



**„Herr Doktor, meine Arbeit stresst mich sehr.“**

# **Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung**

**Gefährdungsbeurteilung psychischer  
Belastung**

**Oder:**

**Warum es so wichtig ist, die „Kirche im Dorf zu lassen“, wenn man im Unternehmen etwas bewirken will.**

# Agenda

- Rechtliche Rahmenbedingungen
  - Arbeitsschutzgesetz
  - DGUV-Vorschrift I
  - DIN EN ISO 10075 und [GDA Leitlinie](#)
- Grundlagen und Anforderungen
- Handlungsoptionen
- Aktivitäten der UVT

# Arbeitsschutzgesetz

## § 4 Allgemeine Grundsätze:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie für die **physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

## § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch: .....
6. **psychische Belastungen bei der Arbeit**

## § 6 Dokumentation

- (1) ....muss über die erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.

# Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1

## § 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten

### 10. Psychische Faktoren

#### 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe

(z. B. überwiegende Routineaufgaben, Über- / Unterforderung)

#### 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation

(z. B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)

#### 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen

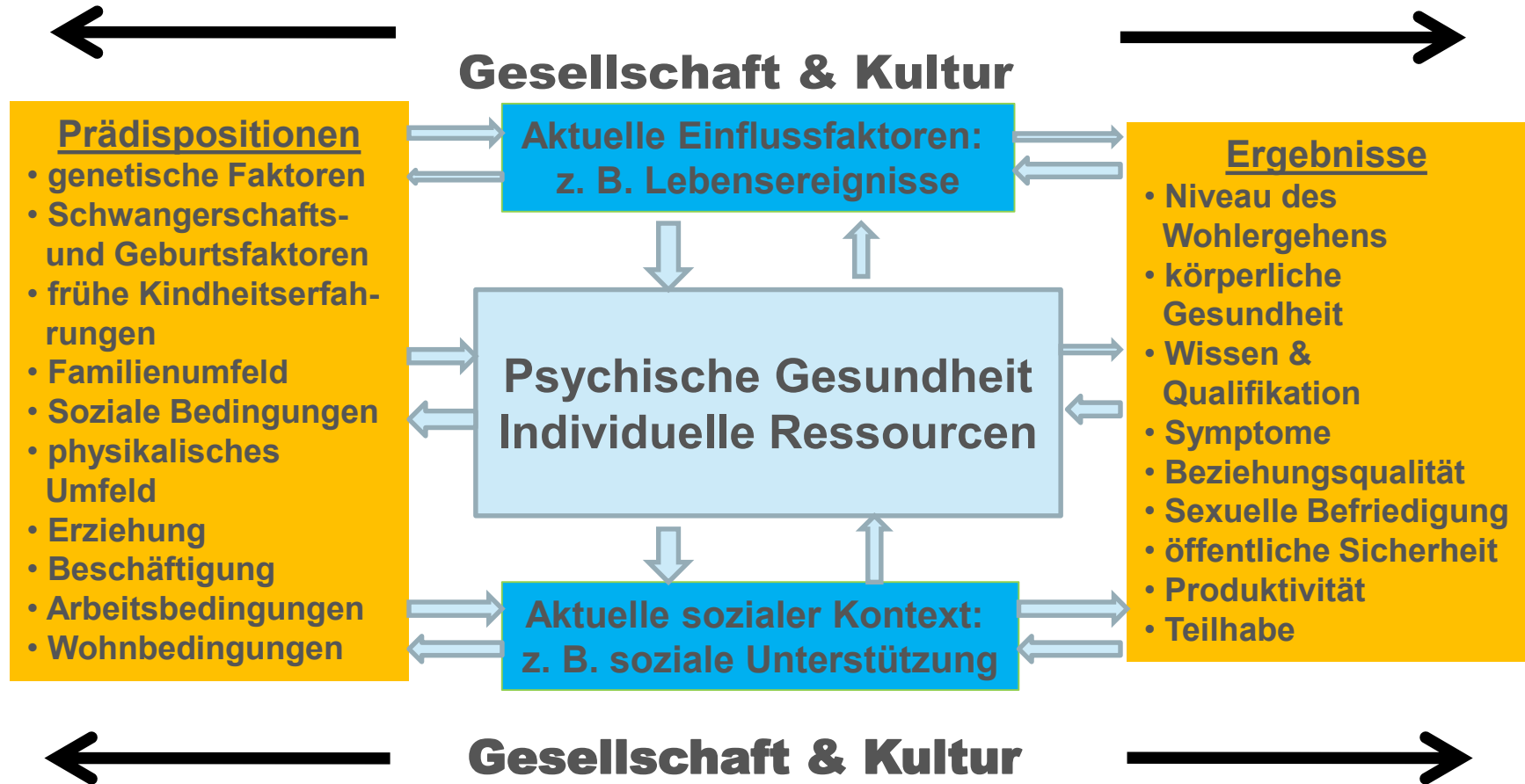
(z. B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)

