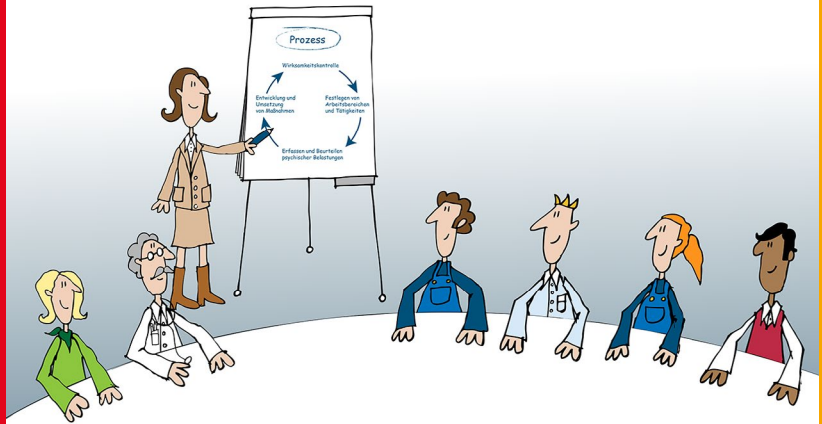


Arbeitsschutz in der Praxis

Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis



Impressum

Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis

Stand: 15. Juni 2022 (4., vollständig überarbeitete Auflage, 2022), Aktualisierung: 06.01.2026

Herausgeber:

GDA-Arbeitsprogramm Psyche
c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IIIb4
11017 Berlin

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A098
Telefon: 030 / 18 2 72 272 1
Telefax: 030 / 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand
der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de/publikationen>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Fax: 030 / 221 911 017
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Autorinnen und Autoren:

David Beck	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Esin Taşkan	Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
Elisabeth Elskamp	Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt
Michael Gold	Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
Sabine Gregersen	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Heike Klamroth	Amt für Arbeitsschutz Hamburg
Just Miels	Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
Stephan Sandrock	Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.
Katja Schuller	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Anke Thorein	ver.di Bundesverwaltung
Moriz-Boje Tiedemann	IG Metall Vorstand
Betty Willingstorfer	Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie
Sonja Wittmann	Unfallkasse Rheinland-Pfalz

Titelbild:

Birte Cordes / GDA Psyche

Inhalt

Einleitung	4
1.1 Hintergrund, Zweck und Adressaten der Empfehlungen	4
1.2 Begriffsbestimmungen	5
2 Gestaltungsbereiche und -ziele	7
2.1 Arbeitsinhalte/-aufgabe	8
2.2 Arbeitsorganisation	11
2.4 Soziale Beziehungen	15
2.5 Arbeitsmittel	16
2.6 Arbeitsumgebung	18
3 Empfehlungen zum Vorgehen	19
3.1 Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen	21
3.2 Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten	22
3.3 Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung.....	22
3.4 Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen	23
3.5 Wirksamkeitskontrolle	24
3.6 Aktualisierung/Fortschreibung	24
3.7 Dokumentation.....	24
4 Anhang	26
4.1 Checkliste: Gefährdungen durch psychische Belastung	26
4.2 Arbeitsschutzvorschriften und -regeln zur Berücksichtigung psychischer Belastung.....	31
4.3 Empfehlungen und Prüffragen zur Auswahl von Instrumenten/Verfahren.....	32
4.4 Qualitätsgrundsätze für Instrumente und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.....	37
4.5 Weiterführende Informationen und Gestaltungsempfehlungen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung	38

1 Einleitung

1.1 Hintergrund, Zweck und Adressaten der Empfehlungen

Arbeitgeber sind durch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird (§ 4 ArbSchG).

Hierzu hat er durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich und umzusetzen sind (§ 5 ArbSchG). Dabei sind auch Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit zu berücksichtigen (§ 5 (3) ArbSchG).

Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist in zweierlei Hinsicht von Bedeutung:

1. Je nach Art, Intensität und Dauer kann psychische Belastung bei der Arbeit gesundheitsbeeinträchtigende Folgen haben, zum Beispiel bei unzureichenden Tätigkeitsspielräumen, bei Missverhältnissen von Arbeitsmenge und -zeit, bei destruktivem Führungsverhalten oder bei überlangen Arbeitszeiten. Daher ist es erforderlich, in der Gefährdungsbeurteilung auch die Gefährdung durch psychische Belastung zu ermitteln und soweit als möglich zu minimieren.
2. Die psychische Belastung bei der Arbeit kann aber auch die Gefährdung z. B. bei der Verwendung von Arbeitsmitteln oder bei Tätigkeiten mit Biostoffen erhöhen. So ist bspw. bei der Tätigkeit mit biologischen Arbeitsstoffen von einer erhöhten Gefährdung auszugehen, wenn unter Zeit- und Leistungsdruck gearbeitet werden muss und/oder die Arbeit häufig unterbrochen und gestört wird. Daher wird in der Biostoffverordnung explizit gefordert, bei der Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit mit Biostoffen auch „Belastungs- und Expositionssituationen, einschließlich psychischer Belastung“ (§ 4 BioStoffV) zu berücksichtigen.

Die vorliegende Broschüre beinhaltet Empfehlungen zu konkreten Inhalten, Zielen und Vorgehensweisen bei der Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung.

Die Empfehlungen richten sich insbesondere an Betriebe und betriebliche Arbeitsschutzakteure (u. a. Arbeitgeber, Betriebs-/Personalräte/innen, Betriebsärzte/innen, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit). Sie sollen Orientierung darüber geben, wie die psychische Belastung bei der Arbeit angemessen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden kann.

Die Empfehlungen sind im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entstanden. In der GDA legen Bund, Länder und Unfallversicherungsträger unter Mit-

wirkung der Sozialpartner gemeinsame Handlungsfelder fest und setzen diese in bundesweiten Arbeitsprogrammen gemeinsam um. Ergänzend zu den bestehenden GDA-Leitlinien¹ sind die vorliegenden Empfehlungen daher auch eine Richtschnur für die Beratungs- und Überwachungstätigkeiten der Aufsichtsdienste der Länder und Unfallversicherungsträger.

1.2 Begriffsbestimmungen

Psychische Belastung

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen². Psychische Belastung bei der Arbeit umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher psychisch bedeutsamer Arbeitsanforderungen und -bedingungen, etwa Anforderungen an die Arbeitsintensität, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz oder die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Eine Arbeit ohne psychische Belastung ist genauso wenig denkbar und wünschenswert wie eine Arbeit ohne jede körperliche Belastung. Psychische Belastung ist daher wertneutral zu verstehen. Sie kann anregend und aktivierend wirken sowie Lernprozesse und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten befördern. Je nach Art, Intensität und Dauer sowie in Abhängigkeit der persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten kann sie aber auch zu Ermüdung, Monotonieerleben, herabgesetzter Wachsamkeit, psychischer Sättigung oder Stress führen und langfristig gesundheitsbeeinträchtigende Wirkungen haben. Daher ist es erforderlich, auch Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

¹ Anders als die vorliegenden Empfehlungen richten sich die GDA-Leitlinien nicht an die Betriebe, sondern an die Aufsichtsdienste. Mit den GDA-Leitlinien soll gewährleistet werden, dass die konkreten Überwachungs- und Beratungskonzepte der Länder und Unfallversicherungsträger inhaltlich gleichgerichtet und gleichwertig ausgestaltet sind. Download unter: www.gda-portal.de/de/Betreuung/Betreuung.html

