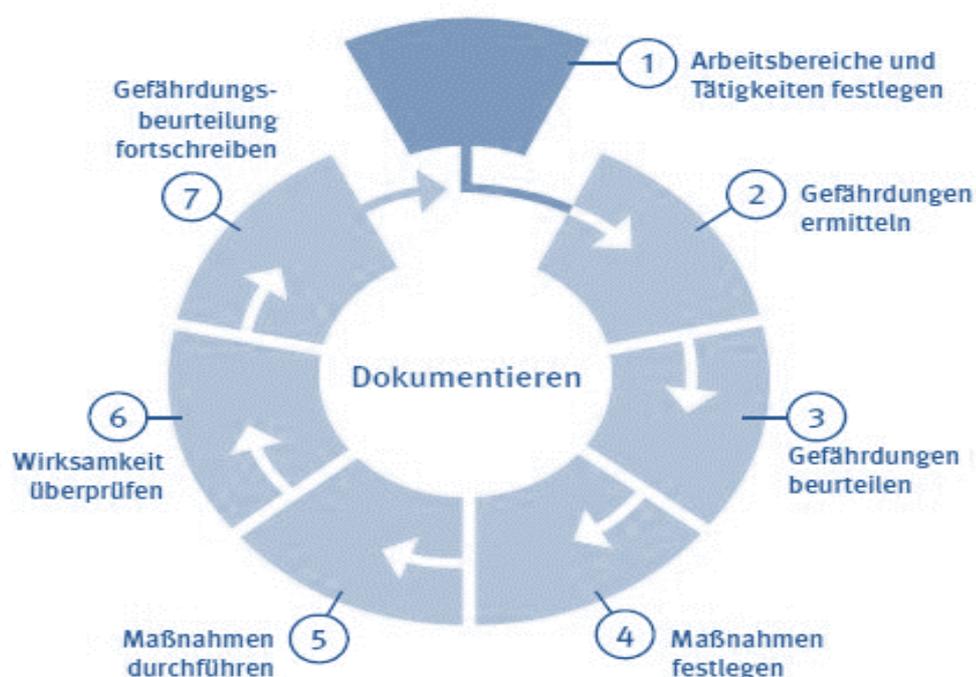


Abb. 3: Prozessschritte Gefährdungsbeurteilung [26]

Auffällig ist, dass sich der Inhalt der beschriebenen Prozessschritte in den Handlungsempfehlungen ähnelt, da sie dieselbe Zielsetzung haben. Die einzelnen Handlungsschritte von der Festlegung des Arbeitsbereichs und Tätigkeiten bis zur Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung wird in dieser Arbeit die Empfehlung der *Gemeinsamen Deutsche Arbeitsschutzstrategie* beschrieben. Da bei den anderen hier angesprochenen Handlungsempfehlungen der *Initiative Neue Qualität der Arbeit* sowie der *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* viele Inhalte mit der *Gemeinsamen Deutsche Arbeitsschutzstrategie* deckungsgleich sind, wird in dieser Arbeit auf Besonderheiten und Abweichungen hingewiesen. Somit sind Unterschiede zwischen den Handlungsempfehlungen leichter zu erkennen und es werden Wiederholungen in der Thesis vermieden.

4.1 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Die *Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie* (GDA) ist ein Zusammenschluss von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu stärken. Es wird versucht, Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz umzusetzen und zu fördern. Um dies zu erreichen, unterstützt die GDA die Landesbehörden und Unfallversicherungsträger bei der Überwachung und Beratung von Betrieben und entwickelt Empfehlungen, Vorschriften und Regeln, um die Arbeitsschutzziele zu erreichen [27].

Die *Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen* wurde von Arbeitsschutzexperten aus verschiedenen Bereichen verfasst und von der GDA im Juni 2014 herausgegeben und gehört zu den repräsentativsten Empfehlungen in diesem Bereich. Sie soll dabei unterstützen, die psychischen Belastungen in einer Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Die Empfehlung richtet sich dabei an Arbeitgeber, Betriebsrat, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Es wird ausdrücklich erwähnt, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht das Ziel hat, die psychische Verfassung der einzelnen Beschäftigten zu beurteilen, sondern die Arbeit menschengerecht zu gestalten und somit die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Nach der Empfehlung sind für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bestimmte Fachkenntnisse in Bezug auf Methoden zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen bei den durchführenden Akteuren notwendig. Essentiell ist außerdem, dass vor der eigentlichen Durchführung die beteiligten Personen für das Thema sensibilisiert werden und die einzelnen Schritte vorher geplant und vorgestellt werden, um die Gefährdungsbeurteilung zum Erfolg zu

führen. Die Autoren der Empfehlung messen der Einbeziehung der Beschäftigten in die Planung und Durchführung große Bedeutung zu, um eine Transparenz zu schaffen und den eigentlichen Nutzen erkenntlich zu machen [28].

4.1.1 Prozessablauf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Schritt 1: Festlegen von Tätigkeiten

Die erste Anforderung, die die Empfehlung der *GDA* zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung stellt, ist die Festlegung von Tätigkeiten im Arbeits- oder Organisationsbereich. Die Art der Tätigkeit kann verschiedene psychische Belastungen in variierter Intensität hervorrufen. Diese Arbeitsbereiche sind zu erkennen und festzulegen. Sind Tätigkeiten in Bezug auf die psychischen Belastungen gleichartig, können diese zu einer Einheit zusammengefasst werden. Hierbei ist es wichtig, dass die Bindung von Einheiten nachvollziehbar begründet ist. Außerdem wird empfohlen, vor der eigentlichen Festlegung einen Überblick über die Tätigkeiten und Begebenheiten vor Ort zu verschaffen [28]. Es existieren Prüffragen, die bei der Festlegung der Tätigkeiten unterstützen sollen. Diese sind in der Anlage 2 im Anhang aufgelistet.

Schritt 2: Ermittlung der psychischen Belastungen der Arbeit

Im zweiten Schritt wird beschrieben, wie die psychischen Belastungen für die ausgewählten Tätigkeiten zu ermitteln sind. Hierbei sind die psychischen Belastungsfaktoren zu beachten (Vgl. Kap. 2.2). Es wird empfohlen, im ersten Vorgehen Informationen zusammenzutragen, die unter Umständen bei früheren Mitarbeiterbefragungen erhoben worden sind oder bei früheren Beschwerden von Beschäftigten, Krankenständen und Fluktuation im Betrieb herauszuziehen sind. Bei einer Bestandsaufnahme lässt sich oft bereits erkennen, in welchen Tätigkeitsbereichen eine erhöhte Dringlichkeit für eine schrittweise Abarbeitung der Gefährdungsbeurteilung notwendig ist. Sollten diese Informationen über die Ausprägung relevanter psychischer Belastungsfaktoren fehlen oder sind nicht ausführlich genug, müssen diese neu erfasst werden. Um die Belastungen zu ermitteln, empfiehlt die *GDA* eine Auswahl von Vorgehensweisen. **Standardisierte systematische Mitarbeiterbefragungen** sind eine Möglichkeit, um sich einen Überblick über die Belastungsschwerpunkte zu machen und den Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen. Eine weitere Vorgehensweise sind **Beobachtungsinterviews**, bei denen ein Experte (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt) die jeweiligen Tätigkeiten bei einer Begehung beobachtet und den Beschäftigten dort einige Fragen stellt. Die Beobachtung hat den

Vorteil, die Arbeitssituation unabhängig vom Empfinden des Mitarbeiters zu beurteilen. Sie ist jedoch sehr zeitaufwendig. Als letzte Vorgehensweise werden moderierte **Analyseworkshops** empfohlen. Hier werden Erfahrungswissen von Beschäftigten und Führungskräften sowie Experten in die Analyse einbezogen. Die Workshops bieten eine Möglichkeit in Gruppen, die psychischen Belastungen zu beschreiben und zu beurteilen. Oft lassen sich dort schon Maßnahmen entwickeln. Laut den Autoren der Empfehlung existiert ein großes Spektrum an Instrumenten zur Durchführung der Vorgehensweisen. Einige Instrumente werden in Kapitel 4.3 vorgestellt. Welche Instrumente und Vorgehensweisen ausgewählt werden, hängt von den individuellen Begebenheiten in den Betrieben ab [28]. Bei der Auswahl eines geeigneten Instruments können Prüffragen, die in der Anlage 3 im Anhang aufgelistet sind, unterstützend wirken.

Schritt 3: Beurteilung der psychischen Belastungen der Arbeit

Dieser Schritt ist notwendig, um einschätzen zu können, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei den vorher ermittelten psychischen Belastungen erforderlich sind. Dies ist im § 4 Ziffer 3 des Arbeitsschutzgesetzes verankert. Es gilt die Forderung, dass der Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet sein muss. Es existieren allerdings keine rechtlichen festgesetzten Forderungen, welche Maßnahmen für die Belastungsfaktoren anzuwenden sind. Trotzdem können verschiedene Verfahrensweisen herangezogen werden. So wird empfohlen, Kriterien für entsprechende Maßnahmen aus arbeitswissenschaftlich begründeten **Richtwerten**, betriebsinternen oder externen **empirischen Vergleichswerten** und aus **Workshops** heraus zu ziehen. Entsprechende Instrumente werden in Kapitel 4.3 beschrieben. Die Beurteilung muss sachlich begründet werden [28].

Schritt 4: Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

Nachdem psychische Belastungen festgestellt wurden und Maßnahmen erforderlich sind, müssen nun passende Maßnahmen entwickelt sowie umgesetzt werden. § 4 des Arbeitsschutzgesetzes schreibt einige Grundsätze vor, die bei der Umsetzung zu beachten sind. Danach sind die Gefahren an der Quelle zu bekämpfen und die verbleibende Gefährdung möglichst gering zu halten. Es sind Maßnahmen zu bevorzugen, die sich auf die Organisation, Struktur und Prozesse der Tätigkeiten beziehen, gegenüber denen, die auf das Verhalten der Mitarbeiter abzielen. Die Empfehlung weist außerdem darauf hin, dass Maßnahmen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen oft arbeitsplatzübergreifend sind. Diese betreffen zum Beispiel Arbeitsorganisation oder soziale Beziehungen. Die

möglichen Überschneidungen sind zu berücksichtigen. Die Umsetzung der Maßnahmen sollte zeitnah erfolgen. Dabei sollten Schwerpunkte und Prioritäten bei der Abarbeitung gesetzt werden und diese systematisch umgesetzt werden [28].

Schritt 5: Wirksamkeitskontrolle

§ 3 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet den Arbeitgeber, die getroffenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Es soll in diesem konkreten Fall beurteilt werden, ob die Maßnahmen die psychische Belastungssituation in der gewollten Weise verändert haben oder nicht. Mögliche Instrumente, die zur Überprüfung empfohlen werden, sind Befragungen bei Beschäftigten und Führungskräften durchzuführen, ob sich die Situation in den Bereichen verändert hat. Diese Informationen können bei Begehungen, schriftlichen Umfragen oder Workshops ermittelt werden. Andere Maßnahmen sind dann zu entwickeln und anzuwenden, wenn die Wirksamkeitskontrolle negativ ausfällt. Die Durchführung der Wirksamkeitskontrolle muss nachvollziehbar sein [28]. Die Schritte der Wirksamkeitskontrolle sind in der Anlage 4 im Anhang grafisch dargestellt.