#### 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen

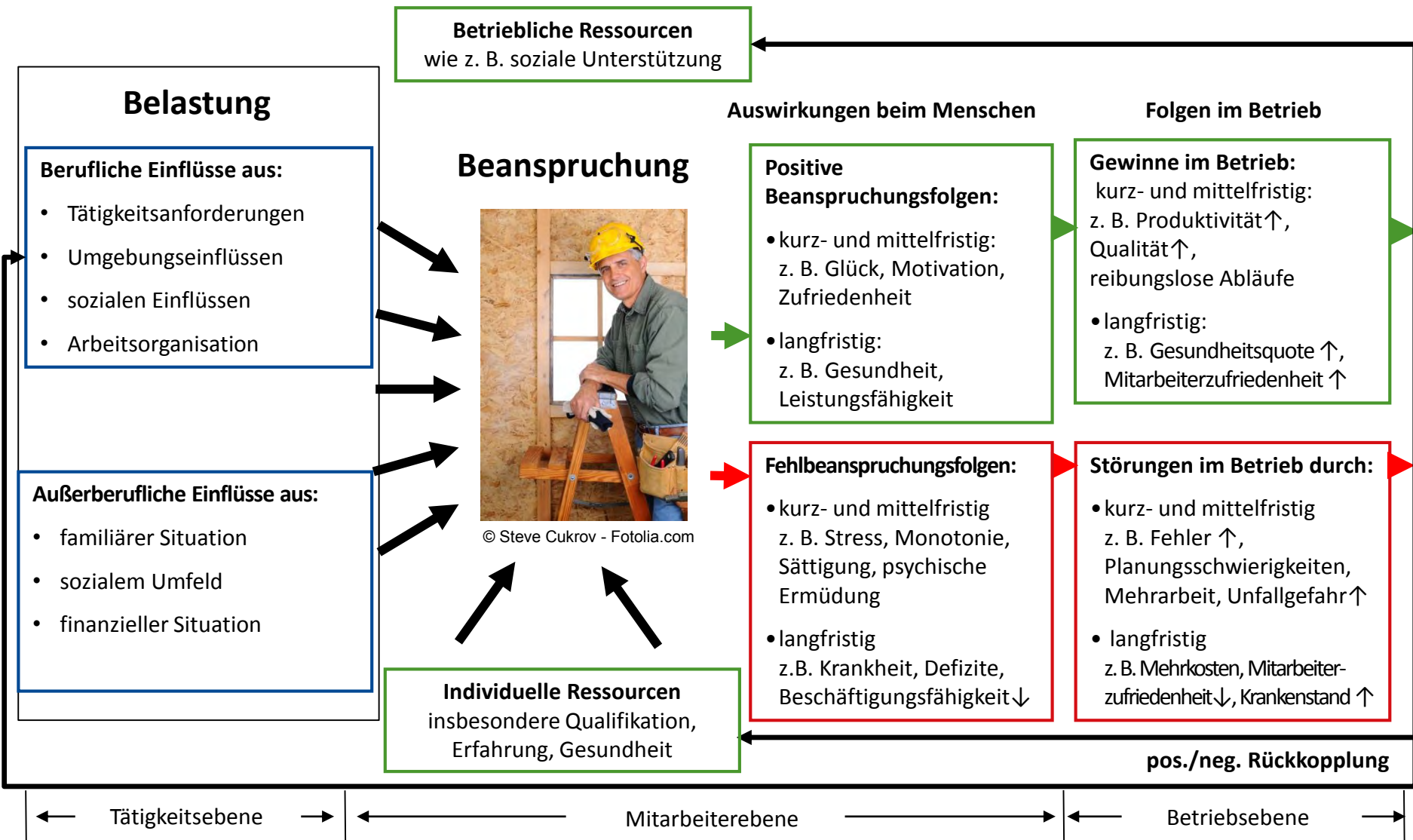
(z. B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)

