

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden
der Länder und die Präventionsleitungen
der Unfallversicherungsträger

Impressum:

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Stand: 11. Januar 2018

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstraße 40 – 42
10317 Berlin

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	4
2.	Einleitung	6
3.	Ziele und Zielgruppe	7
4.	Beratung und Überwachung	7
4.1	Personelle Rahmenbedingungen	7
4.1.1	Rollenverständnis	7
4.1.2	Qualifikation	8
4.1.3	Personelle Ressourcen	9
4.1.4	Zwei-Ebenen-Modell der Beratung	9
4.2	Vorgehen im Betrieb	10
4.3	Verwaltungshandeln	13
Anhang 1: Rahmenkonzept „Qualifizierung des Aufsichtspersonals“		14
Anhang 2: Instrumente und Methoden		18
Anhang 3: Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“		22
Anhang 4: Checkliste „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“		24
Anhang 5: Glossar		27

1. Vorwort

Ein wesentliches Ziel der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern entwickelten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist die Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. Ausdruck dieser Zielsetzung ist die Erarbeitung eines gemeinsamen Grundverständnisses in Form von Grundsätzen und Leitlinien zu zentralen Themen.

Die Leitlinien beschreiben auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und insbesondere gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII und § 21 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG methodische Vorgehensweisen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger für die Beratung und Überwachung der Betriebe.

Die Leitlinien formulieren einen fachlichen Rahmen, der gewährleistet, dass konkrete Überwachungs- und Beratungskonzepte inhaltlich gleichgerichtet und in Funktionalität und Anforderungsprofil gleichwertig ausgestaltet sind. Sie sollten so konkret sein, dass sie Handlungssicherheit für die praktische Anwendung ermöglichen.

Die vereinbarten methodischen Vorgehensweisen müssen sich in den Überwachungs- und Beratungskonzepten der Aufsichtsbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger wiederfinden. Sie sind gemäß Art. 3 Abs. 1 Satz 1 der „Rahmenvereinbarung über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)“ bei der Planung und Durchführung der Beratungs- und Überwachungstätigkeiten zu berücksichtigen.

Die hier vorliegende „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ ist ein wesentliches Element bei der Erreichung des übergeordneten Ziels der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen effizient und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz – ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – zu erhalten, zu verbessern und zu fördern.

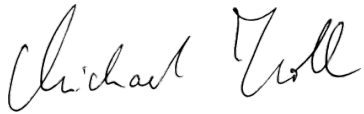
Arbeitsbedingten psychischen Belastungen kommt eine hohe Bedeutung für das Gesundheits- und Krankheitsgeschehen zu. Insoweit ist es wichtig, eine breite, adäquate Berücksichtigung psychischer Belastung bei der Arbeit im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu befördern.

Ein wichtiger Schritt hierzu ist ein gemeinsames Grundverständnis der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger im Themenfeld „psychische Belastung“. Einheitliches Verständnis und ineinandergreifende Beratungs- und Überwachungsstrategien schaffen eine größere Handlungssicherheit des Aufsichtspersonals bei der Beratung und Überwachung der Betriebe und sind unabdingbar, um die betrieblichen Akteure im Themenfeld „Psychische Belastung“ wirkungsvoll unterstützen zu können.

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz hat sich im November 2015 auf Qualitätsgrundsätze für Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung verständigt. Die vorliegende, redaktionell bearbeitete Leitlinie wurde im Anhang 2 entsprechend ergänzt.

Der NAK-Vorsitz

Berlin, den 19. November 2015



Michael Koll



Dr. Sibylle Scriba



Dr. Walter Eichendorf

2. Einleitung

Der Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung der GDA-Träger mit arbeitsbedingter psychischer Belastung in Beratung und Überwachung ist die erkennbare grundlegende Veränderung des Belastungsspektrums in der Arbeitswelt.

Mit diesem Wandel gehen für die Beschäftigten Veränderungen der Anforderungen an den Arbeitsplätzen einher. Damit haben sich die Bedingungen für die individuelle Leistungserbringung verändert. In der Konsequenz haben die Bedeutung und der Einfluss psychischer Faktoren in der Arbeitswelt zugenommen.

Aus dieser Entwicklung resultiert die Notwendigkeit, die psychischen Faktoren bei der Arbeit, die die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten und Versicherten beeinträchtigen können, in das routinemäßige Beratungs- und Aufsichtshandeln der GDA-Träger zu integrieren. Hierzu bedarf es eines zwischen den Trägern abgestimmten Grundverständnisses und einer gemeinsamen Vorgehensweise in den Betrieben und Bildungseinrichtungen, die mit der „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ dargestellt werden sollen.

Entsprechend der Rangfolge der Schutzmaßnahmen stehen für die Träger der GDA auch beim Thema „Psychische Belastung“ die verhältnispräventiven Ansätze im Vordergrund. Das Hauptaugenmerk richtet sich auf die gute, das heißt menschen- und menschen- gerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe.

Der erste Ansatzpunkt hierfür ist die betriebliche Gefährdungsbeurteilung.

3. Ziele und Zielgruppe

Zielgruppe dieser Leitlinie sind die Obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger. Sie tragen Sorge für die Umsetzung dieser Leitlinie.

Die Leitlinie dient der fachlichen Verständigung im Hinblick auf das Verwaltungshandeln der Beteiligten. Sie gilt somit im Binnenverhältnis der Aufsicht der Unfallversicherungsträger und der Länder und richtet sich nicht an die Unternehmen. Die Leitlinie legt den Rahmen für die Beratung und Überwachung zum Thema psychische Belastung fest. Sie ist nicht als konkrete Arbeitsanleitung zu verstehen. Die detaillierte Umsetzung in die jeweilige Praxis der Aufsicht und spezifische Strategien bleiben den einzelnen Ländern und Unfallversicherungsträgern vorbehalten. Bei Bedarf können detailliertere Abstimmungen für ein kooperatives Vorgehen erfolgen.