Schritt 6: Aktualisierung und Fortschreibung

Eine Gefährdungsbeurteilung ist zu aktualisieren, wenn sich die Gegebenheiten im Betrieb geändert haben. Dies ist im § 3 Abs.1 des Arbeitsschutzgesetzes festgelegt. Die Gefährdungsbeurteilung muss sich auf die aktuellen Gegebenheiten beziehen. Veränderungen der Arbeitsbedingungen, Häufung von Krankmeldungen und Beschwerden sowie neue Arbeitsschutzvorschriften können Anlässe zur Aktualisierung sein [28].

Schritt 7: Dokumentation

Der Arbeitgeber ist laut § 6 des Arbeitsschutzgesetzes dazu verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren. Sie gilt als Nachweis für Behörden. Außerdem kann die Dokumentation in Papierform oder als elektrisch gespeicherter Datei dazu genutzt werden, im Betrieb neue Arbeitsschutzaktivitäten zu initiieren und fortzuführen. Laut der Leitlinie der GDA „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ sollte die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung die Beurteilung der Gefährdung, die getroffene Maßnahmen, die Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle, ein Erstellungsdatum und eine Liste der Verantwortlichen enthalten [28]. Eine Empfehlung für ein Dokumentationsprotokoll ist in der Anlag 5 im Anhang einsehbar.

4.2 Initiative Neue Qualität der Arbeit

Die *Initiative Neue Qualität der Arbeit* (INQA) wurde 2002 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit verschiedenen Sozialpartnern ins Leben gerufen. Ziel des Zusammenschlusses ist, Informationen und Handlungsempfehlungen zum Thema Arbeitsschutz zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren versucht die Initiative die Debatte in diesem Bereich fortzuführen und ein Netzwerk mit Experten und Unternehmen zu schaffen [29]. Die Broschüre *Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung* wurde von der *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* herausgegeben und wird als Handlungshilfe für einen praxisnahen Einstieg zum Umgang mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschrieben. Der aktuellste Stand ist von August 2012. Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung werden die einzelnen Prozessschritte, wie sie Abbildung 2 darstellt, empfohlen. Jedoch wurde der Prozess um sieben Schritte ergänzt, die sich mit der Planung der Gefährdungsbeurteilung befassen. Die Startphase wird mit einem Projekt eingeleitet. Dies soll eine Basis schaffen, die es ermöglicht, ein aussagekräftiges Ergebnis bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erhalten [10]. Da der gesamte Prozess dem der *GDA* ähnelt, werden im folgendem nur die Schritte zur Planung der Gefährdungsbeurteilung beschrieben. Diese Planungsphase ist nicht explizierter Bestandteil der Kreisläufe der Handlungsempfehlungen der *GDA* und der *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*. Der Verlauf laut *INQA*, ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

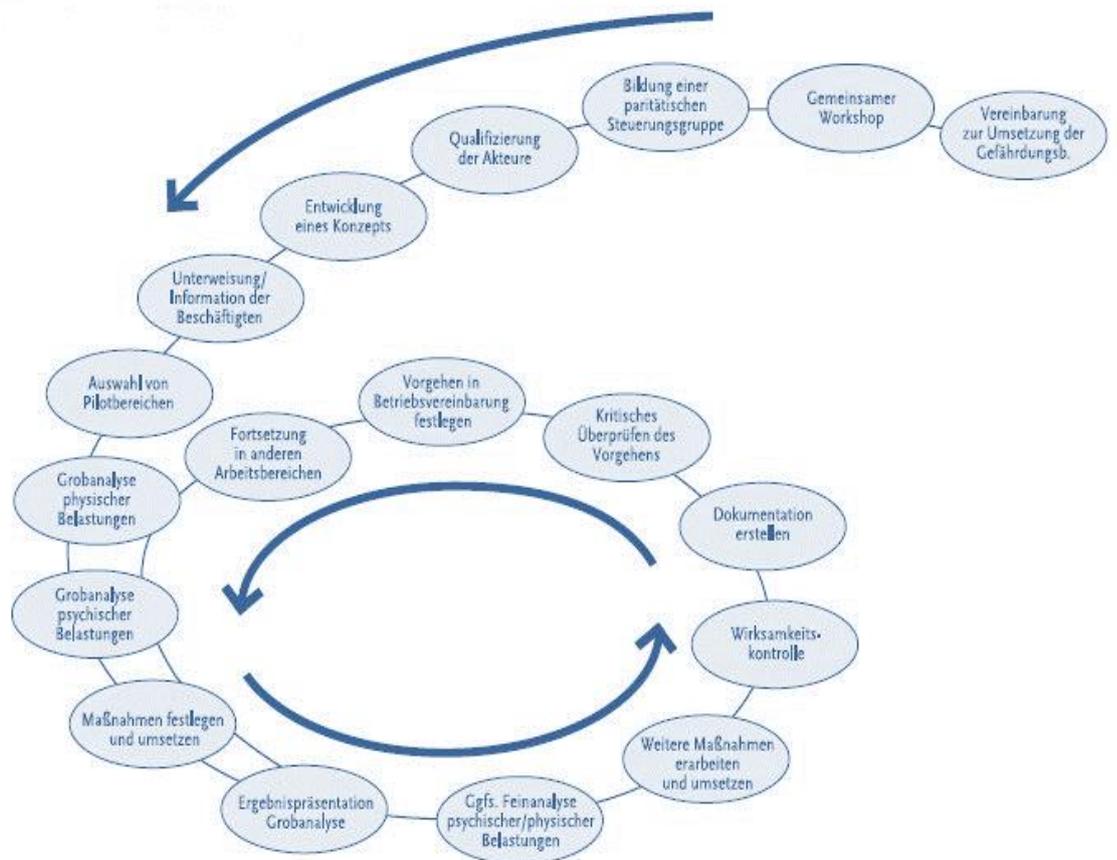


Abb. 4: Prozessschritte Gefährdungsbeurteilung laut INQA [10]

4.2.1 Planung der Gefährdungsbeurteilung

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Praxis ist ein komplexer Prozess. Hinzu kommt, dass das Handlungsfeld ein relativ junges, heikles und sensibles Thema ist [6]. Um einen beständigen Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erreichen, der im Betrieb integriert ist, müssen einige Grundlagen geschaffen und ein Konzept entwickelt werden, das ermöglicht, einen idealtypischen Verlauf einer Gefährdungsbeurteilung zu erhalten. Die Autoren dieser Handlungshilfe empfehlen im ersten Schritt, dass eine **Vereinbarung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat stattfindet. Hierbei sollte ein Vorgehenskonzept erarbeitet werden und in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Anschließend ist es sinnvoll, alle betrieblichen Akteure des Projektes in

gemeinsamen **Workshops** in den Themen psychischer Belastungen und Beanspruchungen zu unterweisen, um einen einheitlichen Wissensstand zu erreichen. Der Workshop sollte von einem externen Moderator geleitet werden. In Schritt drei wird eine **Steuerungsgruppe** gebildet, die aus Vertretern des Arbeitgebers und Arbeitnehmers sowie aus externen Experten, wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, besteht. Die Zusammensetzung kann je nach Betriebsgröße und Gegebenheiten variieren. Die Steuerungsgruppe soll unter anderem ein Analyseverfahren festlegen, einen Ablauf- und Zeitplan entwickeln und letztendlich die Gefährdungsbeurteilung durchführen. Je nach Größe des Betriebes können Aufgaben auch an Untergruppen verteilt werden. Die Betriebsinternen Mitglieder der Steuerungsgruppe sollten eine entsprechende **Qualifizierung** besitzen. Um dies zu gewährleisten, ist eine Schulung über Kriterien zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und präventiven Gesundheitsschutz sinnvoll. Damit die Gefährdungsbeurteilung auf die speziellen Gegebenheiten und Belange des Unternehmens zugeschnitten wird, muss vorab ein **Konzept entwickelt** werden. Hierbei sollte das Analyseteam festlegen, wie das Vorgehen bei der Erfassung von Fehlbelastungen, Maßnahmen, der Wirksamkeitskontrolle sowie der Dokumentation aussieht. Die Verantwortlichkeiten, Strukturen und Ressourcen sollten in diesem Rahmen bekannt sein [10]. In Schritt sechs soll eine **Unterweisung der Beschäftigten zur Gefährdungsbeurteilung** erfolgen. Eine Einbeziehung und Sensibilisierung zu den Auswirkungen psychischer Belastungen der Mitarbeiter ist das Ziel. Dies ist essentiell, wenn Mitarbeiterbefragungen als Instrument zur Ermittlung der Belastungen geplant sind. Oft haben die Mitarbeiter Vorbehalte gegenüber einer Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen. Es fällt ihnen schwer, darüber offen zu sprechen. Sorgen, dass dies als persönliche Schwäche ausgelegt wird, herrschen vor. Mangelnde Aufklärung der Mitarbeiter tragen außerdem dazu bei, dass psychische Fehlbelastungen als psychische Störung angesehen werden. Aus diesen Gründen ist es wichtig, die Belegschaft über das Vorhaben zu informieren. Dieser Schritt kann eine Vertrauensbasis schaffen und die Relevanz für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen begründen. Bei den Unterweisungen sollten Mitglieder der Geschäftsleitung, des Personalrates sowie externen Experten vertreten sein [10] [30] [31]. Bevor eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung im Betrieb durchgeführt wird, wird empfohlen, dass das beschlossene Konzept in ein oder zwei **Pilotbereichen** zu testen. Daraus lassen sich wichtige Informationen gewinnen, die für die weitere Steuerung der Gefährdungsbeurteilung notwendig sind. Hierbei lässt sich erkennen, ob die Gefährdungsbeurteilung den Betriebsablauf stört, wie die Motivation der Mitarbeiter ist, ob die ausgewählten Instrumente funktionieren sowie

welche Ressourcen letztendlich benötigt werden. Das Projekt sollte erst in Bereichen getestet werden, in denen die „Probleme“ gering erscheinen. Dies verhindert eine Überbelastung der zur Verfügung stehenden Ressourcen. Nach dem Vorgehen in den Pilotbereichen muss das Verfahren kritisch überprüft werden. Erst dann kann es für den gesamten Betrieb angewendet werden [10]. Ab hier beginnt der eigentliche praktisch durchgeführte Prozess der Gefährdungsbeurteilung, der regelmäßig zu wiederholen ist.

4.3 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Anfang 2014 brachte die *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* (BAuA) das Fachbuch *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen* heraus. Die Bundesanstalt untersteht unmittelbar dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und gilt als Ressortforschungseinrichtung im Bereich der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Zudem ist sie tätig in der Politberatung [32].

