



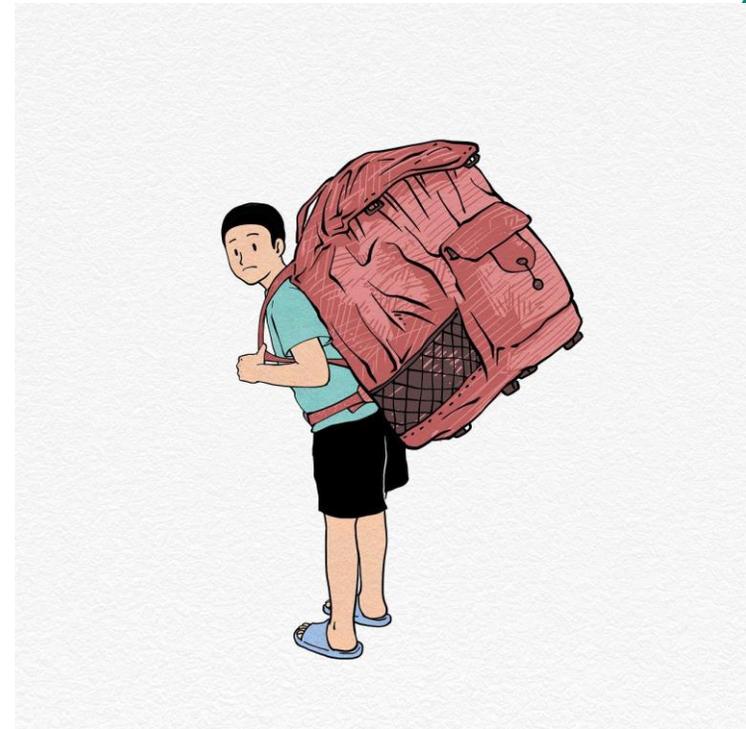
# Psychische Gefährdungsbeurteilung

**Wiebke Krohn & Kim Jana Bobring**

Arbeitgeberverband Lüneburg-  
Nordostniedersachsen e.V.

# Agenda

- Rechtlicher Hintergrund
- Prozess psychische Gefährdungsbeurteilung
- Mögliche Umsetzungen und Beispiele
- Kommunikation



# Gesetzlicher Rahmen

## **Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit**

### § 3 ArbSchG Grundpflichten

- Erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen
- Berücksichtigung aller sicherheits- und gesundheitsrelevanter Umstände
- Organisation schaffen
- Arbeitsmittel bereitstellen

# Gesetzlicher Rahmen

**Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit**

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

1. Die Arbeit ist 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;

...

# Rechtsgrundlage § 5 ArbSchG

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet dazu,

- auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln,
- welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind

# Dokumentation § 6 ArbSchG

- Erforderliche Unterlagen
- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung
- Die festgelegten Maßnahmen
- Das Ergebnis der Überprüfung
- Bei gleichartiger Gefährdungslage genügen zusammengefasste Angaben

## Worum geht es?

- Gefährdungsbeurteilung: Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, regelmäßig Arbeitsbedingungen in Form der Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen (siehe auch § 3 Absatz 2 DGUV Vorschrift1)
- Bislant: Fokus auf Gefährdungen durch Arbeitsgeräte, physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen wie Lärm oder Staub
- 2013 Klarstellung § 5 Absatz 3 Nr. 6 ArbSchG: psychische Belastungen sind in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen

# Was sind psychische Belastungen?

- Psychische Belastungen sind in der europaweit gültigen Norm DIN EN ISO 10075-1 definiert
- Psychische Belastungen sind danach die „**Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.**“
- Die Norm listet auf, was unter diesen Einflüssen bei der Arbeit zu verstehen ist:
  - Anforderungen seitens der Aufgabe (z.B. Informationsverarbeitung, Daueraufmerksamkeit, Schichtarbeit oder Gefahren)
  - soziale und organisatorische Faktoren (z.B. Betriebsklima)
  - physikalische Bedingungen (z.B. Lärm oder klimatische Bedingungen)
  - gesellschaftliche Faktoren (z.B. die wirtschaftliche Lage)

# Anspruch des Mitarbeitenden

- BAG, 12.08.2008 - 9 AZR 1117/06
- Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB **Anspruch auf eine Beurteilung** der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung.
- Aber: AN kann nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten, von ihm vorgegebenen Kriterien erfolgt.



# Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

## § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG

- Mitbestimmung bei der Ausfüllung des Beurteilungsspielraumes
- Art und Weise der Durchführung

Welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche Gefahrenursachen hin in welchem Zeitablauf untersucht werden (BAG vom 30.09.2014 – 1 ABR 106/12).

Für geeignete Organisation sorgen gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG (BAG vom 18.03.2014 - 1 ABR 73/12)

# Wer ist zuständig?

- Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 ArbSchG
- Geschäftsführer, Inhaber, vertretungsberechtigte Gesellschafter, Betriebs- und Unternehmensleiter
- Beauftragung fachkundiger Personen möglich gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG
  - intern (vorrangig) oder extern
  - Schriftlich
  - Zuverlässigkeit
  - Fachkunde

# Rechtsfolgen bei Verstoß

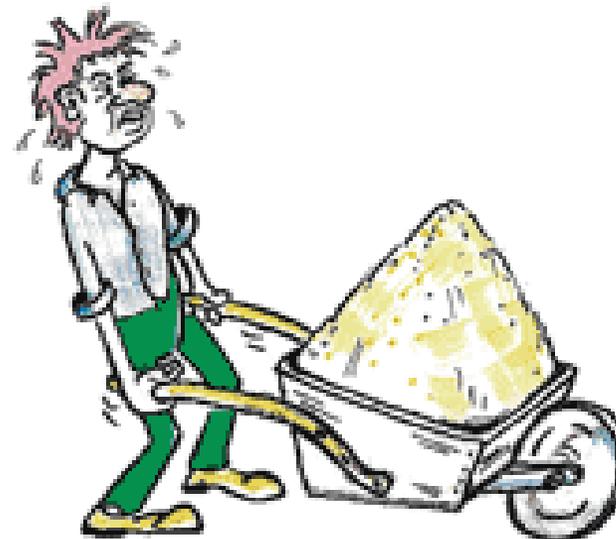
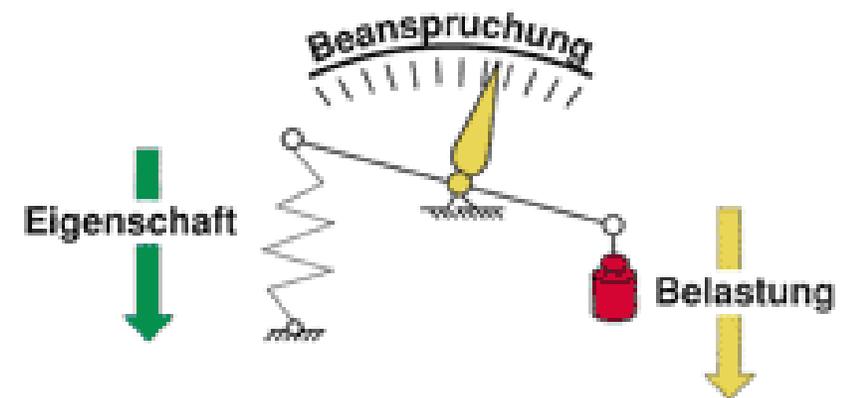
- Potentiell höheres Arbeitsunfallrisiko für Arbeitnehmer
- §§ 25, 26 ArbSchG, § 9 Absatz 1 Nr. 1 ArbStättV
  - Bußgeld bis zu 5.000 €
  - GB nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert
  - Bei beharrlicher Wiederholung oder vorsätzlicher Gesundheitsgefährdung auch Geldstrafe oder Freiheitsstrafe
- Regress der Berufsgenossenschaft bei Arbeitsunfall