4. Beratung und Überwachung

4.1 Personelle Rahmenbedingungen

4.1.1 Rollenverständnis

Das Thema „Psychische Belastung“ ist gleichwertig neben den technischen, chemischen, biologischen und ergonomischen Fragestellungen im täglichen Routinehandeln des Aufsichtspersonals zu etablieren. Das Aufsichtspersonal greift im Rahmen seiner Betriebsbesuche das Thema der „Psychischen Belastung“ angemessen auf. Auch in diesem Themenfeld handeln die Aufsichtspersonen und Aufsichtsbeamtinnen und -beamten als Generalisten und nehmen dabei eine Lotsenfunktion wahr, das heißt, sie stellen den Unternehmen ihre fachbezogenen Kenntnisse als Wegweiser und Berater zum Thema psychische Belastung zur Verfügung, ohne jedoch die betriebliche Bearbeitung des Themas in den einzelnen Phasen zu begleiten.

Ziel des Beratungs- und Aufsichtshandelns ist es, die Verantwortlichen in den Betrieben bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu unterstützen und falls erforderlich einen rechtskonformen Zustand durch Aufsichtshandeln herbeizuführen.

Das Aufsichtspersonal prüft dabei die Durchführung, d. h. den Prozess und die Ergebnisse der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung.

Eine systematische Ermittlung der psychischen Belastung ist ebenso wenig Aufgabe des Aufsichtspersonals wie eine fachliche Beurteilung der einzelnen Belastungsfaktoren und eine fachliche Begleitung der notwendigen betrieblichen Maßnahmen bei der Umsetzung. Es erfolgt keine vertiefende Beratung bei individuellen bzw. personenbezogenen Problemstellungen.

Soziale Konflikte bedeuten in der Bearbeitung einen sehr hohen Aufwand und erfordern eine fundierte Expertise, die über das hier dargestellte Grundverständnis zum Thema „Psychische Belastung“ hinausgeht. In diesen Fällen verweist das Aufsichtspersonal auf Beratungsangebote durch Betriebsärzte oder andere Experten und unterstreicht die Notwendigkeit einer präventiven Ausrichtung der betrieblichen Organisation.

4.1.2 Qualifikation

Wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung dieser Aufgaben ist eine anforderungsgerechte Qualifikation des Aufsichtspersonals. Alle Aufsichtspersonen und Aufsichtsbeamtinnen und -beamten müssen hinsichtlich der psychischen Belastung am Arbeitsplatz über ein Grundwissen verfügen, das sie in die Lage versetzt,

- bei Betriebsbegehungen Risikofaktoren zu erkennen und im Rahmen ihres Auftrags angemessen darauf einzugehen
- die Betriebe über die verschiedenen Aspekte der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der psychischen Belastung zu informieren und zu beraten
- im Hinblick auf eine gute, präventiv ausgerichtete betriebliche Organisation im Sinne der „Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ zu beraten
- die Betriebe hinsichtlich der Optimierungsmöglichkeiten psychischer Belastung durch verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen zu beraten
- die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen zu überwachen.

Dieses Grundwissen ist bei Bedarf branchen- oder tätigkeitsspezifisch zu ergänzen, um dem Aufsichtspersonal ein hohes Maß an Handlungssicherheit für die Branchen zu geben, in denen sie tätig sind.

Ein regelmäßiger, fachlich geleiteter Erfahrungsaustausch zwischen den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten sowie den Aufsichtspersonen sollte gewährleistet sein.

Auch für Projekte und größere Schwerpunktaktionen ist es in der Regel erforderlich, zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Mittelfristig sollte angestrebt werden, das Thema in der Ausbildung des Aufsichtspersonals zu verankern.

Diese fachliche Qualifizierung beinhaltet ein Grundlagenwissen zum Themenfeld „Psychische Belastung“, zu verschiedenen Erhebungsmethoden, aber auch zu notwendigen Techniken der Gesprächsführung.

4.1.3 Personelle Ressourcen

Damit das Thema im Rahmen des Aufsichts- und Beratungshandelns adäquat berücksichtigt werden kann, müssen die erforderlichen Ressourcen bereitgestellt werden. Es ist mit zusätzlichen Aufwendungen für Schulungen, Literatur und ggf. externe Unterstützung zu rechnen, die in gewissem Umfang zu den üblichen Aufwendungen von Beratung und Überwachung hinzukommen.

Wesentlicher ist aber die Berücksichtigung bei der Personalplanung. Nur wenn über längere Zeiträume hinweg ein Teil der Gesamtpersonalkapazität systematisch für dieses Themenfeld qualifiziert und bereitgestellt wird, kann eine Verankerung in der Aufsichts- und Beratungsroutine erfolgen. Deshalb muss das Thema entsprechend angemessen in den Jahresplanungen bzw. den Zielvereinbarungen berücksichtigt werden.

Bei der Personalauswahl sollte in fachlicher Hinsicht verstärkt auf eine Erweiterung des interdisziplinären Spektrums in den Aufsichtsdiensten Wert gelegt werden.

4.1.4 Zwei-Ebenen-Modell der Beratung

Zunächst ist das Aufsichtspersonal im Sinne seiner Generalistenkompetenz auf einer ersten Ebene der direkte Ansprechpartner für die Unternehmen.