Die Autoren des Fachbuches hatten die Intention, eine Sammlung von Erfahrungen und Empfehlungen für Akteure der Praxis, Politik und Wissenschaft zu schaffen, um praktikable Vorgehensweisen zu den Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen aufzuzeigen. Es wird versucht, mögliche geeignete Methoden darzustellen, die auf Ergebnissen von Forschungsergebnissen der *BAuA* basieren. Die Autoren weisen jedoch darauf hin, dass dies ein momentaner Zwischenstand im relativ jungen Handlungsbereich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist. Es soll als Empfehlung verstanden werden, die keine Komplettanleitung für die Durchführung liefert. Welche Methoden im Einzelnen angewendet werden, ist von Betrieb zu Betrieb individuell. Trotzdem wird systematisch auf die einzelnen Prozessschritte einer Gefährdungsbeurteilung eingegangen und beschrieben, wie die Akteure die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Praxis durchführen können [6]. Die Empfehlung der *BAuA* ähnelt im Ablauf und Inhalt dem der *GDA*. Die sieben Prozessschritte werden ebenfalls empfohlen und im Fachbuch einzeln beschrieben. Die Autoren legen jedoch darauf wert, konkrete Instrumente für die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen aufzuführen und somit Beispiele für die Praxis zu bringen. Das Arbeitsschutzrecht gibt keine konkreten Instrumente zur Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastungen vor, da es auf die jeweiligen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten im untersuchten Bereich ankommt. So ist die Wahl der Instrumente frei wählbar [9].

4.3.1 Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastungen

Laut der Leitlinie der GDA-Träger werden, wie bereits in Kapitel 4.1 benannt, die **Beobachtungsinterviews**, **Mitarbeiterbefragungen** und **Analyseworkshops** als Methode zur Ermittlung der psychischen Belastungen in der Praxis genutzt [9].

Bei den **Beobachtungsinterviews** wird empfohlen, dass der Beobachter anhand eines Analysebogens seine Erkenntnisse festhält. Als ein möglicher Beobachtungsbogen wird die *Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen* (GPB) herangeführt, dessen Entwicklung 2008 von einem großen deutschen Automobilkonzern beauftragt wurde. Sie kommt bei Großbetrieben, mittelständigen Unternehmen und Dienstleistern zum Einsatz. Der Beobachtungsbogen umfasst drei Teile.

Teil A stellt Fragen zu allgemeinen Daten des Arbeitsplatzes, um die Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit erfassen zu können. Hierzu zählen Informationen zur Arbeitszeit an diesem Arbeitsplatz und welche Kompetenzen für diese Tätigkeit notwendig sind.

Der Teil B bezieht sich auf die Arbeitsaufgaben. Es werden die einzelnen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten am Arbeitsplatz erfasst und unter den Aspekten Relevanz, Bedeutsamkeit und Häufigkeit beurteilt. Die Bedeutsamkeit und Häufigkeit kann vom Beobachter nach Befragung des Beschäftigten durch eine fünf-stufige Skala beurteilt werden. Die Frage der Relevanz wird mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet. Dies bewirkt, dass die einzelnen Arbeitsaufgaben voneinander abgegrenzt und Relevantes sichtbar gemacht wird.

In Teil C werden die Tätigkeiten anhand von zehn Merkmalen beurteilt. Die Merkmale basieren auf den Fakten, die psychische Belastungen oder Beanspruchungen verursachen können (Vgl. Kap. 2.2). Merkmale sind zum Beispiel Verantwortungsumfang, Arbeitsunterbrechung oder Arbeitskomplexität. Diese werden in einer Skala von 1 (nie) bis 5 (ständig) bewertet. Für die Begehung und GPB eines Analyseteams, aus Führungskraft, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Personalrat zusammengesetzt, wird eine bis eineinhalb Stunden eingeplant. Die Bögen werden anschließend mit Hilfe eines Excel-Tools ausgewertet. Dabei wird der Mittelwert gebildet und in einem Balkendiagramm für die Tätigkeit grafisch dargestellt [33] [34] [35].

Für die Vorgehensweise der **Mitarbeiterbefragung** wird als Instrument der *Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse*-Fragebogen (SALSA) empfohlen. Der Fragebogen wurde erst für die arbeitspsychologische Forschung entwickelt. Er wird er

von den Akteuren einer Gefährdungsbeurteilung genutzt, um psychische Belastungen zu erfassen [33]. Der SALSA-Fragebogen umfasst 60 Fragen, die in vier Teilen untergebracht sind. Die Teile beinhaltet Fragen zur Person, Arbeit und Betrieb, persönlichen Einstellung, Gesundheit und Freizeit sowie zum Privatbereich. Die Beschäftigten beantworten die Fragen selbstständig auf einen Fragebogen. Eine fünf-stufige Skala von „fast nie/trifft überhaupt nicht zu“ bis „fast immer/trifft völlig zu“ bilden die Antwortmöglichkeiten. Die Auswertung erfolgt durch die Berechnung von Mittelwert und Standardabweichung. Die Ergebnisse werden anschließend grafisch dargestellt. Die Autoren des Verfahrens haben Referenzwerte von verschiedenen Betrieben aus unterschiedlichen Branchen gesammelt. So ist ein Vergleich mit den betriebsinternen Ergebnissen möglich [36]. Ein Auszug des Fragebogens wird in der folgenden Abbildung dargestellt.

Teil D: Soziale Unterstützung

1. Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen.		gar nicht	wenig	einiger-massen	ziemlich	völlig
D40	Auf Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
D41	Auf Ihre Arbeitskollegen und –kolleginnen	<input type="checkbox"/>				
D42	Auf Ihre/n Lebenspartner/in Ich bin derzeit alleinlebend <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
D43	Auf andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>				

Abb. 5: Auszug aus dem SALSA-Fragebogen Teil D: Soziale Unterstützung [37]

Als letzte Vorgehensweise werden **Moderierte Analyseworkshops** herangeführt. Das Fachbuch stellt exemplarisch den Workshop der *Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie* (BGRCI) vor. Mit dem Workshop soll das Ziel erreicht werden, psychische Belastungen zu ermitteln und Lösungsansätze zu erarbeiten. Für die Durchführung müssen Rahmenbedingungen gegeben sein. Die Geschäftsführung muss sich verpflichten, sich beim Prozess des Workshops zu beteiligen. Außerdem muss sich die Geschäftsführung verpflichten, die Ergebnisse nach dem Workshop ernsthaft zu überprüfen und eine Umsetzung der Lösungsansätze zu fördern.

Der Ablauf des Analyseworkshops besteht aus fünf Blöcken.

Im Block 1 tritt ein Mitglied der Geschäftsführung und des Betriebsrates zu Beginn des Workshops vor und begründet die Relevanz der Analyse und sichert eine nachhaltige Überprüfung der Ergebnisse zu. Die Geschäftsleitung verlässt den Workshop.

Danach werden in Block 2 Belastungen der Beschäftigten im Hinblick auf Aspekte des persönlichen Verhaltens sowie organisatorischen und technischen Aspekten gesammelt und auf Kärtchen festgehalten.

In Block 3 strukturieren die Teilnehmer ihre Kärtchen in Problem-Cluster und priorisieren diese.

In Block 4 werden Gruppen gebildet, die jeweils ein oder zwei Cluster bearbeiten. Die Ergebnisse sollen anhand von den Fragen „Wo und wann sind wir als Firma gut und sollen das bewahren?“, „Wo und wann sollten wir uns verbessern und ändern?“ und „Was würde ich tun, wenn ich Chef wäre, um die ersten beiden Fragen umzusetzen?“, erarbeitet werden.

Im letzten Block tragen die Gruppen ihre Ergebnisse vor. Dabei wird die Geschäftsleitung wieder anwesend sein und nimmt zu den vorgestellten Punkten Stellung und trifft daraufhin bereits Entscheidungen oder versichert Maßnahmen einzuleiten. Abschließend darf jeder Teilnehmer eine kurze Rückmeldung zum Workshop geben und ein letztes Treffen in einem halben Jahr wird vereinbart. In diesem werden die Gruppen wieder zusammen geführt und berichtet, was sich verändert hat und wie erfolgreich die Maßnahmen eingesetzt wurden [33] [38].

4.3.2 Instrumente zur Beurteilung psychischen Belastungen

Für die Beurteilung der psychischen Belastungen empfiehlt die *BAuA*, entsprechend der Empfehlung der *GDA*, die Beurteilung anhand **verfahrensdefinierter Vorgaben**, anhand von **Referenzwerten** oder im **Diskurs bzw. Workshop**. Für diese Verfahrensweisen existieren einige Instrumente, die in der betrieblichen Praxis angewendet werden. Das Fachbuch stellt eine Auswahl der Instrumente vor.

Bei der Beurteilung anhand **verfahrensdefinierter Vorgaben** ist gemeint, dass Kriterien und Grenzwerte der Beurteilung von den Verfassern der verschiedenen Analyseverfahren definiert sind. Die Erkenntnisse basieren in der Regel auf arbeitswissenschaftlichen Ergebnissen [33]. Als Instrument in diesem Bereich wird, wie bereits bei der Ermittlung psychischer Belastungen, das Beobachtungsverfahren *GPB* empfohlen. Hierbei wird, basierend auf den vorher ermittelten Werten aus den zehn Merkmalsbereichen des Beobachtungsbogens, eine Auswertungsmatrix gebildet, die

anzeigt, ob Maßnahmen initiiert werden müssen. Die Matrix besteht aus den Merkmalsbereichen des Beobachtungsbogens. Fehlbelastungen können dadurch ermittelt werden, indem überprüft wird, ob eine kritische Kombination der Merkmalsbereiche mit hoher bzw. niedriger Ausprägung vorliegt. Eine kritische Merkmalskombination liegt dann vor, wenn zum Beispiel eine hohe Verantwortung und gleichzeitig ein geringer Handlungsspielraum vorliegt [35]. Die Matrix wird in folgender Abbildung dargestellt.