² DIN EN ISO 10075-1:2017

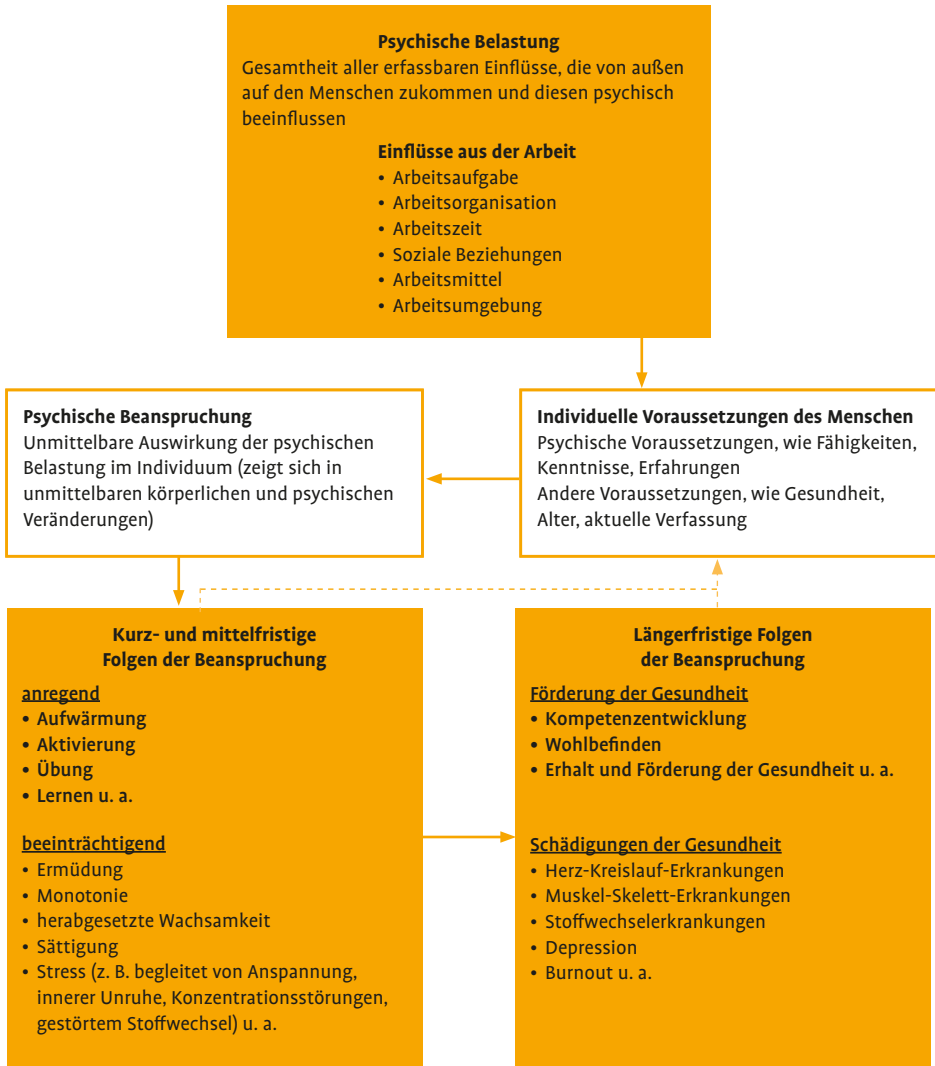


Abbildung 1: Psychische Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen

Gefährdung durch psychische Belastung

Eine Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit liegt vor, wenn von der Möglichkeit eines Schadens für die Gesundheit der Beschäftigten auszugehen ist, ohne nähere Anforderungen an die Eintrittswahrscheinlichkeit und/oder Schwere des gesundheitlichen Schadens.

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, in dem auf Grundlage einer Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten systematisch ermittelt, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird (§ 4 ArbSchG).

2 Gestaltungsbereiche und -ziele

Zur Vermeidung von Gefährdungen durch psychische Belastung sind die Arbeitsinhalte/-aufgaben, die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit, die sozialen Beziehungen bei der Arbeit, die Arbeitsumgebungsbedingungen sowie die Verwendung von Arbeitsmitteln zu gestalten.

Für ausgewählte Aspekte und Tätigkeiten (z. B. für die Gestaltung von Arbeitszeit, für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten, für die Verwendung von Arbeitsmitteln oder für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen) sind diesbezügliche Pflichten und Gestaltungsanforderungen in Vorschriften und Regeln des Arbeitsschutzes spezifiziert (siehe Anhang, Kap 4.2). Soweit Vorschriften und Regeln nicht existieren, können für die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit weiterhin auch einschlägige Ergonomie-Normen (z. B. DIN EN ISO 10075- 2, DIN EN ISO 6385) sowie Leitlinien und/oder Empfehlungen der GDA-Träger (Unfallversicherungsträger, Bund und Länder) Handlungsorientierung geben (siehe Anhang, Kap 4.5).

Im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms Psyche wurden unter Berücksichtigung bestehender Vorschriften und Regeln des Arbeitsschutzes, wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie einschlägiger Leitlinien und Ergonomie-Normen Gestaltungsziele zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung konkretisiert. Diese Gestaltungsziele sowie Arbeitsanforderungen und -bedingungen, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist, werden nachstehend für die Gestaltungsbereiche Arbeitsinhalte/-aufgaben (Kap. 2.1), Arbeitsorganisation (Kap. 2.2), Arbeitszeit (Kap. 2.3), soziale Beziehungen bei der Arbeit (Kap. 2.4), Arbeitsumgebungsbedingungen (Kap. 2.5) und Arbeitsmittel (Kap. 2.6) beschrieben.

Die Gestaltungsanforderungen gelten unabhängig von Arbeitsort und Art des (abhängigen) Beschäftigungsverhältnisses. **Welche Aspekte im Einzelnen bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind, ist mit Blick auf die konkreten Tätigkeitsanforderungen und Bedingungen der zu beurteilenden Arbeit zu entscheiden.** Beispielsweise wären bei der Gefährdungsbeurteilung der Arbeit von Polizei und Rettungskräften, aber auch in der Krankenpflege Gefährdungen durch emotionale Inanspruchnahme und traumatisierende Ereignisse zu berücksichtigen.

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.

2.1 Arbeitsinhalte/-aufgabe

Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn

- ✓ sie mehrere Aspekte einer Aufgabe beinhalten, z. B. vorbereitende, ausführende oder kontrollierende Tätigkeiten.
- ✓ sie von den Beschäftigten als ein bedeutsamer Beitrag zum Arbeitssystem erkannt und verstanden werden können.
- ✓ sie einen angemessenen Grad an Handlungs- und Entscheidungsspielraum hinsichtlich Tempo, Vorgehensweise und Vorrang von Aufgaben ermöglichen.
- ✓ sie den Einsatz und die Entwicklung einer Vielfalt von bestehenden Fertigkeiten, Begabungen, Tätigkeiten und Bewegungen ermöglichen und dabei den Voraussetzungen der Beschäftigten entsprechen.
- ✓ sie Möglichkeiten für die Entwicklung und den Erwerb neuer Fertigkeiten schaffen (z. B. durch Qualifikation und/oder Lernen in der Arbeit).
- ✓ ergonomische Standards bei der Gestaltung von taktgebundener Arbeit berücksichtigt werden.
- ✓ die für die Erledigung notwendigen Informationen rechtzeitig, verständlich, der Situation angemessen und in geeigneter Form zur Verfügung gestellt werden.
- ✓ emotional überfordernde Situationen und traumatische Ereignisse soweit wie möglich verhindert werden.
- ✓ Beschäftigte vor Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffen durch andere Personen (z. B. durch Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) geschützt werden.
- ✓ Unterstützungs- und Bewältigungsmöglichkeiten im Umgang mit emotional belastenden und traumatischen Ereignissen (z. B. Notfallmanagement, Nachsorge) bestehen.