Spezifisches Fachwissen sollte auf einer zweiten Ebene durch entsprechend qualifiziertes Aufsichtspersonal oder durch Fachexperten bereitgestellt werden. Diese können bei Bedarf vom Aufsichtspersonal hinzugezogen werden. Dazu können vorhandene Ressourcen vernetzt und übergreifend eingesetzt werden.

Da mit der umfangreichen Thematisierung der psychischen Belastung in den Betrieben mit einem erhöhten Beratungsbedarf gerechnet werden muss, sollten die Entscheidungsträger dafür Sorge tragen, dass personelle Ressourcen für die zweite Beratungsebene bereitgestellt werden.

4.2 Vorgehen im Betrieb

Das Thema „Psychische Belastung“ ist Gegenstand von Beratung und Überwachung des Aufsichtspersonals, das die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Adressaten der Gesetzgebung auf ihre Verantwortung und Pflichten hinweist. Den Verantwortlichen sollte dabei erläutert werden, dass psychische Belastung einen maßgeblichen Einfluss auf die Sicherheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten haben kann.

Die Beratung und Überwachung durch das Aufsichtspersonal hat zum Ziel, dass in den Betrieben zu psychischer Belastung eine angemessene Gefährdungsbeurteilung im Sinne der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ vorliegt.

Das Aufsichtspersonal hat im Zusammenhang mit dem Thema „Psychische Belastung“ folgende Aufgaben:

- Information, Sensibilisierung
- Beratung zu diesem Themenbereich (sowohl zur Prävention als auch zur Abstellung eines Mangels)
- Überwachung, Kontrolle, Sanktionierung.

Ein besonderes Augenmerk bei der Beratung und Überwachung der Betriebe liegt auf der Bewertung organisatorischer und systemischer Gegebenheiten und den damit verbundenen unterschiedlichen Vorgehensweisen und Konzepten zu Verbesserungen.

Den Unternehmen stehen Handlungs- und Organisationsmöglichkeiten zur Verfügung, um Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe im Hinblick auf psychische Faktoren menschengerecht zu gestalten. Entsprechend muss das Handeln des Aufsichtspersonals betriebsspezifische Bedingungen und Voraussetzungen berücksichtigen. Beratung und Überwachung verdeutlichen die Handlungsoptionen des Betriebes, stellen Mängel ab und führen einen rechtskonformen Zustand herbei. Darüber hinaus veranlassen sie Arbeitgeber zur Optimierung der Arbeitsgestaltung (Verhältnisprävention). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten auch zur Implementierung von Maßnahmen motiviert werden, die Ressourcen der Beschäftigten aufbauen (Verhaltensprävention).

Einzelanlässe, um auf die Thematik einzugehen, können sein:

- Unfälle sowie Beschwerden durch Beschäftigte („anlassbezogen“)
- besondere Arbeitsplatzmerkmale, Mängel in der Gestaltung der betrieblichen Organisation, z. B. in der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung
- branchentypische Faktoren psychischer Belastung
- Kampagnen und Schwerpunktaktionen
- Hinweise auf psychische Belastung von Beschäftigten.

Das Handeln des Aufsichtspersonals setzt in der Regel an der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung an. Es wird überprüft, ob diese auch die Aspekte enthält, die sich mit der psychischen Belastung befassen. Die Betriebe werden ggf. hierzu beraten und es erfolgt die Überprüfung des rechtskonformen Zustandes. Bei Bedarf wird dieser auch durch weitergehendes Verwaltungshandeln herbeigeführt.

Sollte eine Gefährdungsbeurteilung, die die Aspekte der psychischen Belastung berücksichtigt, noch nicht erstellt worden sein, erfolgt eine Anschubberatung und es werden Hinweise auf die erforderlichen Schritte gegeben. Die Beratung bezieht sich dabei auf den Prozess der Erstellung, auf den Inhalt sowie auf die erforderliche Expertise bei der Gefährdungsbeurteilung.

Bereits vorhandene betriebliche Ansätze sollten in die Beratung einbezogen werden. Wenn eine Gefährdungsbeurteilung zu diesem Themengebiet bereits erstellt worden ist, wird geprüft, ob sie unter Berücksichtigung der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ angemessen ist.

Darüber hinaus sollten die Inhalte und die Prozessqualität ebenfalls auf Angemessenheit überprüft werden (siehe Anhang 3: Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“ und Anhang 4: Checkliste „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“).

Soweit vorhanden, können auch andere - sekundäre - Informationsquellen (Fehlzeitenstatistik, Mitarbeiterbefragungen, betriebsärztliche Informationen, Überstundenstatistiken etc.) einbezogen werden. Die Prüfung von Dokumenten wird ergänzt durch Begehungen von Arbeitsbereichen, bei denen auf erfassbare Hinweise für das Vorliegen psychischer Belastung geachtet wird.

Aus der Gesamtheit dieser Informationen zur Prozessqualität, Inhaltsqualität und aus anderen Informationsquellen einschließlich der eigenen Wahrnehmung der Arbeitsbereiche leitet das Aufsichtspersonal eine zusammenfassende Bewertung ab.

Entsprechend der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ richtet sich die Bewertung in der vorliegenden Leitlinie nach der folgenden Einstufung:

A) Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht durchgeführt.

B) Die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht angemessen durchgeführt, wenn

- die Gefährdungssituation unzutreffend bewertet ist,
- wesentliche Gefährdungen des Arbeitsplatzes/der Tätigkeit nicht ermittelt worden sind,
- wesentliche Arbeitsplätze/Tätigkeiten nicht beurteilt wurden,
- besondere Personengruppen nicht berücksichtigt wurden,
- Maßnahmen des Arbeitgebers nicht ausreichend oder ungeeignet sind,
- keine oder unvollständige Wirksamkeitskontrollen durchgeführt wurden,
- die Beurteilung nicht aktuell ist,
- erforderliche Unterlagen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers nicht aussagefähig bzw. nicht plausibel sind.