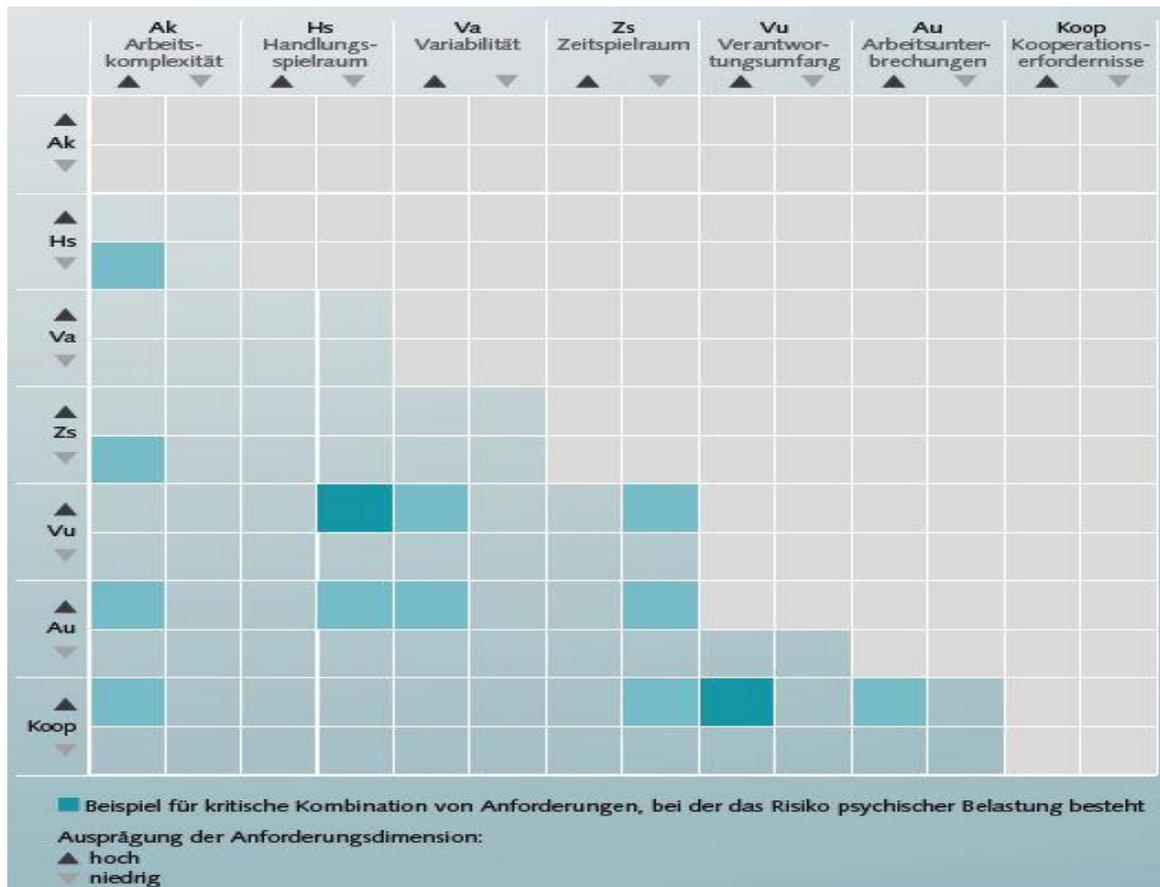


Abb. 6: Beurteilungsmatrix im GPB-Verfahren [35]

Die Anwendung des *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) wird von den Autoren des Fachbuches als Instrument für die Beurteilung anhand von **Referenzwerten** beschrieben. Am dänischen *National Institute for Occupational Health* in Kopenhagen wurde der COPSOQ entwickelt, um ein Befragungsinstrument zu schaffen, das von den Befragten selbstständig ausgefüllt werden kann. Eine deutsche Version der COPSOQ wurde im Auftrag der BAuA im Rahmen eines Projekts, unter anderem bestehend aus der Abteilung für Medizinische Soziologie der Universität Freiburg und dem Lehrstuhl für Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin und Infektionsschutz der Bergischen Universität

Wuppertal, entwickelt. Der Fragebogen besteht aus 87 Fragen, die in verschiedene Merkmalsbereiche gegliedert sind. Allgemeine Fragen zur Person und zum Arbeitsplatz sowie konkrete Fragen zur Belastungen und Beanspruchungen bei Arbeit und Tätigkeit werden berücksichtigt. Die Befragten beantworten diese durch eine fünf-stufigen Skala in digitaler oder schriftlicher Form. Die Auswertung erfolgt durch die Berechnung des Mittelwertes der einzelnen Fragen und Merkmalsbereichen [39]. Die folgende Abbildung zeigt einen Ausschnitt des *COPSOQ*-Fragebogens.

B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="checkbox"/>				
2. Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufhäuft?	<input type="checkbox"/>				
3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="checkbox"/>				
4. Müssen Sie Überstunden machen?	<input type="checkbox"/>				
5. Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	<input type="checkbox"/>				

Abb. 7: Auszug aus dem *COPSOQ* Teil B: Angaben zur Arbeit und Tätigkeit [39]

In der *COPSOQ*-Datenbank sind verschiedene Ergebnisse aus Befragung unterschiedlicher Berufsgruppen gespeichert. So ist ein betriebsübergreifender Vergleich in primären Handlungsfeldern möglich [34].

Die Beurteilung im **Diskurs bzw. Workshop** sollte als Instrument, für einen strukturierten Erfahrungsaustausch dienen. Die von den Beschäftigten ermittelten potenziellen Belastungen, wie es beispielweise im Workshop der *BGRCI* vorgenommen wird, sollte von den Teilnehmern ebenfalls bewertet werden. Eine Punktebewertung ist eine Möglichkeit, wie die Teilnehmer des Workshops eine Priorisierung der einzelnen Belastungen vornehmen können. So lässt sich erkennen, im welchem Bereich Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation vorgenommen werden müssen [33].

5. Kritische Untersuchung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und deren Stellenwert in der Praxis

In den letzten Jahrzehnten hat der Arbeitsschutz in Deutschland dazu beigetragen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die gesundheitlichen Risiken, die aus der Arbeitssituation entstehen, zu senken. Mit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes 1996 wurden die Vermeidung von Unfällen und Erkrankungen systematisch in den Fokus genommen und die Forderungen umgesetzt. Diese Tatsache schlägt sich in dem Anteil der meldepflichtigen Arbeitsunfälle nieder [40]. So wurden 1960 noch circa 2,7 Millionen Arbeitsunfälle gemeldet. 2013 dagegen waren es nur noch ungefähr 960.000. Dies ist der niedrigste Stand seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland [41]. Offensichtliche halten die durch den Arbeitsschutz eingeführten technischen Präventionsmaßnahmen, Vorschriften und Verordnungen die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle konstant tief. Dennoch zeigen Fehlzeiten- und Gesundheitsreporte der Krankenkassen einen deutlichen Anstieg der Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen. Wohingegen der Anteil der körperlichen Erkrankungen abgenommen hat [42]. Laut dem DAK-Gesundheitsreport nahmen die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen von 1997 bis 2014 um ca. 200 Prozent zu. Somit haben psychische Erkrankungen den zweitgrößten Anteil an den gesamten Arbeitsunfähigkeitstagen unter den zehn wichtigsten Krankheitsarten [5]. Dieser Anstieg ist bei den Arbeitnehmern in allen Altersstufen zu verzeichnen, wobei mit dem Anstieg des Alters die Anzahl der Ausfalltage beim einzelnen Arbeitnehmer ebenso steigt. Der Schwerpunkt der Krankheitsausfälle liegt im Bereich des Dienstleistungssektors [43] [44]. In der Anlage 6 im Anhang ist der Verlauf der Arbeitsunfähigkeitstage von 1997 bis 2014 grafisch dargestellt.

Dieser ansteigende Trend ist in den Fokus von Politik und Medien gerückt ^{1 2 3}.

„Ein deutlicher Hinweis auf die Herausforderungen, die eine sich wandelnde Arbeitswelt für den deutschen Arbeitsschutz bedeutet, ist die drastische Zunahme psychischer Erkrankungen. Unser Leitbild ist ein ganzheitlicher, physische und psychische

¹ Vgl. Spiegel Online: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/wie-sich-arbeitnehmer-gegen-psychische-belastungen-wehren-a-946045.html> (29.01.2014)

² Vgl. Die Welt: <http://www.welt.de/gesundheit/psychologie/article122488828/Psychische-Belastung-wirkt-sich-auf-die-Enkel-aus.html> (02.12.13)

³ Vgl. Hamburger Abendblatt: <http://www.abendblatt.de/ratgeber/wissen/article205211009/Stress-im-Job-Millionen-dopen-am-Arbeitsplatz.html> (18.03.2015)

Belastungen umfassender Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ [7]. Diese Aussage aus dem Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD von 2013 wurde durch die Änderung des Arbeitsschutzgesetzes (Vgl. Kap. 3) umgesetzt und ist die Reaktion der Politik zu diesem Thema.

Gründe und Theorien für den Zuwachs gibt es viele. Es werden Stimmen laut, dass kontinuierlich verbesserte Diagnoseverfahren oder die Verstärkung der öffentlichen Wahrnehmung der Thematik in den letzten Jahren zu einer Zunahme geführt haben. Besonders die erhöhte öffentliche Wahrnehmung wird heute schon als eine Art „Hype“ interpretiert [45] [46]. Unumstritten ist, dass sich in der Arbeitswelt ein tiefgreifender Wandel durch die rasante ökonomische, technische und soziale Veränderungen vollzogen hat. Die kontinuierlich voranschreitende Globalisierung verstärkt den Wettbewerbsdruck auch in Deutschland. Eine stetige informationstechnische Durchdringung der Arbeitsprozesse durch Internet, E-Mail, Mobiltelefone und Computer, die eine Kontrolle, eine permanente Erreichbarkeit und Informationsüberflutung zur Folge haben, ist ebenso zu beobachten. Diese Faktoren wirken sich auf die Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnisse der Beschäftigten aus [47]. Eine ähnliche Entwicklung konnte man bereits im 19. Jahrhundert beobachten. Der Neurologe George Miller Beard (1839-1883) sah einen Zusammenhang zwischen die von ihm benannten „Nervenschwäche“ und der zu dieser Zeit stattfindenden Industrialisierung. Er sah in Dampfkraft, Telegraphen, Wissenschaft und regelmäßig erscheinenden Zeitungen die Ursache und empfahl als Therapie Erholung, Gespräche und gutes Essen [48]. Offensichtlich simple Maßnahmen, die laut den Zahlen der Gesundheitsreporte anscheinend heute nicht mehr wirken oder wahrgenommen werden.

Die Arbeitswelt erfährt eine Beschleunigung. Der zunehmende Wettbewerbsdruck führt zu immer stärkeren Termindruck in der Organisation und den Fertigungsprozessen. Produkte und Dienstleistungen müssen schnell verfügbar sein. Technische und organisatorische Veränderungen folgen rasch aufeinander und bedeuten für die Beschäftigten erhöhte Lern- und Flexibilitätsanforderungen. Dies baut erheblichen psychischen Druck auf und die berufliche Unsicherheit wächst [49]. Die Arbeitsanforderungen werden immer komplexer und die Eigenverantwortung steigt. Ein Ziel und Termin sind oft die einzigen Rahmenbedingungen, die Mitarbeiter vom Vorgesetzten erhalten. Diese freie Gestaltung des Arbeitsablaufs erhöht allerdings auch die Forderungen an den Mitarbeiter selbst. Überstunden sind die Folgen. Ausreichende Erholungsphasen kommen oft zu kurz [49] [50].

Wie bereits erwähnt, sind die meisten Ausfalltage durch psychische Erkrankungen im Dienstleistungssektor zu verzeichnen. Seit den 1950er Jahren ist der Anteil des Dienstleistungssektor in den Industriestaaten stetig gestiegen. Fast dreiviertel der Erwerbstätigen sind momentan in Deutschland in diesem Sektor tätig. Tätigkeiten, wie die Beschaffung und Verarbeitung von Informationen oder Kundenkontakt, nehmen in diesem Bereich stark zu. Dieser Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erhöht oft bei den Beschäftigten die geistigen Anforderungen bei Kommunikation und Arbeit [43] [49] [50].