Wichtige Aspekte der Beurteilung und Gestaltung sind die Vollständigkeit und Variabilität der Arbeitsaufgaben, der mit der Arbeit verbundene Handlungsspielraum, die Verfügbarkeit und Darbietung relevanter Informationen, die emotionale Inanspruchnahme bei der Arbeit sowie die Passung der Qualifikation der Beschäftigten zu den Arbeitsaufgaben.

Eine Gefährdung durch die mit den Arbeitsaufgaben verbundene psychische Belastung ist so weit wie möglich zu vermeiden (siehe Tab. 1).

Vollständigkeit

- unvollständige, kleinteilige Tätigkeiten, z. B.
 - nur vorbereitende,
 - nur ausführende,
 - nur kontrollierende Handlungen.

Variabilität

- abwechslungsarme Tätigkeiten (z. B. wenige bzw. ähnliche Inhalte)
- einseitige Anforderungen (häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen) oder
- mehrere gleichzeitige Tätigkeiten (Multitasking)

Handlungsspielraum

- unzureichender Einfluss auf
 - Reihenfolge der Tätigkeiten
 - Arbeitsinhalte
 - Arbeitsmittel
 - Arbeitsabläufe
 - Arbeitsmenge
 - Arbeitstempo
 - Arbeitsziele
- Hohe Taktbindung

Informationen

- fehlen
- sind unzureichend bzw. lückenhaft
- ungünstig dargeboten (z. B. sprachlich) oder
- zu umfangreich

Qualifikation

- Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten
- unzureichende Einweisung/Einarbeitung in Tätigkeiten

Emotionale Inanspruchnahme

- 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)

Tabelle 1: Merkmale von Arbeitsinhalten/-aufgaben, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist

Beispiele für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung verbunden mit der Arbeitsaufgabe sind im "[DGUV Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung](#)" dargestellt.

Entsprechend ihrem jeweiligen Anwendungsbereich sind folgende Vorschriften, Regeln, Grundsätze, Leitlinien zu beachten:

- TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
- TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem
- DGUV Grundsatz 306-001: Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation
- DGUV Vorschrift 25: Unfallverhütungsvorschrift Überfallprävention

2.2 Arbeitsorganisation

Arbeitsabläufe sind gut gestaltet, wenn

- ✓ die für die Erledigung der Arbeitsaufgaben notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen (z. B. Zeit, Qualifikation, Sachmittel, Informationen).
- ✓ sie nachvollziehbar und bekannt sind.
- ✓ sie kontinuierlich in Rücksprache mit den Beschäftigten entsprechend den aktuellen Erfordernissen angepasst und verbessert werden.
- ✓ auch der Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen und Verzögerungen eingeplant wird.
- ✓ genügend Zeitpuffer bei Vorgabezeiten festgelegt sind.
- ✓ ausreichende Möglichkeiten zu fachlichem Austausch, zur Abstimmung und Zusammenarbeit vorhanden sind.
- ✓ Beschäftigte klar definierte Aufgaben, Kompetenzen (i. S. von Berechtigungen, Befugnissen) und Zuständigkeiten haben.
- ✓ sich Beschäftigte konzentriert und störungsfrei ihren Arbeitsaufgaben zuwenden können.

Wichtige Aspekte der Beurteilung und Gestaltung sind die Arbeitsintensität, Störungen und Unterbrechungen der Arbeit, die arbeitsbezogene Kommunikation und Kooperation sowie Kompetenzen und Zuständigkeiten.

Eine Gefährdung durch die mit der Arbeitsorganisation verbundene psychische Belastung ist soweit wie möglich zu vermeiden (siehe Tab. 2).

Arbeitsintensität

- Ungleichgewichte von Arbeitsmenge, Aufgabenvielfalt und -komplexität und verfügbarer Zeit (zu hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck)

Störungen/ Unterbrechungen

- häufige oder langandauernde Unterbrechungen und Störungen der Arbeit
- fehlende Nachvollziehbarkeit der Arbeitsabläufe

Kommunikation/ Kooperation

- unzureichende Möglichkeiten zum fachlichen Austausch, zur Abstimmung, Zusammenarbeit und Unterstützung (z. B. Einzelarbeitsplatz, bei mobilem Arbeiten, Homeoffice)

Kompetenzen/ Zuständigkeiten

- unklare Kompetenzen (i. S. von Berechtigungen, Befugnissen), Verantwortungsbereiche und Rollen
- fehlende oder zu eng begrenzte Zuständigkeiten / Befugnisse
- widersprüchliche Arbeitsanforderungen

Tabelle 2: Merkmale der Arbeitsorganisation, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist

Beispiele für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung verbunden mit der Arbeitsaufgabe sind im "[DGUV Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung](#)" dargestellt.

Entsprechend ihrem jeweiligen Anwendungsbereich sind folgende Vorschriften, Regeln, Grundsätze, Leitlinien zu beachten:

- TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
- TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem

2.3 Arbeitszeit

Wesentliche Grundlage der Gestaltung von Arbeitszeit ist ihre Erfassung.

Die Arbeitszeit ist gut gestaltet, wenn

- ✓ sie klar begrenzt ist.
- ✓ Arbeits- und Bereitschaftszeiten von Erholungszeiten der Beschäftigten klar abgegrenzt sind.
- ✓ ausreichende und störungsfreie Pausen-, Ruhe- und Erholungszeiten sichergestellt sind.
- ✓ Arbeitszeiten, Pausen-, Ruhe- und Erholungszeiten für die Beschäftigten vorhersehbar und planbar sind.
- ✓ Bedürfnisse der Beschäftigten, auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, berücksichtigt werden.
- ✓ Beschäftigte Mitsprache bei der Gestaltung der Arbeits-, Pausen-, Ruhe- und Erholungszeiten haben (hinsichtlich Dauer, Lage, Flexibilität).
- ✓ bei der Schichtplanung die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt werden (z. B. Vorwärtswechsel der Schichten, nicht mehr als drei Nachtschichten hintereinander, möglichst ein freier Abend in der Woche).

Wichtige Aspekte der Beurteilung und Gestaltung sind Dauer, Lage und Flexibilität von Arbeitszeit, die Gewährung und Einhaltung von Erholungszeiten sowie die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeits-, Pausen-, Ruhe- und Erholungszeiten.

Eine Gefährdung durch die mit der Gestaltung der Arbeitszeit verbundene psychische Belastung ist soweit wie möglich zu vermeiden (siehe Tab. 3).

Dauer

- 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

Erholungszeiten

- 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)

Lage/Schichtarbeit

- Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- Nachtarbeit
- ungünstig gestaltete Schichtarbeit und Dienstpläne (z. B. geteilte Schichten)

Vorhersehbarkeit/Planbarkeit

- 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)

Tabelle 3: Merkmale der Arbeitszeitgestaltung, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist

Beispiele für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung verbunden mit der Arbeitszeit sind im "[DGUV Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung](#)" dargestellt.