#### 10.5 ...

# Basics: Modell Psychische Gesundheit



Lahtinen, E., Lehtinen, V., Riikonen, E., Ahonen, J. (eds.): Framework for promoting mental health in Europe, Hamina 1999



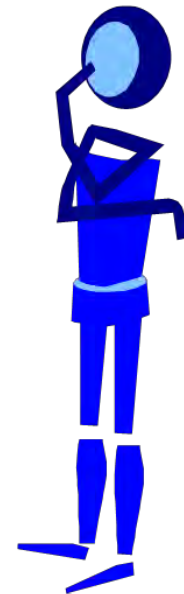
# Unterscheidung von Belastung

... Gesamtheit aller  
*erfassbarer* Einflüsse ...

... *von außen* auf den  
Menschen zukommend ...



... *psychisch* auf ihn  
einwirkend ...





# und Beanspruchung (nach DIN EN ISO 10075-1)



# Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

## Handlungsfeld 1 (Pflicht):

Schutz und Stärkung der psychischen Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung und deren Auswirkungen

Ziele: Sicherheit und Schutz der Gesundheit des Beschäftigten,  
(Förderung des Wohlbefindens und der Motivation der Mitarbeiter)

Weg: Auseinandersetzung mit auffälligen Faktoren durch differenziertere  
Analyse und Bewertung

Beseitigung bzw. Reduktion „krankmachender“ Faktoren  
(Ausbau gesunderhaltender Faktoren)

# Förderung und Stärkung der psychischen Gesundheit

## Handlungsfeld 2 (Stichwort „BEM“):

Umgang mit psychisch erkrankten bzw. „fehlbeanspruchten“ Mitarbeitern

Ziele: Identifikation, Fehlzeitenreduzierung, Unterstützung, Resilienz,...

Wege: Aufbau eines überbetrieblichen Netzwerkes zur Sekundärprävention bei psychisch erkrankten Mitarbeitern mit Hilfe des BA (Beratungsstellen – keine Therapeuten)

Befähigung der Führungskräfte

Kommunikation

Neuro Enhancement

# Anforderung einer Gefährdungsbeurteilung

- Analyse / Identifikation aller systematischen / wesentlichen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren
- Bewertung der Faktoren (Einflüsse) hinsichtlich ihres Risikos für Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter
- **Maßnahmen entwickeln und umsetzen für riskante Faktoren**
- Wirksamkeitskontrolle
- Dokumentation der Ergebnisse
- (Mitbestimmungsrechte des BR)

**grundsätzlich**

# Problembeschreibung

- multikausaler Ursachen – Wirkungszusammenhang
- intra- und interindividuelle Unterschiede
- Vielzahl von psychisch wirkenden Faktoren am Arbeitsplatz
- Interdependenzen parallel wirkender Faktoren
- differierende temporäre Stabilität psychischer Faktoren
- ungenügende Evidenz von Mindestmaßen für eine Vielzahl psychisch wirkender Faktoren und deren Kombinationen

## Wesentliche Merkmalsbereiche psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung



# Analyse / Identifikation der Gefährdung

grundsätzliche Möglichkeiten der Erfassung:

- Beobachtung/Beobachtungsinterviews
- Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
- Moderierte Analyseworkshops