Die permanente Belastung des Wohlbefindens der Beschäftigten ist optimaler Nährboden für arbeitsbedingte Erkrankungen. Sie reduzieren die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer und die Qualität der Arbeit. Diese Kriterien sind jedoch essentiell für ein Unternehmen, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Durch gesunde Mitarbeiter lässt sich dieses Ziel erreichen [30]. Dass psychische Belastungen per Definition nicht immer negativ zu bewerten sind (Vgl. Kap. 2.1), wird im Alltag, Medien und ebenso in der Fachwelt nicht immer berücksichtigt. Der Begriff wird oft mit „psychischer Störung“ oder „Stress“ in Verbindung gebracht. Der Begriff ist trotzdem in der Öffentlichkeit ein Thema und hat häufig einen negativen Beigeschmack [10] [47] [49]. Die Gründe dafür dürften die unzureichende Abdeckung mit Informationen über die Einflussfaktoren und Gefährdungen psychischer Fehlbelastungen sowie die unkorrekte und widersprüchliche Verwendung der Begrifflichkeiten sein. Dies führt zu einer Vorbelastung des Themas und erschwert die systematische Herangehensweise an das selbige [13] [49].

Es existieren einheitliche Definitionen durch die DIN EN ISO 10075 (Vgl. Kap. 2). Die wesentlichen Begriffe und Zusammenhänge psychischer Belastungen werden erläutert. Dies sollte Orientierung bieten und eine Verständigungsgrundlage schaffen. Trotzdem wird die Norm nicht konsequent benutzt und die Definitionen korrekt beibehalten. Die Gründe dafür liegen unter anderem darin, dass die Norm sehr wissenschaftlich formuliert ist und so den Zugang für Laien erschwert. Ein unstrukturierter Aufbau sowie das Fehlen von praktisch anwendbaren Verfahren kommen hinzu. Der Zugriff auf andere Informationsquellen wird dadurch oft notwendig [10] [51] [52].

Der Gesetzgeber gibt den Arbeitgebern einen großen Handlungsspielraum in Bezug auf die Auswahl einer konkreten Vorgehensweise und Methode zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Die Abwesenheit von verbindlichen Regelungen bieten aber auch Chancen. So ist es für den Arbeitgeber möglich, Verfahrensweisen zu wählen und zu formen, die auf die individuellen Gegebenheiten

und Ressourcen des Betriebes zugeschnitten sind. Dies stellt jedoch auch oft eine Herausforderung für die Unternehmen dar, diese Chance für die Umsetzung in der Praxis einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen optimal zu nutzen. Die Auswahl eines Verfahrens ist aus den verschiedenen Handlungshilfen, Empfehlungen und Publikationen zu treffen. Ohne die Unterstützung von externen Experten ist dies ein schwieriges Unterfangen [6] [33] [53] [54].

Eine weitere Schwierigkeit ist, dass es schwer ist, die psychischen Belastungen objektiv zu messen. Ein Messgerät, das in einer vorgegebenen Einheit die Belastungen misst, existiert nicht und objektivere Analyseinstrumente sind oft kostenintensiv, da sie meist ausschließlich durch Experten ausgeführt werden können. Die Befragung der Beschäftigten ist die einzige Möglichkeit, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu erfassen. Bei diesen Instrumenten spielen subjektive Aspekte eine große Rolle. Diese Tatsache wird oft von den Unternehmen und der Öffentlichkeit bemängelt, da die Erkenntnisse nur auf subjektiven Daten beruhen. Jedoch ist hierbei zu bedenken, dass subjektive Eindrücke durchaus als richtig zu interpretieren sind, wenn die Mehrzahl der Befragten dies ähnlich wahrnimmt. So lassen sich Erkenntnisse festhalten, die durchaus objektiven Charakter haben können [31] [55].

In der Praxis sind dennoch viele Unternehmen mit der Aufgabe überfordert und die Arbeitgeber haben Vorbehalte gegenüber einer Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Als Argument wird aufgeführt, dass die Arbeitswelt als Ursache für den Anstieg der Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen eher als nachrangig einzuordnen ist. Außerdem wirft die Arbeitgeberseite ein, dass die Diskussion mit falschen Zahlen und verzerrenden Meinungen geführt wird. Oft scheitert die Durchführung im Betrieb aber an einer unzureichenden Budgetplanung auf Seiten der Unternehmen. Für Einzelunternehmen ist es zu kostenaufwendig, externe Experten für eine Analyse zu beschäftigen. Der Zeit- und Kostenaufwand sei zu groß, heißt es häufig aus der Unternehmensführung [46] [54] [56] [57].

In der Literatur und anderen Informationsquellen wird aufgeführt, dass die Beurteilung psychischer Belastungen bei der Arbeit eher selten ist [24] [46] [54]. Jedoch sind repräsentative Daten zur Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen, besonders zur psychischen Belastungen, eher rar. Bei den bereits vorhandenen Untersuchungen wurden große Unterschiede in Bezug auf die untersuchten Stichproben festgestellt. Die Zahlen wurden in unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrößen erhoben. Eine

Mittelwertbildung aus den Werten erweist sich aufgrund der unterschiedlichen Grundgesamtheit als schwierig [58]. Dennoch wurden laut einer Umfrage des Bundesarbeitsministeriums und der *GDA* im Jahr 2012 nur in 20 Prozent der Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt [59]. Eine Studie der *DGPPN* dagegen verweist auf Zahlen des Ausschusses der höheren Arbeitsaufsichtsbeamten der Europäischen Union, dass in Deutschland nur knapp jede zweite Gefährdungsbeurteilung den Aspekt der psychischen Belastungen enthält. In kleineren Betrieben soll die Zahl meist noch darunter liegen [24].

Die minimalen Möglichkeiten der Sanktionierung bei einer nicht durchgeführten Gefährdungsbeurteilung in Deutschland können diesem Trend nicht effektiv entgegenwirken. Die Konsequenzen in Form von Fristen und Bußgeldern sind für viele Unternehmen anscheinend ein einschätzbares und kalkulierbares Risiko. In anderen europäischen Ländern sind die Strafen weitaus größer. In Frankreich beispielweise gilt die Missachtung zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung als unentschuldbarer Fehler. Gekoppelt mit einem dadurch bedingten Arbeitsausfall eines Arbeitnehmers, wird der Arbeitgeber in Haftung genommen und es kann zu Geldstrafen bis zu 45.000 Euro oder Freiheitsstrafen führen. Ähnliche Strafen existieren ebenfalls in Italien, Luxemburg, Belgien und Dänemark [24] [25].

Trotz aller genannter Vorbehalte und Problemen bietet eine Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einem Unternehmen Vorteile und Chancen. Ein funktionierender Arbeitsschutz und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen im Betrieb fördern die Arbeitszufriedenheit sowie Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und wirken sich positiv auf die Motivation aus. Die Gesundheit der Mitarbeiter wird dadurch verstärkt. Dies führt zu einer Reduzierung der Ausfallzeiten und den damit einhergehenden Betriebsstörungen. Angesichts des demografischen Wandels, der Mangel an Fachkräften und der zukünftigen Erwerbsarbeitsdauer ist dies für die Betriebe von zunehmender Relevanz. Es ergeben sich daher auch wirtschaftliche Vorteile für die Unternehmen. Durch die Minimierung der Ausfallzeiten werden wiederum die Produktionsausfallkosten reduziert. Die Arbeitsabläufe können reibungsloser funktionieren. Dies schlägt sich positiv auf die Produktivität und die Qualität der Produkte und Dienstleistungen nieder. Aber auch ein von außen wahrgenommenes positives Image durch einen funktionierenden Arbeitsschutz kann für Unternehmen von großem Vorteil sein. Die erhöhte Attraktivität kann den Zuwachs von Fachkräften begünstigen [49] [54] [56].

Angesichts der Chancen, die ein effektiver Arbeitsschutz bietet, sind ein Umdenken und eine realistische Betrachtung des Nutzens sowie ein Abbau von Vorbehalten für die Unternehmen auch ökonomisch ratsam. Aber auch eine Aufklärung der Öffentlichkeit, die einheitliche Verwendung der Begriffe und eine Einführung rechtsverbindlicher Regelungen könnten der bisher mangelnden Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen entgegen wirken.

6. Fazit

Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind ein in Arbeitsschutz, Politik und Öffentlichkeit viel diskutiertes Thema. Verschiedene Gesundheitsreporte der Krankenkassen bestätigen einen Anstieg von Erkrankungen durch psychische Fehlbelastungen. Die dadurch bedingten Ausfalltage steigen. Die Gründe dafür liegen unter anderem in der Veränderung der Arbeitswelt in den Industriestaaten. Globalisierung, Wettbewerbsdruck, ständige technische Veränderungen und Beschleunigung haben dazu beigetragen, dass der Arbeitnehmer eine gesundheitliche Belastung bei der Arbeit erfährt. Zwar resultieren psychische Belastungen nicht ausschließlich aus der Arbeitswelt, jedoch ist diesen Einflussbereich einen wesentlichen Anteil beizumessen, da der Beruf und die Arbeit im Leben eines beschäftigten Menschen einen großen Raum einnehmen.

Durch die Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 2013 wurde die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als eigenständigen Punkt aufgeführt und verpflichtet so den Arbeitgeber, eine Beurteilung im Unternehmen durchzuführen. Gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und das Befinden der Arbeitnehmer sollen dadurch verbessert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, die psychischen Belastungen zu ermitteln und zu reduzieren. Verschiedene Handlungshilfen geben Unterstützung bei der Umsetzung des Prozesses einer Gefährdungsbeurteilung und bieten eine Auswahl von Analysemethoden zur Aufdeckung von potenziellen Gefährdungen und Beurteilung psychischer Belastungen. Werden diese aufgedeckt, sind Maßnahmen einzuleiten, die die Quelle der Belastung reduzieren oder entfernen. Die Maßnahmen sind immer wieder auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Eine Gefährdungsbeurteilung ist als Kreislauf anzusehen, der in regelmäßigen Abständen wiederholt werden muss, um eine Optimierung der psychischen Belastungen zu erreichen.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist ein aufwendiger und komplexer Handlungsbereich, der viele Unternehmen überfordert. Eine flächendeckende Durchführung dieser speziellen Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben ist momentan eher selten. Mögliche Gründe dafür wurden in der Thesis erläutert. Die mangelnde Aufklärung zum Thema psychischer Belastungen, uneinheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten und geringe Sanktionierungen bei Nichteinhaltung der rechtlichen Vorgaben sind als Stichpunkte hierbei zu nennen. Dabei

sind gesunde und motivierte Arbeitnehmer für Unternehmen von großer Bedeutung. Von ihnen hängen unter anderem die Produktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit ab. Die Arbeitgeber sehen sich Problemen der zunehmenden älteren Belegschaft und dem Mangel an Fachkräften gegenüber. Firmen, die diese Probleme und Entwicklungen frühzeitig deuten und in einen funktionierenden Arbeitsschutz investieren und die Gesundheit der Mitarbeiter fördern, haben einen Vorteil im Wettbewerb. Der Schlüssel zum Ziel ist, den Arbeitnehmer als Menschen zu sehen und nicht als Mittel zum Zweck. Als ein Arbeitswerkzeug, das so funktionieren muss wie eine Maschine. So ist es essentiell, die Mitarbeiter in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit einzubeziehen. Die psychischen Belastungen lassen sich nicht durch ein Messgerät erfassen, sondern nur mit Hilfe derjenigen, die es direkt betrifft.