C) Die Gefährdungsbeurteilung wurde angemessen durchgeführt, wenn

- die betriebliche Gefährdungsbeurteilung im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend bewertet wurde,
- umgesetzte Maßnahmen des Arbeitgebers ausreichend und geeignet sind,
- die Wirksamkeitskontrollen durchgeführt werden,
- die Beurteilung aktuell ist,
- die Dokumentation in Form und Inhalt angemessen vorliegt.

4.3 Verwaltungshandeln

Mit dem dargelegten Vorgehen verschafft sich das Aufsichtspersonal eine Übersicht zum aktuellen Stand eines Betriebes und kann daraus die erforderliche Beratung des Arbeitgebers sowie das nachfolgende Handeln ableiten.

Ziel des Aufsichtshandelns ist die Forderung des Arbeitsschutzgesetzes, die „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ nachhaltig zu verfolgen und die Unternehmen zu unterstützen, die Fortschreibung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Abläufen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu verankern.

Generell stehen dem Aufsichtspersonal folgende Handlungsoptionen zur Verfügung:

- Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden in einem Abschlussgespräch über den Status der Gefährdungsbeurteilung und die Situation im Betrieb sowie über weitere Schritte der Aufsicht informiert. Gegebenenfalls erfolgt eine Beratung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“.
- Abhängig von den Ergebnissen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zum Themenfeld „Psychische Belastung“ und der Dringlichkeit der Umsetzung von Maßnahmen erfolgt das weitere Handeln des Aufsichtspersonals über Besichtigungsschreiben oder Vereinbarungen über weitere Schritte. Das Aufsichtspersonal sollte bei seinem Handeln berücksichtigen, dass mit der Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung ein innerbetrieblicher Kommunikationsprozess zu bisher meist nicht bearbeiteten Feldern initiiert wird. Daher ist zu empfehlen, den Zeitrahmen nicht zu eng zu setzen.
- Besonderer Handlungsbedarf des Aufsichtspersonals ergibt sich, wenn Gesetze und Verordnungen nicht eingehalten werden. Ist die Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht angemessen durchgeführt oder werden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften nicht eingehalten, erfolgt – ggf. auch unter Ausschöpfung aller Instrumente des Verwaltungshandelns – eine Nachverfolgung bis ein gesetzeskonformer Zustand erreicht ist. Das Verwaltungshandeln sollte dabei dem üblichen Vorgehen der Aufsicht folgen.

Anhang 1: Rahmenkonzept „Qualifizierung des Aufsichtspersonals“

Das folgende Rahmenkonzept stellt die Grundlage für ein didaktisches Qualifizierungskonzept dar. Bei professioneller didaktischer Umsetzung wird dafür mindestens ein fünftägiges Seminar mit maximal 25 Teilnehmern benötigt.

Es baut auf dem in der Leitlinie beschriebenen Zwei-Ebenen-Modell der Beratung auf. Bei allen Inhalten ist deshalb genau darauf zu achten, an welcher Stelle der betrieblichen Aktivitäten die Grenzen für das Aufsichtspersonal im Hinblick auf Tiefe und Fachlichkeit erreicht sind und bedarfsorientiert zur vertieften Beratung an die psychologischen Experten des eigenen Hauses oder externer Institutionen verwiesen werden muss.

Zusätzlich zu den unten beschriebenen Lernzielen muss der Kenntnisstand, insbesondere zu Punkt 1, begleitend aktualisiert werden. Dies kann zum Beispiel in Dienstbesprechungen geschehen.

Weiterhin ist es erforderlich, dass das Handeln des Aufsichtspersonals durch einen begleitenden regelmäßigen Erfahrungsaustausch untereinander und mit den Fachpsychologen stattfindet, denn das angestrebte Kompetenzniveau kann nicht allein im Wege der Wissensvermittlung erreicht werden, sondern erfordert auch Elemente des „Learning by doing“.

Das Aufsichtspersonal ...

1. kennt den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychischer Belastung, psychischer Beanspruchung/Fehlbeanspruchung und möglicher Beanspruchungsfolgen. Hierzu gehört:
 - Kenntnis der aktuellen Statistiken zu psychischen Erkrankungen und Frühverrentungen,
 - Kenntnis der branchenspezifischen Besonderheiten und besonderen Gefährdungen durch psychische Belastung im eigenen Wirkkreis,
 - Kenntnis der relevanten Positionspapiere und Leitlinien der GDA-Träger,
 - Kenntnis der Präventionskonzepte und Kooperationsvereinbarungen der Sozialpartner zu psychischen Gefährdungen,
 - Kenntnis der Präventionskonzepte und Kooperationsvereinbarungen der Krankenkassen und anderer Kooperationspartner zu psychischen Gefährdungen.

2. kann die eigene Rolle, die Aufgaben und die Arbeitsteiligkeit sowie die notwendige Interdisziplinarität mit den einschlägigen Fachabteilungen im eigenen Hause in Bezug auf die Prävention von psychischen Gefährdungen reflektieren. Hierzu ist notwendig:
 - Kompetenz im Umgang mit den einschlägigen rechtlichen Quellen,
 - Kompetentes Ausfüllen der Rolle als Wegweiser/Lotse im Rahmen der Generalistentätigkeit,
 - Kompetenz im Umgang mit dem (nachhaltigen) Verwaltungshandeln,
 - Kompetenz zur Prüfung der Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Gefährdungen (siehe auch Punkt 6 dieses Anhangs),
 - Kenntnis der Bedeutung von Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention in Bezug auf psychische Gefährdungen,
 - Kenntnis der Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten und Fähigkeit, bedarfsorientiert zu weiterführenden Beratungs- und Seminarangeboten und Präventionsprodukten durch die internen Fachabteilungen des eigenen Hauses und/oder von externen Beratungsinstitutionen umzuleiten.