sowie Kombinationen daraus, je nach Notwendigkeit und Möglichkeit

**grundsätzlich**

# Bewertung des Risikos der Gefährdungen

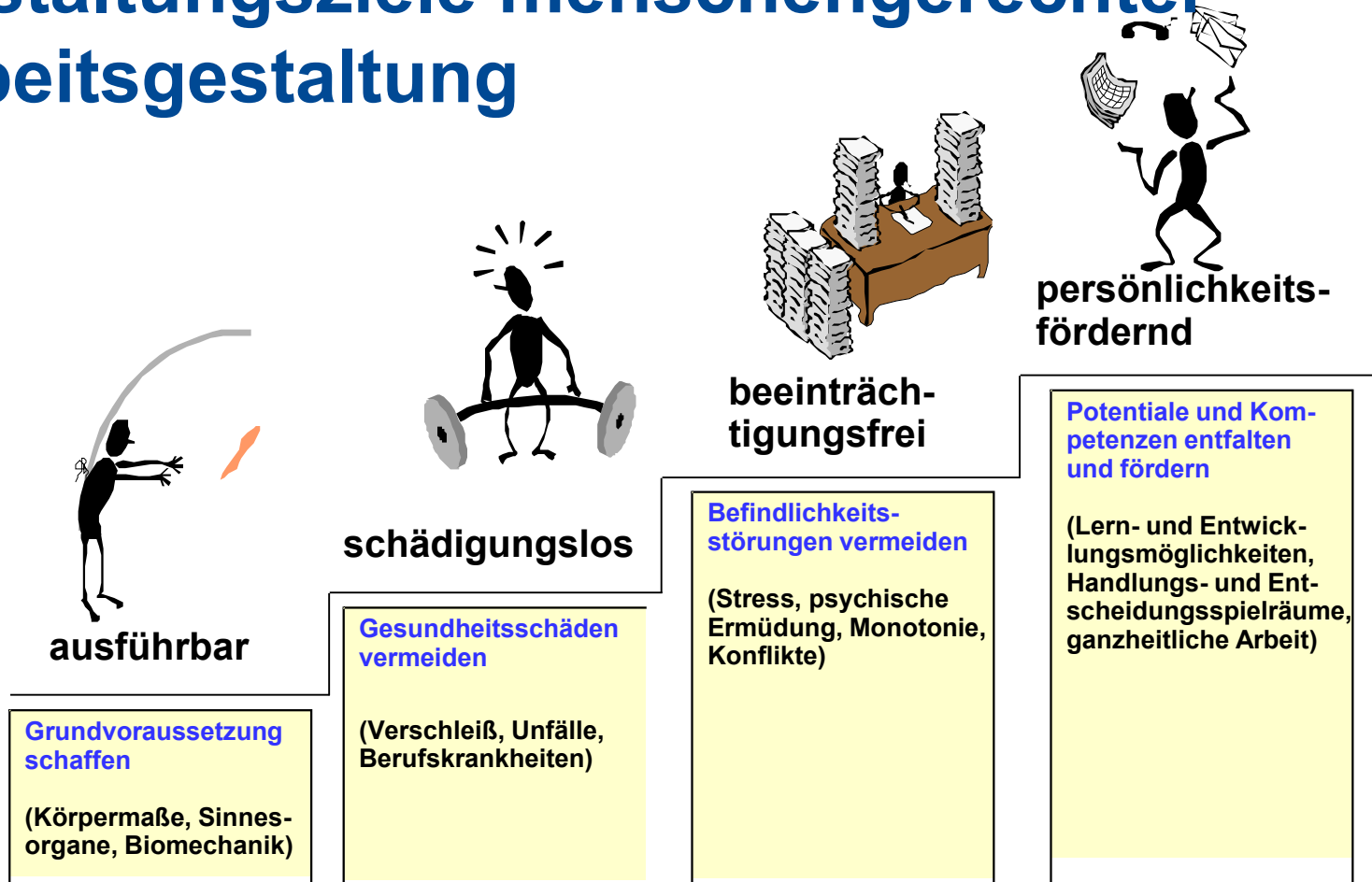
Möglichkeiten der Beurteilung:

- verfahrensinterne Kriterien oder Referenzwerte für kritische Ausprägungen (z.B. kritische Merkmalskombinationen)
- externe empirische Vergleichswerte (z.B. Vergleichszahlen zur betrachteten Berufsgruppe)
- Beurteilung im Workshop

**grundsätzlich**



# Gestaltungsziele menschengerechter Arbeitsgestaltung



# Präventionsmaßnahmen psychischer Belastung

- Primat verhältnispräventiver Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung (vgl. Belastungs-Beanspruchungsmodell)
- Eignungsdiskussion
- Resilienz-Training zur Verbesserung der psych. Leistungsvoraussetzung
- verhaltenspräventive Maßnahmen zum Umgang mit psychischen Fehlbeanspruchungsfolgen

## Einbeziehung der Beschäftigten

## Die Rolle der Berufsgenossenschaft

- Normenüberwacher, Experte und Berater
- Lotse, Wegweiser, Impulsgeber
- Handlungshilfen und Best Practice Beispiele
  
- nicht die ausführende Instanz
- keine Einzelfallberatung im Unternehmen

# BGHM

Fachinformation BGHM 0052 - 54  
 Checkliste zu wesentlichen  
 Merkmalen  
 Arbeitsgestaltungsbeispiele  
 Workshop

**BGHM- Mitarbeiterbefragungen**  
 PsyCheck 2.0  
 Gesund im Handwerk  
 Gesund im Mittelstand



Nr. 0052  
 Stand 06/2014  
 Fach-Information  
**FI** **Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung**  
 Teil I - Checkliste: Wesentliche Faktoren - mögliche Auswirkungen