Trotz der ersten wichtigen Schritte im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen ist es noch ein weiter Weg zur flächendeckenden Verbreitung. Die Entwicklung einheitlicher und strukturierter Verfahren sowie die Einführung rechtlicher Vorschriften sind erforderliche Zwischenschritte. Die Thematik der psychischen Belastungen in der Arbeitswelt stellt die nächste große Herausforderung im praktizierenden Arbeitsschutz dar und wird auch in Zukunft von steigender Brisanz sein.

Literaturverzeichnis

- [1] Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.

- [2] Baron, G.; Heinrichs, C.; Hombrecher, M.; Laboga, I.; Meusch, D.; Wohlers, K. (2013): Bleib locker, Deutschland! TK-Studie zur Stresslage der Nation. Hg. v. Techniker Krankenkasse Pressestelle. Hamburg.

- [3] o.V. (2014): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Hg. v. Institut DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

- [4] IGES Institut GmbH (2014): DAK-Gesundheitsreport 2014. Hg. v. DAK-Gesundheit. Hamburg.

- [5] IGES Institut GmbH (2015): DAK-Gesundheitsreport 2015. Hg. v. DAK-Gesundheit. Hamburg.

- [6] Beck, D.; Hasselhorn, H.; Morschhäuser, M. (2014): Einführung. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Schmidt Verlag, S. 13–18.

- [7] CDU Deutschlands; CSU-Landesleitung; SPD (2013): Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Deutschlands Zukunft gestalten. Deutschlands Zukunft gestalten. Rheinbach: Union Betriebs-GmbH.

- [8] Richter, G. (2000): Psychische Belastung und Beanspruchung. Streß, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung. 3. Aufl. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsanwendungsbericht, Fa 36).

- [9] Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (2012): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Hg. v. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK). Berlin.

- [10] Geray, M.; Holm, M. (2012): Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung. Handlungshilfe. 5. Aufl. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Dortmund.
- [11] DIN EN ISO 10075-1, 2000: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung.
- [12] Joiko, K.; Schmauder, M.; Wolff, G. (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen und Gestalten. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund.
- [13] Oppolzer, A. (2010): Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention. In: B. Badura, H. Schröder, J. Klose und K. Macco (Hg.): Fehlzeiten-Report 2009. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 13–22.
- [14] Schwarzmann, K. (2011): Handbuch Psychische Belastung am Arbeitsplatz. 1. Aufl. Hg. v. Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW). Bonn.
- [15] Bundesverband der Unfallkassen (BUK) (2005): Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz - ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention. München (GUV-Informationen, GUV-I 8628).
- [16] Riechert, I. (2015): Psychische Belastungen. In: I. Riechert (Hg.): Psychische Störungen bei Mitarbeitern. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 23–50.
- [17] Europäische Kommission (1997a): Bericht zum Thema "Arbeitsbedingter Streß". Beratender Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Brüssel: Europäische Kommission.
- [18] Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- [19] Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Gefährdungsbeurteilung-Definitionen. Online verfügbar unter <https://osha.europa.eu/de/topics/riskassessment/definitions>, zuletzt geprüft am 24.02.2015.

- [20] Mierke, K.; Poppelreuter, S. (2012): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Ursachen - Auswirkungen - Handlungsmöglichkeiten. 4. Aufl. Berlin: Erich Schmidt.
- [21] Europäische Fachverband für Blendschutz am Bildschirmarbeitsplatz e.V. (Hg.): Blendschutz Gesetze. Online verfügbar unter <http://www.effb.org/blendschutz-gesetze.php>, zuletzt geprüft am 19.03.2015.
- [22] Deutscher Bundestag (1996): Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit. ArbSchG, vom 19.10.2013. Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- [23] Deutscher Bundestag (1973): Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit. ASiG, vom 20.04.2013. Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/asig/>, zuletzt geprüft am 24.02.2015.
- [24] o.V. (2014): Studie Psychosoziale Risiken bei der Arbeit: Gefahren erkennen und Schutz verstärken. Hg. v. Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN). Berlin.
- [25] Tannenhauer, J. (2013): Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung. LV 56. Dresden: Sächs. Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (LASI-Veröffentlichungen, 56).
- [26] Pude, W.; Ruthmann, D.; Wendel, K. (2012): Gefährdungsbeurteilung in Kliniken. Hg. v. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Hamburg.
- [27] Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA): Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) - ein gesetzlicher Handlungsauftrag. Online verfügbar unter <http://www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Ueber-die-GDA.html>, zuletzt geprüft am 09.03.2015.
- [28] Beck, D.; Berger, S.; Breutmann, N.; Fergen, A.; Gregersen, S.; Morschhäuser, M. et al. (2014): Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Hg. v. Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche. Berlin.

- [29] Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Ziele. Online verfügbar unter <http://www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Ueber-uns/Ziele/ziele.html>, zuletzt geprüft am 09.03.2015.
- [30] Barth, H.; Benteler, N.; Figgen, M.; Kölm, J.; Thiemann, F.; Wiengarten, E. (2003): Praxis in NRW. Psychische Belastungen vermeiden –gesünder arbeiten. Was können Sie tun? Ein Handlungsmodell für Betriebe. Hg. v. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit. Düsseldorf.
- [31] o.V. (2014): Was stresst? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine Handlungshilfe. Hg. v. Unfallkasse des Bundes – Abteilung Arbeitsschutz und Prävention. Wilhelmshaven.
- [32] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Über die BAuA. Online verfügbar unter <http://www.baua.de/de/Ueber-die-BAuA/Ueber-die-BAuA.html>, zuletzt geprüft am 09.03.2015.
- [33] Beck, D.; Morschhäuser, M.; Richter, G. (2014): Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Schmidt Verlag, S. 45–130.
- [34] Richter, G.; Schütte, M. (2014): Infoteil B: Porträts exemplarisch ausgewählter Analyseinstrumente und -verfahren. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Schmidt Verlag, S. 187–263.
- [35] Menzel, L.; Michel, A.; Sonntag, K. (2009): Instrument zur Analyse von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Beanspruchung erkennen, Fehlbelastung vermeiden. In: *Personalführung* (7), S. 40–47.
- [36] Rimann, M.; Udris, I. (1999): SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In: H. Dunckel (Hg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf, Hochschulverl. an der ETH Zürich (Mensch, Technik, Organisation, 14), S. 397–419.

- [37] Rimann, M.; Udris, I. (1997): Fragebogen: Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA). Teil B und D von: Fragebogen zur persönlichen Situation im Beruf und Betrieb. Eidgenössische Technische Hochschule, Zürich. Institut für Arbeitspsychologie. Online verfügbar unter <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/salsa.pdf>, zuletzt geprüft am 11.03.2015.
- [38] Ludborzs, B.; Portuné, R. (2012): Ein Dienstleistungsangebot der BG RCI. Problemlöse-Workshop zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. In: *DGUV Forum* (6), S. 20–21.
- [39] Hasselhorn, H.; Hofmann, F.; Michaelis, M.; Nübling, M.; Stöbel, U. (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung, Fb 1058).
- [40] Rothe, I.; Beermann, B. (2014): Arbeitsschutz: Zukünftige Herausforderungen. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose und M. Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2014*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 177–186.
- [41] o.V. (2014): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.
- [42] o.V. (2013): BPtK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung. Hg. v. Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK). Berlin.
- [43] o.V. (2010): BPtK-Studie zu psychischen Belastungen in der modernen Arbeitswelt. Komplexe Abhängigkeiten machen psychisch krank. Pressekonferenz der Bundespsychotherapeutenkammer. Hg. v. Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK).
- [44] o.V. (2011): BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen-Keine Frage des Alters. Hg. v. Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK). Berlin.
- [45] IGES Institut GmbH (2013): DAK-Gesundheitsreport 2013. Hg. v. DAK-Gesundheit. Hamburg.

- [46] Rebscher, H. (2013): Statement zum DAK-Gesundheitsreport am 26.02.2013 in Berlin. Online verfügbar unter https://www.dak.de/dak/download/Statement_Rebscher_bundesweiter_Gesundheit_sreport_2013-1318310.pdf, zuletzt geprüft am 12.03.2015.
- [47] Junghanns, G.; Morschhäuser, M. (2013): Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Eine Einführung. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Gisa Junghanns und Martina Morschhäuser (Hg.): Immer schneller, immer mehr. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 9–17.
- [48] Bundesagentur für Arbeit (2012): Betriebliches Gesundheitsmanagement Gesunde Führung. Burnout. Wie kann ich als Führungskraft aktiv vorbeugen? Hg. v. Interner Service für Mecklenburg-Vorpommern Geschäftsführung Ärztlicher Dienst. Agentur für Arbeit Rostock. Rostock.
- [49] Beck, D.; Lohmann-Haislah, A.; Morschhäuser, M. (2014): Psychische Belastung als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Schmidt Verlag.
- [50] Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (2012): Infoblatt: Gemeinsames Arbeitsschutzziel 2013 – 2018. Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung. Hg. v. Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK). Berlin.
- [51] Packebusch, L. (2012): Psychische Belastung und Beanspruchung. Erweiterungsmöglichkeiten des Normkonzeptes ISO 10075. In: DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (Hg.): Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz. Berlin, Wien, Zürich: Beuth Verlag (Forum : Arbeitsschutz), S. 28–37.
- [52] Nachreiner, F. (2012): Entwicklung und aktuelle Bedeutung der Normenreihe DIN EN ISO 10075. In: DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (Hg.): Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz. Berlin, Wien, Zürich: Beuth Verlag (Forum : Arbeitsschutz), S. 8–16.
- [53] Beck, D. (2014): Planung und Organisation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Schmidt Verlag, S. 131–159.