Entsprechend ihrem jeweiligen Anwendungsbereich sind folgende Vorschriften, Regeln, Grundsätze, Leitlinien zu beachten:

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem
- DGAUM Leitlinie: Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit (002-030)

2.4 Soziale Beziehungen

Soziale Beziehungen bei der Arbeit sind gut gestaltet, wenn

- ✓ auf die Würde und Unversehrtheit aller Beschäftigten geachtet wird.
- ✓ hinreichende Möglichkeiten zu sozialem Austausch bestehen.
- ✓ Beschäftigte bei Bedarf durch Kollegen/innen oder Vorgesetzte unterstützt werden.
- ✓ Beschäftigte regelmäßig Rückmeldung und Anerkennung von ihren Vorgesetzten erhalten.
- ✓ Regelungen zum Umgang mit Konflikten und Fehlern getroffen sind und umgesetzt werden (offene Fehlerkultur).
- ✓ Führungskräfte und Kollegen/innen respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen.
- ✓ Führungskräfte genügend Zeit und Qualifizierungsmöglichkeiten erhalten, um die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz angemessen und wertschätzend gestalten zu können.

Wichtige Aspekte der Beurteilung und Gestaltung sind die Möglichkeiten zum sozialen Austausch und die Qualität sozialer Beziehungen zwischen Kollegen und Kolleginnen (einschließlich interorganisationaler Beziehungen, z. B. Netzwerke, Gremienarbeit) und von Vorgesetzten zu Mitarbeitenden.

Eine Gefährdung durch die mit sozialen Beziehungen verbundene psychische Belastung ist soweit wie möglich zu vermeiden (siehe Tab. 4).

Kollegen und Kolleginnen

- 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 zu Mitarbeitenden

- 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

Tabelle 4: Merkmale sozialer Beziehungen, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist

Beispiele für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung verbunden mit sozialen Beziehungen bei der Arbeit sind im "[DGUV Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung](#)" dargestellt.

Entsprechend ihrem jeweiligen Anwendungsbereich sind folgende Vorschriften, Regeln, Grundsätze, Leitlinien zu beachten:

- TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen

2.5 Arbeitsmittel

Arbeitsmittel sind gut gestaltet, wenn

- ✓ sie ergonomisch konstruiert sind.
- ✓ sie nützlich, bedienbar und wirksam eingesetzt werden können.
- ✓ sie auch unter ungünstigen Einsatzbedingungen (z. B. Lärm, Zeitdruck) sicher eingesetzt werden können (z. B. Sicherheitsvorkehrungen nicht abgeschaltet werden können).

- ✓ die von ihrer Verwendung ausgehende psychische Belastung berücksichtigt wird (z. B. Informationsverarbeitung, Aufmerksamkeit, zur Verfügung stehende Zeit).
- ✓ sie durch unterschiedliche Nutzer verwendbar bzw. anpassbar sind (Barrierefreiheit, altersgerechte Gestaltung, individuelle Leistungsfähigkeit).
- ✓ persönliche Schutzausrüstung sicher vor den Gefährdungen des Arbeitsplatzes schützt und den Benutzer nicht unnötig beeinträchtigt.

Wichtige Aspekte der Beurteilung und Gestaltung sind die Verfügbarkeit, die Angemessenheit, die Verständlichkeit, die Bedienbarkeit und die Sicherheit beim Einsatz von Arbeitsmitteln (Werkzeuge, Maschinen, Anlagen, Software, Roboter, Künstliche Intelligenz), von Signalen und in der Mensch-Maschine-Interaktion sowie die Belastung durch Verwendung persönlicher Schutzausrüstung.

Eine Gefährdung durch die mit der Verwendung von Arbeitsmitteln verbundene psychische Belastung ist soweit wie möglich zu vermeiden (siehe Tab. 5).

Arbeitsmittel

- 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

- ungünstige Belastung, die durch die Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) neu entsteht

Tabelle 5: Merkmale der Verwendung von Arbeitsmitteln (Werkzeuge, Maschinen, Anlagen, Software, Roboter, Künstliche Intelligenz) und von persönlicher Schutzausrüstung, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist

Beispiele für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung verbunden mit Arbeitsmitteln und ihrer Verwendung sind im "[DGUV Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung](#)" dargestellt.

Entsprechend ihrem jeweiligen Anwendungsbereich sind folgende Vorschriften, Regeln, Grundsätze, Leitlinien zu beachten:

- § 6 Betriebssicherheitsverordnung
- TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem

2.6 Arbeitsumgebung

Die Arbeitsumgebung ist gut gestaltet, wenn

- ✓ Lärm und störende Geräusche am Arbeitsplatz so gering wie möglich gehalten werden.
- ✓ die Bedingungen durch Klima, Beleuchtung und Luftqualität die Ausführung der Arbeitsaufgabe und die psychische Leistungsfähigkeit optimal unterstützen.
- ✓ die Beschäftigten Einfluss auf Lärm, Klima und Beleuchtung haben.
- ✓ ein sicherer Umgang mit biologischen Stoffen und Gefahrstoffen gewährleistet ist.
- ✓ Arbeitsräume so bemessen sind, dass ausreichend Platz für die Ausführung aller Arbeitsaufgaben vorhanden ist.

Wichtige Aspekte der Beurteilung und Gestaltung sind physikalische, chemische und biologische Faktoren (Lärm, Klima, Beleuchtung, Luftqualität, Umgang mit gefährlichen biologischen oder chemischen Stoffen), die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf diese Bedingungen sowie ergonomische und physische Faktoren (Raumabmessungen und Bewegungsflächen).

Eine Gefährdung durch die mit der Gestaltung der Arbeitsumgebung verbundene psychische Belastung ist soweit wie möglich zu vermeiden (siehe Tab. 6).

Physikalische, chemische und biologische Faktoren

- 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

- räumliche Enge, ungünstig bemessene Arbeitsräume und Arbeitsplätze
- ungünstige ergonomische Gestaltung

Tabelle 6: Merkmale der Arbeitsumgebung, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist

Beispiele für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung verbunden mit der Arbeitsumgebung sind im "[DGUV Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung](#)" dargestellt.

Entsprechend ihrem jeweiligen Anwendungsbereich sind folgende Vorschriften, Regeln, Grundsätze, Leitlinien zu beachten:

- ASR A 1.2: Raumabmessungen und Bewegungsflächen
- ASR A 3.4: Beleuchtung
- ASR A 3.5: Raumtemperatur
- ASR A 3.6: Lüftung
- ASR A 3.7: Lärm
- TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
- TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem

3 Empfehlungen zum Vorgehen

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, in dem auf Grundlage einer Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten systematisch ermittelt, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die

verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird (§ 4 ArbSchG). Die Gefährdungsbeurteilung dient damit der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie der menschengerechten Gestaltung von Arbeit und ist ein zentrales Instrument zur Steuerung der betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten. Sie soll helfen, diese zielgerichtet und wirkungsvoll zu gestalten. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind die Grundlage der Erstellung von Betriebsanweisungen und der Unterweisung der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (§ 12 ArbSchG).