3. besitzt ausreichend Basiskompetenz, um für eine Anschubberatung zentrale Begriffe definieren, die Wirkzusammenhänge erläutern und bedarfsorientiert zur vertieften Beratung aus dem eigenen Haus oder externer Institutionen weiterleiten zu können. Hierzu gehört:
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen von Konflikteskalationen und Mobbing,
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen zu Gewalt am Arbeitsplatz und traumatischen Ereignissen,
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen zur Thematik „Burnout“,
 - Kenntnis des Konzeptes der „Interessierten Selbstgefährdung“ und anderer Motivationshemmnisse zur Mitarbeiterakzeptanz gegenüber Präventionsstrategien in Bezug auf psychische Gefährdungen,
 - Kenntnis von weiteren Wirkmodellen zum Entstehen von psychischer Fehlbeanspruchung und gesundheitsrelevanten Folgen, zum Beispiel Konzept der Gratifikationskrise, Bedeutung von Wertschätzung, Vertrauenskultur, Führungskultur etc.

4. verfügt über Basiskenntnisse zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (siehe auch Anhang 2). Hierzu ist nötig:
 - Kenntnis der Unterschiede und der Vor- und Nachteile von moderierten Verfahren und der Anwendung von Instrumenten und diagnostischen Methoden (Audit-Verfahren, Beobachtungsinterviews, Fragebogen etc.),
 - Kenntnisse über den Unterschied von subjektiven und objektiven Verfahren und Instrumenten und die Möglichkeiten einer Kombination beider Typen,
 - Basiskenntnisse über die unterschiedlichen Qualitätsniveaus und die notwendige Expertise zur Durchführung von Verfahren und Instrumenten (Orientierungsverfahren, Screeningverfahren, Expertenverfahren etc.),
 - Übersichtskenntnisse über formale Unterscheidungskriterien gängiger Verfahren (Kosten, Aufwand, Zielsetzungen, Vor- und Nachteile) und Informations- und Bezugsquellen (Toolbox der BAuA, Angebote der eigenen Institution etc.).
5. kennt das Belastungs-Beanspruchungs-Modell und seine besondere Bedeutung im Rahmen der Prävention. Dazu gehört:
 - Kenntnis der Inhalte der einschlägigen Normen und der Aktivitäten zur Überarbeitung,
 - Kenntnis von ebenfalls in der betrieblichen Beratungspraxis gebräuchlichen Begriffen und deren Bezüge zum genormten Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Stress, Ressourcen, Resilienz, Emotionsarbeit, psychische Fehlbelastung etc.).
6. erlangt die Kompetenz, die Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Rahmen des Beratungs- und Überwachungshandelns zu erkennen (siehe auch Anhang 4) und den betrieblichen Entscheidern und Multiplikatoren gezielte und motivierende Rückmeldung zu geben (siehe auch Punkt 9). Dies erfordert:
 - Kompetenz, bei Betriebsbegehungen typische Belastungs- und Risikofaktoren zu erkennen und angemessen darauf einzugehen,
 - Kompetenz, Handlungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte zur Ermittlung, Beratung und Überwachung in Bezug auf psychische Fehlbeanspruchung aufzuzeigen,
 - Kompetenz, über den optimalen Ablauf und die besonderen Anforderungen der Erstellung und Pflege einer psychischen Gefährdungsbeurteilung zu informieren und zu beraten,
 - Kompetenz bei der Identifizierung und Bewertung organisatorischer und systemischer Gegebenheiten in Bezug auf psychische Belastung.

7. verfügt über die Basiskompetenz, die Angemessenheit des Inhalts der vorhandenen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (siehe Anhang 3) abschätzen und/oder die notwendigen Inhalte einer zu ergänzenden/zur erstellenden Gefährdungsbeurteilung in Form einer Anschubberatung skizzieren zu können. Es soll dabei die Grenzen seiner Handlungsmöglichkeiten im Rahmen seiner Lotsenrolle kennen und ggf. bedarfsorientiert auf eine vertiefende Beratung durch die einschlägigen Fachabteilungen des eigenen Hauses oder externer Institutionen weiterleiten können.
8. kann für Beratung und Überwachung zu psychischen Belastungsfragen ergänzende Informationsquellen nutzen (Unfallanalysen, Krankenstandsanalysen, Gesundheitsberichte, etc.).
9. verfügt über die Kompetenz, im Rahmen seiner Lotsenfunktion mit den betrieblichen Vertretern über Schwierigkeiten und Lösungsansätze zu diskutieren. Hierzu ist nötig:
 - Kompetenz zur Anwendung von motivierenden Gesprächstechniken,
 - Kompetenz im Umgang mit Widerständen und Einwänden,
 - Motivierende Nutzenargumentation,
 - Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten im Kleinbetrieb.

Anhang 2: Instrumente und Methoden

Empfehlungen und Prüffragen zur Auswahl von Instrumenten/ Verfahren (Auszug aus GDA-Empfehlungen¹)

Zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gibt es ein breites Spektrum an Instrumenten und Verfahren, die verschiedenen betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnissen Rechnung tragen. Viele Unfallversicherungsträger, aber auch staatliche Arbeitsschutzbehörden, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände halten Handlungshilfen, Instrumente und Verfahren bereit¹. Es ist empfehlenswert, solche Angebote zu prüfen und so weit passend zu nutzen.