- [54] Nebel-Töpfer, C.; Richter, P.; Wolf, S.; Zwingmann, I. (2014): Erfahrungen und Umsetzungsbeispiele in der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. In: *ErgoMed - Praktische Arbeitsmedizin* 5 (38), S. 10–20.
- [55] Paridon, H. (2013): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Tipps zum Einstieg. IAG Report. 1. Aufl. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (IAG-Report).
- [56] Bonnemann, S.; Lindemeier, B.; Nordbrock, C.; Schlingplässer, K.; Schwinger, E.; Stoeckl, K. (2010): Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt. Hg. v. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Berlin.
- [57] Rothe, I. (2010): Geleitwort. In: D. Jung, O. Petermann und D. Windemuth (Hg.): Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf. Vorbeugen, erkennen, handeln. Wiesbaden: Universum Verlag, S. 9–10.
- [58] Beck, D.; Ertel, M.; Morschhäuser, M.; Richter, G. (2012): Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. In: *Praev Gesundheitsf* 7 (2), S. 115–119.
- [59] Rundnagel, R. (2014): Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen. Wachsende Bedeutung psychischer Belastungen bei der Arbeit. Hg. v. ergo-online. Online verfügbar unter http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gesundheitsvorsorge/betriebliche_gesundheitsfoerd/gefaehrdungsbeurteilung_psychi.htm, zuletzt geprüft am 15.03.2015.
- [60] Blickle, G.; Nerdinger, F. W.; Schaper, N. (2008): Wirkungen der Arbeit. In: G. Blickle, F. W. Nerdinger und N. Schaper (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag (Springer-Lehrbuch), S. 513–533.

Anhang

Anlage 1:

Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt [60]

- 1. Belastungen aus der Arbeitsaufgabe**
 - Zu hohe qualitative und quantitative Anforderungen
 - Unvollständige, partialisierte Aufgaben
 - Zeit- und Termindruck
 - Informationsüberlastung
 - Unklare Aufgabenübertragung, widersprüchliche Anweisungen
 - Unerwartete Unterbrechungen und Störungen
- 2. Belastungen aus der Arbeitsrolle**
 - Verantwortung
 - Konkurrenzverhalten unter den Mitarbeitern (Mobbing)
 - Fehlende Unterstützung und Hilfeleistung
 - Enttäuschung, fehlende Anerkennung (Gratifikationskrisen)
 - Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern
- 3. Belastungen aus der materiellen Umgebung**
 - Umgebungseinflüsse: Lärm, mechanische Schwingungen, Kälte, Hitze, toxische Stoffe
- 4. Belastungen aus der sozialen Umgebung**
 - Betriebsklima
 - Wechsel der Umgebung, der Mitarbeiter und des Aufgabenfeldes
 - Strukturelle Veränderungen im Unternehmen
 - Informationsmangel
- 5. Belastungen aus dem »behavior setting«**
 - Isolation
 - Dichte, Zusammengedrängtheit (Pferchung)
- 6. Belastungen aus dem Personensystem**
 - Angst vor Aufgaben, Misserfolg, Tadel und Sanktionen
 - Ineffiziente Handlungsstile
 - Fehlende Eignung, mangelnde Berufserfahrung
 - Familiäre Konflikte

Anlage 2:

Prüffragen zur Festlegung von Tätigkeiten [33]

Prüffragen zur Festlegung von Tätigkeiten/Arbeitsbereichen:

- Werden im Unternehmen bereits nach Art der Tätigkeit differenzierte Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, zum Beispiel zu körperlichen Belastungen?
- Auf welchen Belastungsfaktoren wird bei der Gefährdungsbeurteilung ein Schwerpunkt gelegt?
- Sollen Vertreter einzelner Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen verantwortlich sein?
- Ist der Betrieb klein und die Aufgabenvielfalt so groß, dass es kaum gleichartige Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze gibt?

Anlage 3:

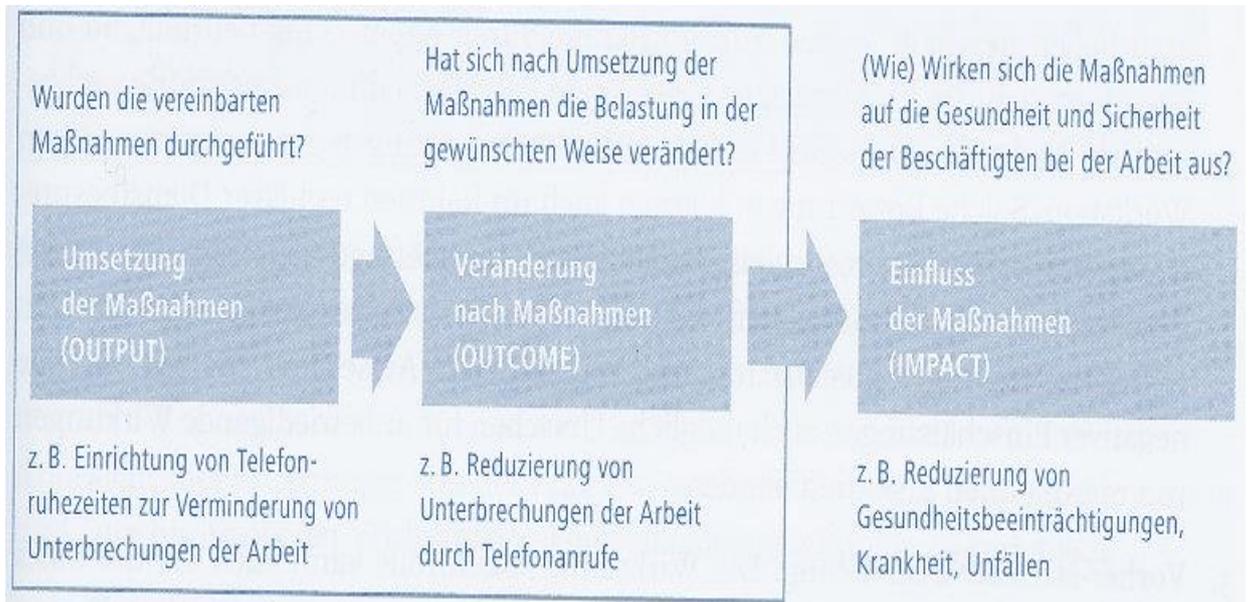
Prüffragen zur Auswahl von Analysemethoden [53]

Prüffragen zur Auswahl von Methoden und Analyseinstrumenten zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung:

- Welche Methode oder Methodenkombination wird zur Ermittlung und Beurteilung bevorzugt?
- Soll ein erster Überblick über die psychische Belastung gewonnen werden oder soll die Analyse möglichst detailliert sein?
- Erfassen die Instrumente die Belastungsfaktoren, die im Betrieb relevant sind?
- Soll das Instrument/Verfahren nur zur Erfassung psychischer Belastung bei der Arbeit dienen oder auch eine Beurteilung der psychischen Belastung unterstützen?
- Haben sich die ins Auge gefassten Instrumente für die Zwecke der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bewährt?
- Ist die methodische Güte/Qualität von Instrumenten geprüft und gewährleistet?

Anlage 4:

Schritte der Wirksamkeitskontrolle [33]



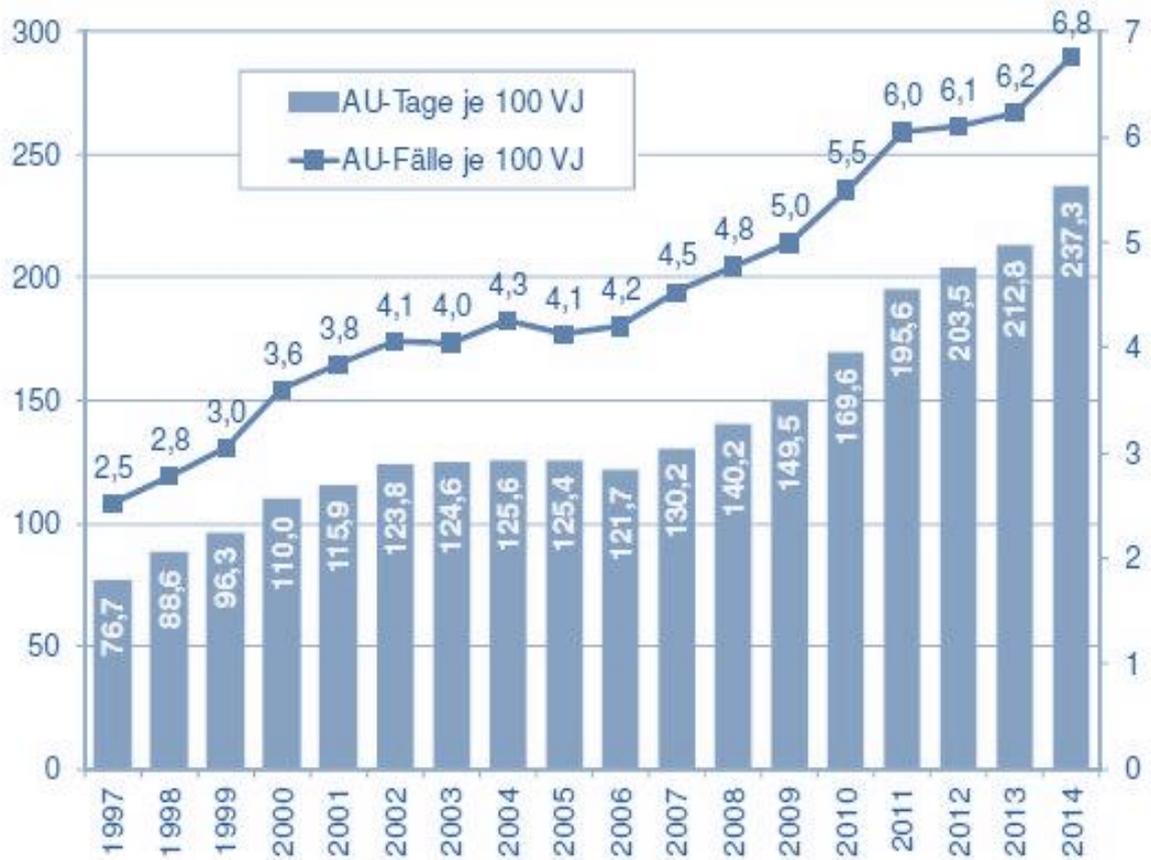
Anlage 5:

Empfehlung Dokumentationsprotokoll [33]

Empfohlene Inhalte der Dokumentation	
Tätigkeit/Arbeitsbereich	
Beurteilte Tätigkeit/Bereich:	_____
Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung	
Datum der Ermittlung/Beurteilung:	_____
Verantwortliche:	_____
Verwendete Methoden:	_____
Ergebnisse der Beurteilung:	_____
Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen	
Ziel der Maßnahme(n):	_____
Beschreibung der Maßnahme(n):	_____
Verantwortliche:	_____
Stand der Umsetzung:	_____
	[geplant bis:] [laufend] [abgeschlossen am:]
Wirksamkeitskontrolle	
Datum der Kontrolle:	_____
Verantwortliche:	_____
Methode:	_____
Ergebnis der Kontrolle:	_____
	[Umsetzung ja/nein] [wirksam ja/nein]
Weiteres Vorgehen/Vereinbarungen:	_____
Ergänzende Informationen:	_____
Dokumentation	
Datum der letzten Aktualisierung:	_____
Verantwortlich:	_____
Adressaten/Verteiler:	_____

Anlage 6:

Verlauf der Arbeitsunfähigkeitstage und -fälle von 1997 bis 2014 [5]