Es gibt keine Pflicht dazu, Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit in einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung zu behandeln. Vielmehr umfasst die Gefährdungsbeurteilung die Beurteilung aller mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungen für die physische und psychische Gesundheit. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung muss daher nicht als eigenständiger Prozess organisiert sein, sondern kann in bestehende Prozesse der Gefährdungsbeurteilung integriert werden. In jedem Falle empfehlenswert ist eine Vernetzung mit bereits bestehenden Gremien und Strukturen, zum Beispiel mit dem Arbeitsschutzausschuss, ggf. auch mit dem Qualitäts- und/oder Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Er muss die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durchführen, sondern kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG). Der Betriebs-/Personalrat hat bei der Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Mitbestimmungsrechte. Um gute Ergebnisse zu erzielen, empfiehlt sich eine möglichst einvernehmliche Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung. Als fachliche Beratung sieht der Gesetzgeber vor allem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte/innen vor. Diese haben den Arbeitgeber und den Betriebs- bzw. Personalrat bei der Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu beraten und zu unterstützen (gemäß ASiG, DGUV Vorschrift 2).

Entsprechend der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ sind bei der Gefährdungsbeurteilung folgende Schritte zu planen und umzusetzen:

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln der Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen

7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Falle geänderter betrieblicher Gegebenheiten nach § 3 ArbSchG)

Im Folgenden wird beschrieben, wie psychische Belastung in diesen einzelnen Schritten der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden kann.

3.1 Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen

Die Gefährdungsbeurteilung ist auf die konkreten Bedingungen und Tätigkeiten im Betrieb zu beziehen. Eine gelingende Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung setzt daher voraus, dass die daran beteiligten Akteure das Tätigkeitsspektrum im eigenen Betrieb überblicken und die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben und -anforderungen kennen. Über diese Basiskenntnisse hinaus sind für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Regel noch weitergehende Fachkenntnisse nötig, im Einzelnen über:

- Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.
- Vorgehensweisen und Methoden zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung.
- konkrete Möglichkeiten der Gefährdungsvermeidung und der menschengerechten Gestaltung von Arbeit.

Solche Fachkenntnisse können bedarfsbezogen durch interne oder externe Experten/innen eingebracht werden, zum Beispiel durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, durch den Betriebsarzt/die Betriebsärztin, durch den zuständigen Unfallversicherungsträger oder durch die staatliche Aufsichtsbehörde.

Bevor mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung begonnen wird, sollte die Vorgehensweise in allen Schritten geplant werden. Dazu gehört es, Methoden und Instrumente zur Gefährdungsermittlung und -beurteilung festzulegen. Dazu gehört es aber auch zu planen, wie im Falle festgestellten Maßnahmenbedarfs die Entwicklung, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen erfolgen soll. Empfehlenswert ist es, Vorgehensweisen zunächst in Teilbereichen zu erproben, bevor sie für den ganzen Betrieb festgelegt werden.

Um den Nutzen aus der Gefährdungsbeurteilung für Betrieb und Beschäftigte zu optimieren, ist die Einbeziehung der Beschäftigten und Führungskräfte von besonderer Bedeutung. Beschäftigte und Führungskräfte sollten einbezogen werden, um Gefährdungen zu erkennen und gezielt Schritte einzuleiten, die akzeptiert und mitgetragen werden.

3.2 Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten

Die Gefährdungsbeurteilung ist tätigkeitsbezogen vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 5 ArbSchG).

Da die psychische Belastung sowohl je nach Art der Tätigkeit verschieden sein kann (zum Beispiel in Bezug auf die Arbeitsintensität oder Handlungsspielräume bei der Arbeit) als auch in Abhängigkeit von den Arbeitsbedingungen im Arbeits- oder Organisationsbereich variiert (zum Beispiel in Bezug auf soziale Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten), können Einheiten sowohl auf Ebene der Tätigkeit als auch auf Ebene der Arbeits- oder Organisationsbereiche gebildet werden. Mögliche Einheiten für Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung sind entsprechend:

- Arbeitsplatz-, Tätigkeits- oder Berufsgruppen wie zum Beispiel Führungstätigkeiten, ambulante Pflege, Busfahrer/in im ÖPNV, Schlosser/in etc.
- Arbeits- oder Organisationsbereiche wie zum Beispiel Verwaltung, Produktion, Lager, Außendienst, Baustelle etc.

3.3 Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung

Ziel der Ermittlung ist die systematische Identifizierung von möglichen Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit und deren Entstehungsbedingungen. Die ermittelten Gefährdungen sind mit dem Ziel zu beurteilen, ob bereits getroffene Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung ausreichend sind oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. Hierbei sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (vgl. § 4 ArbSchG, Ziffer 3). Grundsätzlich muss die Beurteilung sachlich begründet und die Vorgehensweise nachvollziehbar sein.

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sind dafür die Arbeitsinhalte/-aufgaben, die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeitgestaltung, die sozialen Beziehungen bei der Arbeit, die Arbeitsumgebungsbedingungen sowie Gestaltung und Verwendung von Arbeitsmitteln zu betrachten.

Einen Überblick über mögliche Gefährdungen durch psychische Belastung gibt Kapitel 2 dieser Empfehlungen. Welche dieser Gefährdungen bei der Gefährdungsbeurteilung konkret in Betracht zu ziehen sind, ist mit Blick auf die spezifischen Anforderungen und Ausführungsbedingungen der betrachteten Tätigkeit zu entscheiden.

Für die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung können Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsinterviews und Workshops zweckdienlich sein. Welche Vorgehensweise oder Kombination im konkreten Fall zu wählen ist, kann sinnvoll nur unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten, Erfahrungen und Kompetenzen im Betrieb sowie im Ergebnis der Auseinandersetzung mit den Vor- und Nachteilen der Vorgehensweisen entschieden werden (siehe Anhang, Kap. 4.3).

Grundsätzlich empfehlenswert ist es, Führungskräfte und Beschäftigte in die Ermittlung und Beurteilung einzubinden und den Prozess gestaltungsorientiert auszurichten. Im Mittelpunkt der Beurteilung sollte die Frage stehen, welche Maßnahmen bereits umgesetzt wurden und welche ggf. weitergehend umgesetzt werden müssen, um die mit der Arbeit verbundene Gefährdung so weit wie möglich zu reduzieren.

3.4 Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen hat sich der Arbeitgeber an Grundsätzen zu orientieren, die in § 4 ArbSchG beschrieben sind. Demnach ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Hierbei sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte Erkenntnisse zu berücksichtigen (vgl. § 4 ArbSchG, Ziffer 3). Von besonderer Bedeutung ist weiterhin, dass die von der Belastung ausgehenden Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen und individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen sind. Hierbei sind Maßnahmen zu bevorzugen, die sich auf Verhältnisse (Organisation, Struktur, Prozesse, Tätigkeiten) beziehen, gegenüber Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen.

Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung sind ggf. auch arbeitsplatzübergreifend zu treffen (z. B. im Hinblick auf Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitszeit). Bei der Umsetzung von Maßnahmen in einem Arbeitsbereich müssen daher mögliche Auswirkungen auf andere Arbeitsbereiche berücksichtigt und Verschiebungen von Belastungsproblemen in andere Bereiche vermieden werden.

Die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sollte zeitnah beginnen. Wenn im Ergebnis der Beurteilung mehrere Handlungserfordernisse identifiziert wurden, kann die Entwicklung und Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen auch schrittweise erfolgen. Es ist empfehlenswert, nicht alle Problemfelder gleichzeitig zu bearbeiten, sondern Schwerpunkte bzw. Prioritäten zu setzen (zum Beispiel nach Dringlichkeit, Anzahl der betroffenen Beschäftigten, Umsetzbarkeit).