Ein Betrieb steht vor der Aufgabe, sich für Vorgehensweisen und Instrumente zu entscheiden, die zu den betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnissen passen. Es ist empfehlenswert, hierzu Beratung und Unterstützung bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger oder bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde nachzufragen. Auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Informationen und Beratung zum Thema an.

Es wird Betrieben empfohlen, bei der Auswahl eines Instruments/Verfahrens die in Kapitel 4.4 beschriebenen Qualitätsgrundsätze sowie die nachstehenden Prüffragen und Empfehlungen zu berücksichtigen.

Welche Methode oder Methodenkombination wird bevorzugt?

Gefährdungen durch psychische Belastung können anhand von Analyseworkshops, Beobachtungsinterviews oder Mitarbeiterbefragungen ermittelt und beurteilt werden. Jede dieser Vorgehensweisen hat spezifische Stärken, aber auch spezifische Voraussetzungen und Grenzen, die abzuwägen sind (siehe nachstehende Übersicht).

Es gilt, Vor- und Nachteile der Methoden im Auswahlprozess mit Blick auf die eigenen Bedürfnisse und Anforderungen abzuwägen. Bei der Auswahl in Betracht zu ziehen ist aber auch, mit welchen der Vorgehensweisen schon gute Erfahrungen im Betrieb gemacht wurden, auf welche betrieblichen Strukturen und Kompetenzen aufgebaut werden kann.

¹ <https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Sis-Artikel-Gefaehrdungsbeurteilung-Psych>

Anhänge 2 und 3 im Juni 2024 aktualisiert (siehe auch die überarbeitete Neuauflage der Empfehlungen (GDA, 2022)).

Übersicht: Stärken und Grenzen der Vorgehensweisen im Überblick

Analyseworkshop

Vorgehen	Stärken	Voraussetzungen/Grenzen
Beschäftigte ermitteln und beurteilen die Gefährdung durch psychische Belastung gemeinsam mit Führungskräften und fachkundigen Experten/innen im betrachteten Bereich.	<ul style="list-style-type: none"> starke Bezugnahme auf Erfahrungen der betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte ermöglicht feinkörnige Beschreibungen konkreter Arbeitsanforderungen und -bedingungen, von denen eine Gefährdung durch psychische Belastung ausgeht Für ermittelte Gefährdungen kann im Workshop beurteilt werden, welche Maßnahmen zu ihrer Vermeidung bereits bestehen oder weitergehend ergriffen werden müssen 	<ul style="list-style-type: none"> vertrauensvolle Atmosphäre und offene Gesprächskultur sind erforderlich Verzerrungen durch Dynamiken der Gruppendiskussion möglich (zum Beispiel Dominanz von „Platzhirschen“, vorrangige Thematisierung von „Hier- und-Jetzt“-Problemen) fachkundige Moderation erforderlich, ggf. durch externe Moderatoren

Beobachtungsverfahren

Vorgehen	Stärken	Voraussetzungen/Grenzen
Geschulte Personen ermitteln und beurteilen die Gefährdung durch psychische Belastung auf Basis ihrer Beobachtungen der Tätigkeit, i.d.R. ergänzt um (Kurz-) Interviews mit den dort Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> Ermöglicht die Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit unabhängig vom Erleben des/der Beschäftigten Ermöglicht je nach Verfahren feinkörnige Beschreibungen konkreter Arbeitsanforderungen und -bedingungen, von denen eine Gefährdung durch psychische Belastung ausgeht Objektivierung von Analyseergebnissen durch Einsatz von Analyseteams 	<ul style="list-style-type: none"> Schulung der Beobachter/innen notwendig Beobachtbarkeit von Arbeitsanforderungen/-bedingungen, von denen eine Gefährdung durch psychische Belastung ausgeht, muss gegeben sein Vergleichsweise hoher zeitlicher Aufwand, wenn sehr viele unterschiedliche Tätigkeiten/Bereiche betrachtet werden müssen Je nach Verfahren sind ggf. weitergehende Problemspezifikationen und Feinanalysen zur Maßnahmenplanung erforderlich (z. B. in Workshops).

Mitarbeiterbefragung

Vorgehen	Stärken	Vorraussetzungen/Grenzen
Beschäftigte geben in standardisierten Fragebögen an, inwieweit mit ihrer Tätigkeit Arbeitsanforderungen und -bedingungen vorliegen, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist.	<ul style="list-style-type: none">• ermöglicht Einbeziehung aller Beschäftigten• ermöglicht Erfassung eines breiten Spektrums von Arbeitsanforderungen und -bedingungen, die für die Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Belastung relevant sind• eignet sich insbesondere für Überblick und Bestimmung von Problemschwerpunkten• Objektivierung der Befragungsergebnisse durch Befragung aller Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none">• zur Sicherung der Anonymität Mindestgröße pro Auswertungseinheit erforderlich• sollten sich aus der Befragung Hinweise auf Gefährdungen ergeben, müssen diese für die Maßnahmenplanung in der Regel konkretisiert werden (z. B. im Workshop/Analyseteam oder durch Beobachtungsinterviews)• hinreichende Beteiligung für aussagefähige Daten erforderlich

Qualitätsgrundsätze für Instrumente und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Bei der Erstellung von Instrumenten und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sollten nachstehende Qualitätsgrundsätze angewendet werden.