Anlage 7:

Interview mit Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Interviewbogen für die Bachelorarbeit
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
Eine Übersicht gesetzlicher Grundlagen und aktueller Empfehlungen
sowie deren Einsatz in der Praxis
Von
Erik Mier

Interviewführer: Erik Mier

**Interviewpartner: Berater für
Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Hamburg, den 26.03.2015

- 1. „Wie schätzen Sie die Bedeutung der Untersuchung der psychischen Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ein?“**

„Wenn die Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen machen, dann hat es auch meistens eine hohe Wirkung. Viele Unternehmen behaupten, dass sie die Schwierigkeiten und Probleme in ihrem Betrieb in diesem Bereich kennen. Aber es ist schon etwas Anderes, wenn du die Ergebnisse Schwarz auf Weiß nach einer Analyse hast. Es bedeutet, dass man nun auch handeln muss.“

- 2. „Wo sehen Sie die Schwierigkeiten in der Bewertung und Erfassung von psychischen Belastungen? Oft wird bemängelt, dass die Erkenntnisse nur auf subjektiven Daten beruhen. Es gibt kein Messinstrument, wie zum Beispiel in der Physik.“**

„Ja, das wirkt für Ingenieure häufig so. Aber das ist eigentlich sozialwissenschaftliche Forschung. Befragt man zum Beispiel 1000 Leute im

Unternehmen mit einem Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse, der auch von der BAuA empfohlen wird und es kommt heraus, dass 800 Mitarbeiter gut drauf sind, 100 sehr gut und 100 sehr schlecht, so kommt man durch die Fragebögen zu relativ objektiven Werten. Dies geschieht durch eine hohe Anzahl und die Güte der Befragungen. Es mitteln sich viele Sachen raus. Natürlich wird man also immer eine gewisse subjektive Größe drin haben. Dann existieren noch Referenzwerte aus der sozialwissenschaftlichen Forschung. So bekommt man eigentlich einen guten Überblick und man weiß auch bei welchen Grenzwerten man handeln muss. Aber es ist richtig, Menschen kann man nicht technisch vermessen. Es gibt Grenzen.“

3. „Wie beurteilen Sie die Bereitschaft der Betriebe sich, mit der Gefährdungsbeurteilung auseinanderzusetzen?“

„Es ist oft eine Geldfrage. Viele Unternehmen sehen den Nutzen, können die Analyse aber einfach nicht bezahlen. Großunternehmen sind zu geizig oder sehen den Nutzen nicht und sehen nur Risiken. Meist scheitert es an den Kosten und ich behaupte, dass viele Unternehmen einfach nicht genug über die Thematik und die gesetzliche Pflicht wissen oder sie ignorieren sie.

Aber die Unternehmen, die es bis jetzt gemacht haben, waren positiv überrascht. Es ist so, als wenn man das erste Mal auf dem Zehnmeterbrett steht und man echt Angst hat. Aber wenn du einmal gesprungen bist und erkennst, dass eigentlich nichts passiert, dann springt man wahrscheinlich nochmal.

Viele Unternehmen benutzen aber eher simple Instrumente, als eine komplexe Befragung. Sie machen eine Checkliste und das war's. Sie beschäftigen sich nicht länger damit. So kostet es halt nichts.“

4. „Welche Vorbehalte haben die Mitarbeiter in Hinblick auf die Untersuchung der psychischen Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung?“

„Einige haben ganz klar Vorbehalte. Meistens, wenn sie dem Unternehmen nicht vertrauen. Deswegen gehen wir (Dienstleister für Unternehmen im Bereich Arbeitsschutz) auf Betriebsversammlungen und erklären den Beschäftigten ziemlich genau, wie alles abläuft. Besonders, wie mit den Ergebnissen der Befragung umgegangen wird, wo diese gespeichert werden und dass diese

anschließend vernichtet werden. Die häufigste Vertrauensfrage ist der Datenschutz.

Ansonsten würde ich behaupten, dass viele der Befragten so eine Befragung gar nicht verstehen. Also zumindest nicht mit allem was dahinter steht. Es stellt sich als schwierig heraus, zu erklären, wie das Vorgehen, die Konstruktion und die Sicherheit der Fragebögen sind, und dass Fragebögen eigentlich ein sozialwissenschaftliches Instrument ist. Es interessiert viele nicht.“

5. „In den Handlungsempfehlungen wird geraten, die Mitarbeiter unbedingt in die Durchführung der speziellen Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Ist das richtig?“

„Das ist richtig. Es hilft, die Beschäftigten zwei Wochen vor der Befragung nochmal per Mail über das Vorgehen und den Datenschutz zu informieren sowie sich für die Teilnahme und Unterstützung zu bedanken. Auch im Namen des Betriebsrates.“

6. „Wie sehen Sie die Chance, dass die Mitarbeiter und die Unternehmen die Maßnahmen annehmen? Sind die Maßnahmen nachhaltig?“

„Es muss eigentlich nachhaltig sein.

Wenn man als Ingenieur bzw. Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Begehung im Betrieb macht und an einer Maschine fünf Sicherheitsmängel feststellt, müssen alle Mängel abgeschafft werden. Bei einer Analyse psychischer Belastungen haben die Unternehmen dagegen einen Vorteil, dass sie Schwerpunkte setzen können, bei der Initiierung von Maßnahmen. Dieses arbeitswissenschaftliche Model, was dahinter steht, sagt quasi, dass alle Belastungsfaktoren oder alle Arbeitssituationen, aus denen sich Belastungen ergeben können, zusammenhängen. Sie sind nicht unabhängig voneinander. Das heißt im übertragenden Sinne, wenn man bei einer Maschine zwei Mängel in Ordnung bringt, werden die restlichen Mängel automatisch mit repariert.

Aber das Problem bei dieser Gefährdungsbeurteilung ist häufig, dass man hier Maßnahmenvorschläge erarbeitet. Dies geschieht oft in Workshops mit den Mitarbeitern. Oft wird dann gefragt, welche von den Maßnahmen werden umgesetzt? Dann muss man als Experte sagen, dass dies nicht in meiner Macht liegt und es die Aufgabe des Arbeitsschutzausschusses bzw. der

Unternehmensleitung ist, die Rangfolge festzulegen. Es gibt keine Gewissheit, dass überhaupt irgendeine Maßnahme umgesetzt wird, auch wenn es das Arbeitsschutzgesetz vorschreibt. Man kann nicht versprechen, dass die Top-Maßnahmen sofort oder jemals umgesetzt werden. Und dann hört man von den Mitarbeitern, dass die Umsetzung der Maßnahmen bei uns in der Firma sowie so nicht klappt.“

Anlage 8:

Interview mit Fachkraft für Arbeitssicherheit

Interviewbogen für die Bachelorarbeit
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
Eine Übersicht gesetzlicher Grundlagen und aktueller Empfehlungen
sowie deren Einsatz in der Praxis
Von
Erik Mier

Interviewführer: Erik Mier

**Interviewpartner: Fachkraft für
Arbeitssicherheit**

Hamburg, den 27.03.2015

- 1. „Wie schätzen Sie die Bedeutung der Untersuchung der psychischen Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ein?“**

„Die körperlichen Gefährdungen durch Anlagen, Maschinen oder Gefahrstoffen bilden nicht mehr die Hauptproblematik bei der Analyse. Es geschieht eine Verschiebung von technischen Gefahren hin zu psychischen Gefahren. Die Betriebe müssen daher eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen machen, weil sie auf den momentanen Wandel reagieren müssen und nicht nur weil es Gesetz ist. Es ist auch eine gesellschaftliche Frage. Immer mehr Leute gehen in den Ruhestand oder werden arbeitsunfähig durch den Anstieg der psychischen Belastungen.“

- 2. „Wo sehen Sie die Schwierigkeiten in der Bewertung und Erfassung von psychischen Belastungen? Oft wird bemängelt, dass die Erkenntnisse nur auf subjektiven Daten beruhen. Es gibt kein Messinstrument, wie zum Beispiel in der Physik.“**

„Es hängt erstens von den Messinstrumenten, die man verwendet, ab, wie zum Beispiel Fragebögen. Und zweitens, wie man die Instrumente verwendet. Fragt man jeden Mitarbeiter einzeln oder macht man eine Bewertung über zum Beispiel eine Checkliste, wo man dann nur einen kleinen Bereich beurteilt.“

3. „Wie beurteilen Sie die Bereitschaft der Betriebe, sich mit der Gefährdungsbeurteilung auseinanderzusetzen?“

„Man muss ganz ehrlich sein, viele Unternehmen beschäftigen sich damit nur, weil sie es vom Gesetzgeber her müssen. Es gibt ganz wenige Unternehmen, die von sich aus sagen: wir möchten das unbedingt machen. Oftmals weist der Betriebsrat die Geschäftsführung darauf hin, dies zu machen, da er die Beschäftigten und Kollegen entsprechend unterstützen will. Und ich glaube nicht, dass der Preis für die Analyse ein Problem ist, sondern dass die Unternehmen sich mit einer riesengroßen Aufgabe konfrontiert sehen. Die Frage stellt sich: wie macht man es richtig? Und man hat auch Angst, Unruhe in den Betrieb zu bringen. Aber natürlich können sich oft kleine Unternehmen die Analyse nicht leisten. Die großen Unternehmen könnten dies jedoch.“

4. „Welche Vorbehalte haben die Mitarbeiter in Hinblick auf die Untersuchung der psychischen Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung?“

„Also wichtig ist, dass der Betriebsrat dahinter steht. Dann habe ich die Erfahrung gemacht, dass die Mitarbeiter keine Vorbehalte dem Thema gegenüber haben. Aber oft hört man von den Beschäftigten: Auch wenn ich jetzt was dazu erzähle, bringt es doch nichts oder es bleibt alles beim Alten.“

5. „In den Handlungsempfehlungen wird geraten, die Mitarbeiter unbedingt in die Durchführung der speziellen Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Ist das richtig?“

„Richtig. Man sollte Informationsveranstaltungen durchführen und die Fragen offen legen. Man sollte eben nicht irgendeinen Experten einfliegen lassen, der dann ein paar Leute fragt und anschließend wieder abhaut. Das Ganze sollte transparent sein. Sonst bringt es in der Regel nichts.“

6. „Wie sehen Sie die Chance, dass die Mitarbeiter und die Unternehmen die Maßnahmen annehmen? Sind die Maßnahmen nachhaltig?“

„Ich glaube im Moment kann man dazu noch nichts sagen. Viele Unternehmen haben jetzt erst begonnen, in diesen Bereichen zu arbeiten. Mit der Zeit wird es sich zeigen, wie nachhaltig die Maßnahmen im Einzelnen sind. Theoretisch müssen sie nachhaltig sein, da der Prozess der Gefährdungsbeurteilung ein Kreislauf ist, der regelmäßig zu wiederholen ist.“

Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Typ Abschlussarbeit mit dem im Ausgabeantrag formulierten Thema ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Hamburg, den 16.04.2015

(Erik Mier)