Grundsätzlich empfehlenswert ist es, Führungskräfte und Beschäftigte in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung einzubinden.

3.5 Wirksamkeitskontrolle

Zu den Grundpflichten des Arbeitgebers gehört es auch, getroffene Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen (§ 3 ArbSchG). Dazu gehört (1) die Kontrolle, ob festgelegte Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden, sowie (2) die Beurteilung, ob die Gefährdung durch diese Maßnahmen reduziert wurde. Wenn zum Beispiel Maßnahmen zur Verringerung von Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit ergriffen wurden, gilt es hier, nach einer angemessenen Frist zu kontrollieren, ob sich die Zahl der Unterbrechungen und Störungen tatsächlich verringert hat. Hierfür können mündliche Nachfragen ausreichend sein, etwa im Rahmen einer Begehung, oder schriftliche Kurzbefragungen der Beschäftigten und Führungskräfte. Es können aber auch Workshops, Mitarbeiterbefragungen oder Beobachtungsinterviews genutzt werden.

Manche Maßnahmen zeigen nicht unmittelbar, sondern erst mittel- oder langfristige Auswirkungen. Dies sollte bei der Festlegung des Zeitpunkts der Kontrollen bedacht und berücksichtigt werden. Fällt die Wirksamkeitskontrolle negativ aus, sind weitergehende oder andere Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

3.6 Aktualisierung/Fortschreibung

Die Gefährdungsbeurteilung muss aktuell sein, sich also auf die aktuellen Gegebenheiten beziehen. Es ist empfehlenswert, die Aktualität der Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen zu prüfen. Sie ist zu aktualisieren, wenn sich die der Gefährdungsbeurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten geändert haben (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Anlässe für eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung können u. a. sein:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen psychischen Belastung, beispielsweise durch Restrukturierung, Reorganisationen von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen oder nach Anschaffung neuer Maschinen und Produktionsausrüstungen.
- Überlastungsanzeigen von Beschäftigten, Unfälle, Beinahe-Unfälle und auffällige Häufungen von Fluktuation, Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen.
- Neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder Arbeitsschutzvorschriften.

3.7 Dokumentation

Alle Betriebe sind gesetzlich zu einer Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet (siehe § 6 ArbSchG). Aus der Dokumentation muss erkennbar sein, dass die Gefährdungsbeurteilung effektiv durchgeführt wurde. Die Unterlagen müssen daher Angaben zu dem Ergebnis

der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung, zur Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie zu den Ergebnissen der Überprüfung der durchgeführten Maßnahmen enthalten. Mindestens sollten sie enthalten:

- Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen einschließlich Terminen und Verantwortlichen
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Datum der Erstellung/Aktualisierung

Die Dokumentation nach § 6 ArbSchG erfordert keine bestimmte Art von Unterlagen. Es kann sich um Unterlagen in Papierform oder aber auch in Form elektronisch gespeicherter Dateien handeln. Da im Laufe des Gesamtprozesses der Gefährdungsbeurteilung eine Vielzahl von Unterlagen entstanden sein können und ggf. auch auf Dokumente Bezug genommen werden kann, die in anderen Zusammenhängen erstellt wurden, können Form und Umfang der Dokumentation sehr verschieden sein. Für die Dokumentation sollten Unterlagen oder entsprechende Verweise so gesammelt und zusammengestellt werden, dass sie für die Planung und Umsetzung der Arbeitsschutzaktivitäten im Betrieb nützlich sind und genutzt werden (können).

4 Anhang

4.1 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	<p>unzureichender Einfluss auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reihenfolge der Tätigkeiten • Arbeitsinhalte • Arbeitsabläufe • Arbeitsmenge • Arbeitstempo • Arbeitsmittel • Arbeitsziele <p>Hohe Taktbindung</p>

Arbeitsinhalte/-aufgabe	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Informationen	Informationen <ul style="list-style-type: none"> • fehlen • sind unzureichend bzw. lückenhaft • ungünstig dargeboten (z. B. sprachlich) oder • zu umfangreich
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

Arbeitsorganisation	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
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 <ul style="list-style-type: none"> • 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)

Arbeitszeit	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
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

4.2 Arbeitsschutzvorschriften und -regeln zur Berücksichtigung psychischer Belastung

Die Beurteilung und Vermeidung von Gefährdungen durch psychische Belastung ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 5, Absatz 3, Ziffer 6) sowie in der Arbeitsstättenverordnung (§ 3 ArbStättV), in der Betriebssicherheitsverordnung (§ 3 BetrSichV), in der Biostoffverordnung (§ 4 BioStoffV) sowie in der DGUV Vorschrift 1 explizit gefordert. Grundslegend ist zudem das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), dessen Vorgaben zu Arbeitszeiten (§ 3 ArbZG), Ruhepausen und Ruhezeiten (§§ 4-5 ArbZG), Nacht- und Schichtarbeit (§ 6 ArbZG) sowie Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9-11 ArbZG) für den Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit wichtig sind. Anforderungen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung ergeben sich zudem auch aus dem Mutterschutzgesetz (z. B. § 11 MuSchG) und dem Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (z. B. § 22 JArbSchG).

Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über grundlegende Vorschriften und Regeln, die entsprechend ihrem Anwendungsbereich bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu berücksichtigen sind.

Anwendungsbereich	Vorschriften	Regeln
Allgemein	ArbSchG	
	ArbZG	
	DGUV Vorschrift 1	DGUV-Regel 100-001: Grundsätze der Prävention
Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten	ArbStättV	ASR V3: Gefährdungsbeurteilung ASR A 1.2: Raumabmessungen und Bewegungsflächen ASR A 3.4: Beleuchtung ASR A 3.5: Raumtemperatur ASR A 3.6: Lüftung ASR A 3.7: Lärm
Verwendung von Arbeitsmitteln	BetrSichV	TRBS 1111: Gefährdungsbeurteilung TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem

Anwendungsbereich	Vorschriften	Regeln
Tätigkeiten mit Biostoffen	BioStoffV	TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
Besonders schutzbedürftige Personengruppen	MuSchG JArbSchG	

Tabelle 7: Grundlegende Vorschriften und Regeln zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

4.3 Empfehlungen und Prüffragen zur Auswahl von Instrumenten/Verfahren

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 bereit³. Es ist empfehlenswert, solche Angebote zu prüfen und soweit 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.

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

³ Eine Übersicht bietet u. a. das Ergebnis einer Abfrage vorhandener Instrumente aus dem Jahr 2016, die im Internet zugänglich ist: <https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Sis-Artikel-Gefaehrungsbeurteilung-Psych>

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.

Übersicht: Stärken und Grenzen der Vorgehensweisen im Überblick

	Vorgehen	Stärken	Voraussetzungen/Grenzen
Analyseworkshops	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

	Vorgehen	Stärken	Voraussetzungen/Grenzen
Beobachtungsinterview	<p>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</p>	<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 Feinalysen zur Maßnahmenplanung erforderlich (z. B. in Workshops).
Mitarbeiterbefragung	<p>Beschäftigte geben in standardisierten Fragebögen an, inwieweit mit ihrer Tätigkeit Arbeitsanforderungen und -bedingungen vorliegen, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist.</p>	<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

Soll zunächst ein erster Überblick über die Gefährdung durch psychische Belastung gewonnen werden oder soll die Gefährdungsbeurteilung möglichst detailliert sein?