1. Es ist beschrieben, für welche Einsatzbereiche das Instrument/Verfahren geeignet ist.
Zum Beispiel für spezifische Branchen, Berufs- oder Tätigkeitsarten, Betriebsgrößenklassen.
2. Anwendungsvoraussetzungen sind beschrieben.
Zum Beispiel erforderliche Qualifikationen/Erfahrungen auf Seiten der Anwender.
3. Die methodische Qualität des Instruments/Verfahrens ist geprüft und ausgewiesen.
Es muss dargelegt werden, dass das Instrument/Verfahren für die Zwecke der Gefährdungsbeurteilung geeignet ist, zum Beispiel durch betriebliche Referenzen, wissenschaftliche Gütebeurteilung.
4. Das Instrument/Verfahren ermittelt und beurteilt Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.
Die Gefährdungsermittlung und -beurteilung erfolgt auf Grundlage von Beschreibungen der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen bei der Arbeit, der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsumgebung und der Verwendung von Arbeitsmitteln.

5. Das Instrument/Verfahren berücksichtigt die relevanten Gefährdungen durch psychische Belastung.
Soweit nicht durch ein einzelnes Instrument/Verfahren möglich, sollten ggf. weitere Instrumente/ Verfahren eingesetzt werden, um alle für die jeweilige Tätigkeit relevanten Gefährdungen durch psychische Belastung (siehe Kapitel 2 oder 4.1) zu ermitteln und zu beurteilen.
6. Das Instrument/Verfahren beinhaltet Methoden bzw. Hilfestellungen zur Beurteilung, ob (weitergehende) Maßnahmen zur Minderung der Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit erforderlich sind oder nicht.
Methoden/Anleitung zu einer sachlich begründeten bzw. nachvollziehbaren Beurteilung, zum Beispiel durch Verweis auf Vorschriften und Regeln, einschlägige Ergonomie-Normen oder wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse, die als Beurteilungsmaßstab herangezogen werden können.
7. Das Instrument/Verfahren sieht die Einbeziehung der Beschäftigten und Führungskräfte in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung vor.
Zum Beispiel mit Befragungen und Interviews zur Arbeitsbelastung und im Hinblick auf die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung.

Anhang 3: Checkliste: Gefährdungen durch psychische Belastung

In der nachstehenden Liste werden Arbeitsanforderungen/-bedingungen genannt, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit auszugehen ist.

Nicht alle in dieser Liste aufgeführten Gefährdungen sind gleichermaßen bei allen Tätigkeiten relevant. Welche Gefährdungen im Einzelnen bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind, ist mit Blick auf die konkreten Tätigkeitsanforderungen und Bedingungen der zu beurteilenden Arbeit zu entscheiden.

Branchen- und tätigkeitsübergreifend relevant sind die Gestaltung von Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Handlungsspielraum und sozialen Beziehungen, insbesondere zu Vorgesetzten, sowie die Gestaltung der Arbeitsumgebungsbedingungen, insbesondere auch im Hinblick auf Lärm. Diese Faktoren sind grundsätzlich in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

Arbeitsinhalte/-aufgabe	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Vollständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • unvollständige, kleinteilige Tätigkeiten, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • nur vorbereitende, • nur ausführende, • nur kontrollierende Handlungen.
Variabilität	<ul style="list-style-type: none"> • abwechslungsarme Tätigkeiten (z. B. wenige bzw. ähnliche Inhalte) • einseitige Anforderungen (häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen) oder • mehrere gleichzeitige Tätigkeiten (Multitasking)
Handlungsspielraum	<ul style="list-style-type: none"> • unzureichender Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"> • Reihenfolge der Tätigkeiten • Arbeitsinhalte • Arbeitsabläufe • Arbeitsmenge • Arbeitstempo • Arbeitsmittel • Arbeitsziele • Hohe Taktbindung
Informationen	Informationen <ul style="list-style-type: none"> • fehlen • sind unzureichend bzw. lückenhaft • ungünstig dargeboten (z. B. sprachlich) oder • zu umfangreich

Arbeitsinhalte/-aufgabe	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten • unzureichende Einweisung/Einarbeitung in Tätigkeiten
Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit emotional stark berührenden Ereignissen und Situationen (z. B. schwere Krankheit, Sterbeprozesse, soziale Probleme) • ständiges Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z. B. von Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) • permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen (z. B. ständiges Lächeln) • häufige/schwere Diskussionen, Streitigkeiten, Konflikte mit anderen Personen (z. B. mit Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) • Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffe durch andere Personen (z. B. durch Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) • traumatische Ereignisse bei der Arbeit (z. B. Unfälle, Gewalt)

Arbeitsorganisation	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Arbeitsintensität	<ul style="list-style-type: none"> • Ungleichgewichte von Arbeitsmenge, Aufgabenvielfalt und -komplexität und verfügbarer Zeit (zu hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck)
Störungen, Unterbrechungen	<ul style="list-style-type: none"> • häufige oder langandauernde Unterbrechungen und Störungen der Arbeit • fehlende Nachvollziehbarkeit der Arbeitsabläufe
Kommunikation, Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • unzureichende Möglichkeiten zum fachlichen Austausch, zur Abstimmung, Zusammenarbeit und Unterstützung (z. B. Einzelarbeitsplatz, bei mobilem Arbeiten, Homeoffice)
Kompetenzen, Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • unklare Kompetenzen (i. S. von Berechtigungen, Befugnissen), Verantwortungsbereiche und Rollen • fehlende oder zu eng begrenzte Zuständigkeiten/Befugnisse • widersprüchliche Arbeitsanforderungen