Inhalt:  
 Erläuterungen  
 Checkliste Teil I „Wie schätzen Sie die Arbeitssituation ein?“



**Erläuterungen zur Checkliste:**  
 Die Checkliste folgt den Empfehlungen der „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ (GdA) sowie der „Gemeinsamen Erklärung zur Psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Socialpartner) im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes. Sie unterstützt die Integration der psychischen Belastungsfaktoren in vorhandene Beurteilungen der Arbeitsbedingungen. Der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, im Sinne der Förderung von Ressourcen, erfordert ein erweitertes Vorgehen, um vielfältig zu sein.

Laut zugrundeliegendem Erklärungsmodell gilt für die meisten Merkmale (Wirkfaktoren) aus der Checkliste: In dauerhaft kritischer Ausprägung können sie zu Beeinträchtigungen (negative Beanspruchungsfolgen) führen. Das entstehen de Erleben von Stress, Monotonie, Sättigung oder Ermüdungszuständen führt Menschen zu Risikoverhalten, Improvisation, Hilfslosigkeit, Unaufmerksamkeit und schadet so in direkter Folge der Gesundheit und Sicherheit.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss grundsätzlich aus den Phasen Analyse, Bewertung, Schutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle bestehen. Vorhandene kritische Ausprägungen einzelner Wirkfaktoren müssen also zwangsläufig nach einer Risikobewertung zur Ableitung von Schutzmaßnahmen führen. Es gilt der BGHM-Verfahrensablauf „psychische Belastung“ ([www.bghm.de](http://www.bghm.de) – Webcode: 734).

Ein Beobachtungsteam, bestehend aus zuständiger Führungskraft, einem Mitglied der Personalverwaltung, der Sicherheitskraft und dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin, sollte die Checkliste bearbeiten. Es empfiehlt sich, die Beschäftigten (ggf. eine Auswahl) frühzeitig in den Prozess einzubeziehen, um positive Effekte erzielen zu können. Anregungen zu wirksamen Schutzmaßnahmen finden Sie unter [www.bghm.de](http://www.bghm.de) – Webcode: 605.

**zu beachten:**  
 Die kritische Ausprägung eines Wirkfaktors (Belastung) führt nicht zwangsläufig zu einer negativen psychischen Beeinträchtigung. Dagegen vielmehr von den arbeitsbedingten und persönlichen kompensatorischen und Bewältigungsmöglichkeiten ab.

Das akzeptable Risiko muss in unternehmerischer Eigenverantwortung (verhinderlich) festgelegt werden. Es sollten dazu folgende betriebliche Daten und Erfahrungen genutzt werden: betriebliche Gesundheitsdaten, Befragungsdaten, Unfälle/Verletzungen, Daten der Krankenkassen, Anzahl der Beschwerden, Fehlerrückmeldungen, offene Konflikte sowie die Bereiche der Arbeitsmedizinischen Betreuung und der Sicherheitsfachkraft.

[www.bghm.de](http://www.bghm.de)  
 web code 605

[www.bghm.de](http://www.bghm.de)  
 web code 1609

# Empfehlung der Unfallversicherungsträger

zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in KMU:

## Ideen-Treffen

moderiertes Workshopverfahren

vielfältig einsetzbar (insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in KMU)

praxiserprobt



# GDA

© Bundesagentur für Arbeit | **Arbeits** | **schutz** | **strategie**

**Arbeitsschutz gemeinsam angehen**  
Leitlinie Gefährdungsbeurteilung  
und Dokumentation

© Bundesagentur für Arbeit | **Arbeits** | **schutz** | **strategie**

**Arbeitsschutz gemeinsam angehen**  
Leitlinie Beratung und  
Überwachung bei psychischer  
Belastung am Arbeitsplatz

© Bundesagentur für Arbeit | **Arbeits** | **schutz** | **strategie**  
Arbeitsprogramm **Psyche**

**Arbeitsschutz in der Praxis**  
Empfehlungen zur Umsetzung  
der Gefährdungsbeurteilung  
psychischer Belastung

Leitlinie  
Gefährdungsbeurteilung und  
Dokumentation

**Leitlinie  
Beratung und Überwachung  
bei psychischer Belastung am  
Arbeitsplatz**

**Empfehlungen zur Umsetzung  
der Gefährdungsbeurteilung  
psychischer Belastung**