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, sich zunächst einen Überblick über die mit der betrachteten Tätigkeit verbundenen Arbeitsanforderungen und -bedingungen zu verschaffen. In einem ersten Schritt können dazu vorhandene betriebliche Dokumente, wie z. B. Arbeitsplatzbeschreibungen, Organigramme oder Dokumentationen von Arbeitszeiten herangezogen werden.

Zur Ermittlung der Gefährdung durch die mit der Arbeit verbundene psychische Belastung können standardisierte Mitarbeiterbefragungen oder Prüf- und Checklisten, Beobachtungsinterviews oder Analyseworkshops eingesetzt werden. Mitarbeiterbefragungen und Prüflisten bieten die Möglichkeit, ein vergleichsweise breites Spektrum von Arbeitsanforderungen und -bedingungen zu erfassen. Auf dieser Grundlage können Gefährdungen ermittelt und Schwerpunkte der weitergehenden Analyse gesetzt werden. Ergeben sich Hinweise auf konkrete Gefährdungen, gilt es, diese für die Beurteilung und Maßnahmenplanung weitergehend zu konkretisieren (zum Beispiel in Workshops oder mittels Beobachtungsinterviews). Dieser Folgeschritt sollte in der Gesamtplanung berücksichtigt werden.

Workshops oder auch detaillierte Beobachtungsinterviews sind empfehlenswert, um mit den betroffenen Beschäftigten und Führungskräften konkrete Arbeitsanforderungen und -bedingungen zu analysieren, von denen eine Gefährdung ausgeht. Entsprechend gestaltete Verfahren ermöglichen Analysen der Ursachen und Auftretensbedingungen kritischer Belastungssituationen und bieten Anknüpfungspunkte für die Beurteilung der davon ausgehenden Gefährdung und für die Entwicklung von Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung.

Je nach Zielsetzung kann es demnach empfehlenswert sein, Kombinationen von Instrumenten und Verfahren einzusetzen, z. B. standardisierte Prüflisten und Mitarbeiterbefragungen zur Ermittlung von Gefährdungen und Workshops zur Analyse von Auftretensbedingungen und Gestaltungsoptionen zur Gefährdungsvermeidung.

Berücksichtigen die Instrumente/Verfahren die für die zu beurteilenden Tätigkeiten/Bereiche relevanten Gefährdungen durch psychische Belastung?

In der Gefährdungsbeurteilung sind Gefährdungen durch psychische Belastung zu berücksichtigen, die bei der Arbeit im konkret zu betrachtenden Arbeitsbereich auftreten können.

Instrumente und Verfahren sollten grundlegenden Gestaltungsanforderungen an Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Handlungsspielraum und sozialen Beziehungen und Arbeitsumgebungsbedingungen, wie sie in Kap. 2 beschrieben sind, Rechnung tragen. Weiterhin sollten Instrumente und Verfahren, die zur Gefährdungsbeurteilung spezifischer Tätigkeiten oder Aspekte entwickelt wurden, hierfür bestehende Vorschriften und Regeln berücksichtigen (so sollten

bspw. Instrumente/Verfahren zur Beurteilung der Gefährdung bei der Verwendung von Arbeitsmitteln diesbezüglich vorhandene technische Regeln zur Betriebssicherheit berücksichtigen).

Es ist empfehlenswert, Instrumente in die nähere Auswahl einzubeziehen, die für die eigene Branche entwickelt wurden oder für die Berufsgruppe, deren Tätigkeit beurteilt werden soll. Solche Instrumente ermitteln in der Regel eine begründete Auswahl von Gefährdungen durch psychische Belastung, die für die spezielle Branche oder Berufsgruppe relevant sind.

Haben sich die Instrumente/Verfahren für die Zwecke der Gefährdungsbeurteilung praktisch bewährt?

Es ist grundsätzlich empfehlenswert, auf Instrumente und Verfahren zurückzugreifen, die für die Zwecke der Gefährdungsbeurteilung entwickelt wurden und sich für diese Zwecke praktisch bewährt haben (ausgewiesen durch betriebliche Referenzen bzw. Praxisbeispiele). Dabei sind die spezifischen betrieblichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anwendung zu berücksichtigen. Insbesondere, wenn passende praxisbewährte Instrumente und Verfahren nicht vorhanden sind, kann es auch empfehlenswert sein, eigene Instrumente und Verfahren zu entwickeln oder vorhandene Instrumente an die jeweiligen besonderen Bedürfnisse des Betriebs anzupassen. Dies erfordert allerdings entsprechende Methoden- und Fachkompetenzen.

Welchen sonstigen betriebspezifischen Anforderungen sollen die Instrumente/Verfahren genügen?

Je nach spezifischen Voraussetzungen und Bedürfnissen im Betrieb können weitere Anforderungen für die Auswahl bedeutsam sein, zum Beispiel:

- Erforderlicher Vorbereitungs- und Schulungsaufwand im Vorfeld der Verfahrensanwendung.
- Erforderlicher zeitlicher und personeller Aufwand bei der Verfahrensanwendung; Umfang.
- Kosten durch ggf. erforderliche Schulungen, Leistungen externer Dienstleister und/oder Nutzungs- und Lizenzgebühren.
- (Langfristige) Zugänglichkeit und Nutzbarkeit des Instrumentes/Verfahrens für die Zwecke der Gefährdungsbeurteilung.
- Verfügbarkeit von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zum Instrument/Verfahren (zum Beispiel durch spezialisierte Dienstleister oder in spezifischen Anwendernetzwerken).

- EDV-Unterstützung, Software zur Erfassung und Auswertung der Daten, Integration in bestehende EDV-Systeme.
- Verfügbarkeit von Übersetzungen in andere Sprachen.

4.4 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.

Qualitätsgrundsätze

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.

4.5 Weiterführende Informationen und Gestaltungsempfehlungen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung

4.5.1 Allgemeine Schriften / Einführung zur psychischen Belastung

Normen

- DIN EN ISO 10075-1:2017: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017)

DGUV

- *DGUV Erfahrungsschatz Arbeitsgestaltung*
- *Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)*
- *FBGIB-001 "Psychische Belastung bei der Arbeit bleibt eine wichtige Stellschraube für die Gesundheit"*
- *DGUV Information 206-026 "Psychische Belastung - der Schritt der Risikobeurteilung"*
- *DGUV Information 206-022 "Verfahren und Methoden im Präventionsfeld Gesundheit im Betrieb - Empfehlungen für Präventionsfachleute"*
- *DGUV Information 206-009 "Suchtprävention in der Arbeitswelt"*
- *DGUV Information 206-004 "Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit"*
- *DGUV Information 206-016 "Psychische Belastung im Straßenbetrieb und Straßenunterhalt"*
- *DGUV Information (in Arbeit) "Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischer Belastung und den Folgen in der Arbeitswelt"*

BAuA

- *BAuA Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Kapitel 9: Psychische Faktoren – Einführung, S. 529 - 535. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.*
- *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung": Rothe et al. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20170421. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html>*

4.5.2 Arbeitsaufgabe

Normen

- DIN EN ISO 6385:2016-12: Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen
- DIN EN ISO 10075-2:2000: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (ISO 10075-2:1996)