Arbeitszeit	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> • über 8 Stunden täglich, insbesondere bei • Exposition mit Gefährdungen, für die Grenzwerte definiert wurden (z. B. Lärm, Gefahrstoffe) • langandauernd hohen Anforderungen an die Konzentration (z. B. bei der Überwachung von Maschinen) • hoher Taktbindung • erhöhter physischer Belastung (z. B. durch Lastenhandhabung, Zwangshaltung, Hitze/Kälte) • hoher Interaktionsdichte (z. B. mit Kunden/innen, Patienten/innen, Klienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) • über 10 Stunden täglich • über 40 Stunden bei 5 Arbeitstagen pro Woche bzw. • über 48 Stunden bei 6 Arbeitstagen pro Woche
Lage, Schichtarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit an Sonn- und Feiertagen • Nachtarbeit • ungünstig gestaltete Schichtarbeit und Dienstpläne (z. B. geteilte Schichten)
Vorhersehbarkeit, Planbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit (z. B. kurzfristig erforderliche Überstunden durch Vertretung, Termindruck) • unzureichende Einflussmöglichkeit auf Dauer, Lage oder Flexibilität der Arbeitszeit (z. B. Arbeit auf Abruf)
Pausen, Erholungszeiten	<ul style="list-style-type: none"> • unzureichendes Pausenregime (bezogen auf die Lage der Pausen, deren Verkürzung oder Ausfall) • Verkürzung der Ruhezeit (unter 11 Stunden) • erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit (z. B. Rufbereitschaft, mobile Arbeit/Homeoffice)

Soziale Beziehungen	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Kollegen und Kolleginnen	<ul style="list-style-type: none"> • unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch • mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch) • häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen und Gewalt • destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung) • Zulassen von destruktivem Verhalten
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Rückmeldung und Anerkennung • unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch • mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch) • häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen oder Gewalt • destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung) • Zulassen von destruktivem Verhalten

Arbeitsmittel	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> • ungeeignete, fehlende Arbeitsmittel • mangelhaft gestaltete Arbeitsmittel (z. B. Werkzeuge, Maschinen, PC-Hard- und Software) • eingeschränkte Verständlichkeit und Bedienbarkeit der Arbeitsmittel und der Schutzeinrichtungen • unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen • unzureichende Gestaltung der Mensch-Maschine-Interaktion (einschließlich Interaktionen mit Robotern, KI, Datenbrillen, Exoskeletten u. Ä.)
Persönliche Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • ungünstige Belastung, die durch die Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) neu entsteht

Arbeitsumgebung	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Physikalische, chemische und biologische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Lärm, ungünstige bzw. störende Hintergrundgeräusche • ungünstige klimatische Arbeitsumgebung • unzureichende/ungünstige Beleuchtung • störende bzw. beeinträchtigende Gerüche • unzureichende Einflussmöglichkeiten auf Umgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Raumklima, Beleuchtung, Luftqualität) • Umgang mit gefährlichen biologischen oder chemischen Stoffen
Ergonomische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • räumliche Enge, ungünstig bemessene Arbeitsräume und Arbeitsplätze • ungünstige ergonomische Gestaltung

Anhang 5: Glossar

Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell geht von der Vorstellung aus, dass jeder Arbeitsplatz durch äußere Bedingungen gekennzeichnet ist, denen die dort tätigen Personen in gleicher Weise ausgesetzt sind (Belastung). Auf diese reagieren die Betroffenen in Abhängigkeit von ihren individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten und den jeweils gewählten Vorgehensweisen bei der Aufgabenbearbeitung verschiedenartig (Beanspruchung).

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Die menschengerechte Arbeitsgestaltung führt auf der Grundlage der Ergebnisse der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zielgerichtet zu Veränderungsprozessen bei der Arbeitsorganisation, den Arbeitsinhalten, den sozialen Beziehungen oder den Arbeitsumgebungsbedingungen. Ziele sind der Erhalt und die Förderung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei ihrer Arbeit.

Normen wie DIN EN ISO 9241-2, DIN EN ISO 6385:2004 und die DIN EN ISO 10075-2 enthalten Kriterien menschengerecht gestalteter Arbeitsbedingungen.

Psychische Belastung

Psychische Belastung ist nach DIN EN ISO 10075-1 „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Hinweis: In der Norm wird psychische Belastung neutral definiert. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff „Belastung“ überwiegend negativ verwendet.

Psychische Belastungsfaktoren

Die psychische Belastung setzt sich nach dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell aus unterschiedlichen Einflüssen aus der Situation zusammen, wie der Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebungsbedingungen, sozialen Faktoren aus der Organisation und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Diese werden auch als psychische (Belastungs-)Faktoren bezeichnet.

Psychische Beanspruchung

Nach DIN EN ISO 10075-1 ist psychische Beanspruchung die „unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“

Psychische Fehlbeanspruchung

Psychische Fehlbeanspruchung entsteht, wenn die Leistungsvoraussetzungen von Beschäftigten bei ihrer Arbeit quantitativ und/oder qualitativ über- oder unterfordert werden.

Psychische Fehlbelastung

Mit „psychischen Fehlbelastungen“ sind Anforderungen und Belastungen gemeint, die in ihrer Ausprägung bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können.

Hinweis: In der Norm wird psychische Belastung neutral definiert.

Verhaltensprävention

Verhaltensprävention umfasst alle personenbezogenen Maßnahmen der Kompetenzentwicklung sowie Maßnahmen zur Bildung sicherer und gesundheitsgerechter Verhaltensweisen. Sie ist im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes ein nachgeordneter Bestandteil der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Nach § 4 Arbeitsschutzgesetz sind „individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen“.

Verhältnisprävention

Verhältnisprävention umfasst alle situationsorientierten, verhältnisorientierten, technischen, organisationalen oder strukturellen Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Nach § 4 Arbeitsschutzgesetz sind „Maßnahmen mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“.



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