DGUV

- *DGUV Information 206-007: So geht's mit Ideen-Treffen*
- *DGUV Information 206-015 "Alles für den Kunden? Arbeitsbelastungen und Bedrohungen an Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt"*
- *DGUV Information 206-017 "Gut vorbereitet für den Ernstfall! - Standards im Umgang mit traumatischen Ereignissen im Betrieb"*
- *FBGIB-009 "Betriebliche psychologische Erstbetreuung nach traumatischen Ereignissen, sogenannte "psychische Erste Hilfe" und Erste Hilfe: Was ist was?"*
- *FBGIB-002 "Grundverständnis von Gewalt bei der Arbeit/in Bildungseinrichtungen"*
- *FBGIB-004 "Meldung von traumatischen Ereignissen"*
- *DGUV Information 207-025 "Prävention von Gewalt und Aggression im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege"*
- *DGUV Vorschrift 25 "Unfallverhütungsvorschrift Überfallprävention"*

BAuA

- BAuA Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Kapitel 9: Psychische Faktoren – Arbeitsaufgabe, S. 536 - 541. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung"
 - Scoping-Review „Vollständigkeit“:
Bradtke, E. & Melzer, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Vollständigkeit. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1c
 - Scoping-Review „Tätigkeitsspielraum“:
Bradtke, E., Melzer, M., Röllmann, L. & Rösler, U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1a
 - Scoping-Review „Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität“:
Rosen, P.H. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1b
 - Scoping-Review „Emotionsarbeit“:
Schöllgen, I. & Schulz, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Emotionsarbeit. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1f
 - Scoping-Review „Traumatische Belastungen“:
Schöllgen, I. & Schulz, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Traumatische Belastungen. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1g

4.5.3 Arbeitsorganisation

Normen

- DIN EN ISO 6385:2016-12: Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen
- DIN EN ISO 10075-2:2000: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (ISO 10075-2:1996)

DGUV

- DGUV Information 206-053 "Sicherheit & Gesundheit - in Veränderungsprozessen"
- FBGIB-003 "Demografische Begriffe mit Bezug zur Arbeitswelt"
- IAG "CHECK-UP Homeoffice"
- DGUV Information 215-410 "Bildschirm- und Büroarbeitsplätze - Leitfaden für die Gestaltung"
- DGUV Information 206-032 "Sicher und gesund arbeiten - Wie die gesetzliche Unfallversicherung zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit beiträgt"

BAuA

- BAuA Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Kapitel 9: Psychische Faktoren – Arbeitsorganisation. S. 542 - 550. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung"
 - Scoping-Review „Arbeitsintensität“:
Stab, N., Jahn, S. & Schulz-Dadaczynski, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Arbeitsintensität. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1d
 - Scoping-Review „Störungen/Unterbrechungen“:
Rigotti, T. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Störungen und Unterbrechungen. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1e

4.5.4 Arbeitszeit

DGUV

- DGUV Information 206-024 "Schichtarbeit - (k)ein Problem?!"
- IAG Praxishilfe "Zoom-Fatigue - Symptome, Ursachen und Maßnahmen"

BAuA

- BAuA Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Kapitel 10: Arbeitszeitgestaltung. S. 560 - 609. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung"
 - Scoping-Review „Atypische Arbeitszeiten“:
Amlinger-Chatterjee, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Atypische Arbeitszeiten. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/3a
 - Scoping-Review „Erweiterte (berufsbezogene) Erreichbarkeit“:
Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016). Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden
 - Scoping-Review „Arbeitspausen“:
Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Pausen. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/3b

4.5.5 Soziale Beziehungen

DGUV

- DGUV Information 206-034 "Führung - Sicher und gesund durch kulturorientierte Führung"
- DGUV Information 206-036 "Führung - Führungsleitlinien erstellen und umsetzen"
- DGUV Information 206-006 "Arbeiten: entspannt, gemeinsam, besser"
- DGUV Information 206-025 "Auf die Haltung kommt es an! Unternehmenskultur sicher und gesund gestalten"
- DGUV Information 206-047 "Was ein gutes Betriebsklima ausmacht und wie Sie es erreichen können"
- DGUV Information 206-030 "Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten - Handlungsleitfaden für Führungskräfte"
- DGUV Information 206-013 (in Überarbeitung) "Stress, Mobbing & Co."

- DGUV Information 206-059 "Sicherheits- und gesundheitsgerechte Führung - Reflexion für das eigene Unternehmen"
- FBORG-003 "Mobbing - Organisationshilfe zum konstruktiven Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz"

BAuA

- BAuA Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Kapitel 9: Psychische Faktoren – Soziale Beziehungen. S. 551 - 559. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung"
 - Scoping-Review „Führung“:
Montano, D., Reeske-Behrens, A. & Franke, F. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Führung. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden.
DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/2a
 - Scoping-Review „Rückmeldung“:
Rösler, U. & Röhlmann, L. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Rückmeldung. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden.
DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/2c
 - Scoping-Review „Soziale Beziehungen“:
Drössler, S., Steputat, A., Schubert, M., Euler, U. & Seidler, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Soziale Beziehungen. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/2a

4.5.6 Arbeitsumgebung

DGUV

- DGUV Information 209-023 "Lärm am Arbeitsplatz"
- FBHM-18 "Extra-aurale Lärmwirkungen - Nicht das Innenohr betreffende Lärmwirkungen"
- DGUV Information 215-443 "Akustik im Büro - Hilfen für die akustische Gestaltung von Büros"
- DGUV Information 215-220 "Nichtvisuelle Wirkungen von Licht auf den Menschen"

- *DGUV Information 215-210 "Natürliche und künstliche Beleuchtung von Arbeitsstätten"*
- *DGUV Information 2013-002 "Hitzearbeit; Erkennen-beurteilen-schützen"*
- *DGUV Information 215-510 "Beurteilung des Raumklimas"*
- *DGUV Information 213-086 "Biologische Laboratorien - Ausstattung und organisatorische Maßnahmen"*
- *DGUV Information 213-016 "Betriebsanweisungen nach der Biostoffverordnung"*
- *DGUV Information 213-079 "Tätigkeiten mit Gefahrstoffen - Informationen für Beschäftigte"*
- *DGUV Information 213-080 "Arbeitsschutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen"*

BAuA

- *"Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung"*
 - *Scoping-Review "Lärm":
Liebl, A. & Kittel, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Lärm. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/4a*
 - *Scoping-Review „Klima“:
Bux, K. & Polte, C. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Klima. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/4c*
 - *Scoping-Review „Beleuchtung“:
Krüger, J. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Beleuchtung. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/4b*

4.5.7 Arbeitsmittel

Normen

- DIN EN 614-1:2009-06: Sicherheit von Maschinen - Ergonomische Gestaltungsgrundsätze - Teil 1: Begriffe und allgemeine Leitsätze
- DIN EN 614-2:2008-12: Sicherheit von Maschinen - Ergonomische Gestaltungsgrundsätze - Teil 2: Wechselwirkungen zwischen der Gestaltung von Maschinen und den Arbeitsaufgaben
- DIN EN 9241: Ergonomie der Mensch-System-Interaktion (Normenreihe)

DGUV

- *DGUV Information 215-450 "Softwareergonomie"*
- *DGUV Regel 100-500 "Betreiben von Arbeitsmitteln"*
- *FBVW-402 „Arbeiten im Homeoffice - nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie“*

BAuA

- *"Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung"*
 - *Scoping-Review "Mensch-Maschine-Interaktion":
Robelski, S. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Mensch-Maschine-Interaktion. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/4d*
 - *Scoping-Review "Mensch-Rechner-Interaktion":
Höhn, K., Jandová, A., Paritschkow, S. & Schmauder, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Mensch-Rechner-Interaktion. BAuA: Dortmund, Berlin, Dresden. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/4e*



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