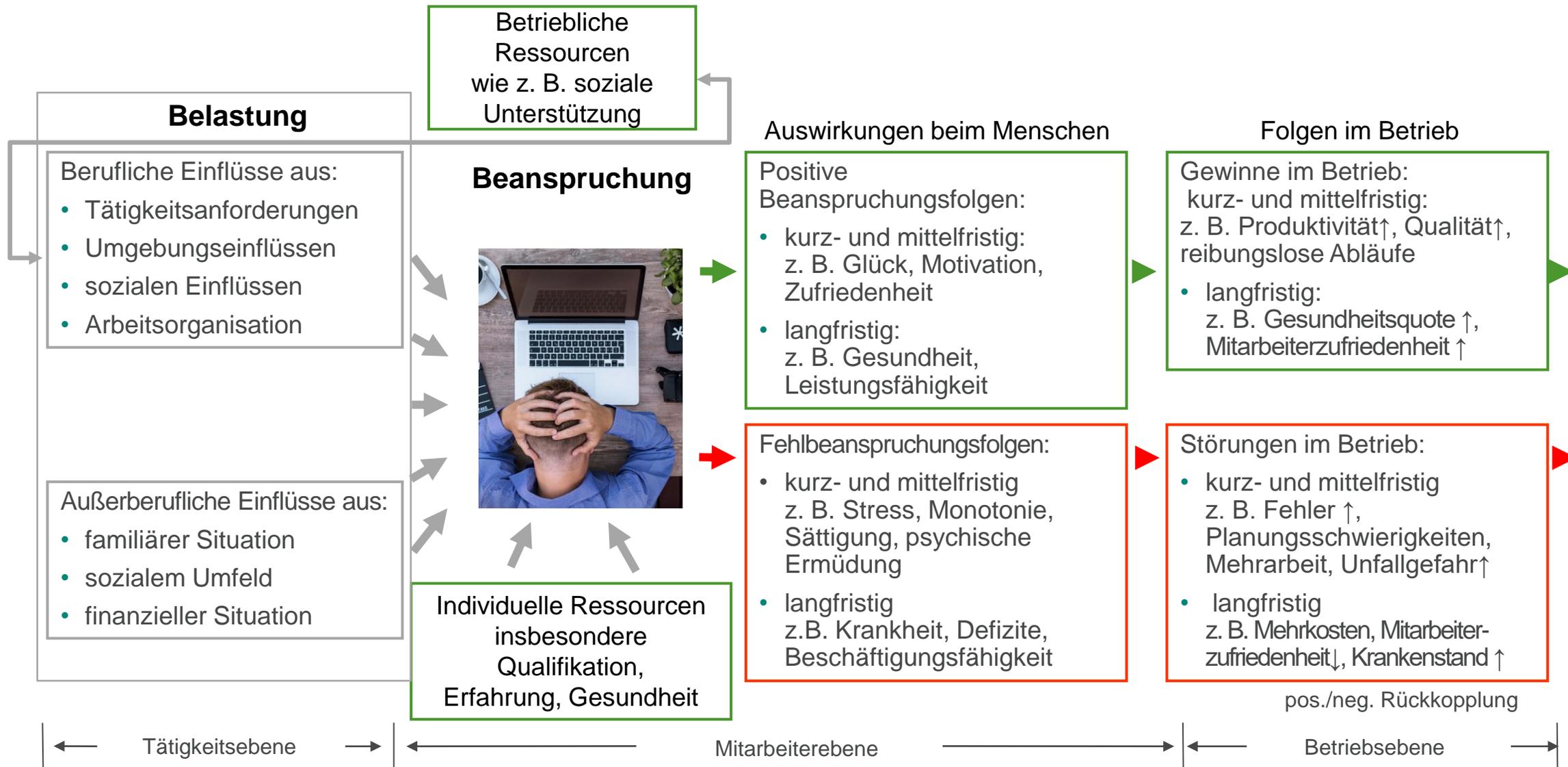
## Krankheitsbedingte Kündigung

- Negative Gesundheitsprognose
- Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
- **Interessenabwägung**
  - **BEM**
  - **Verschulden**

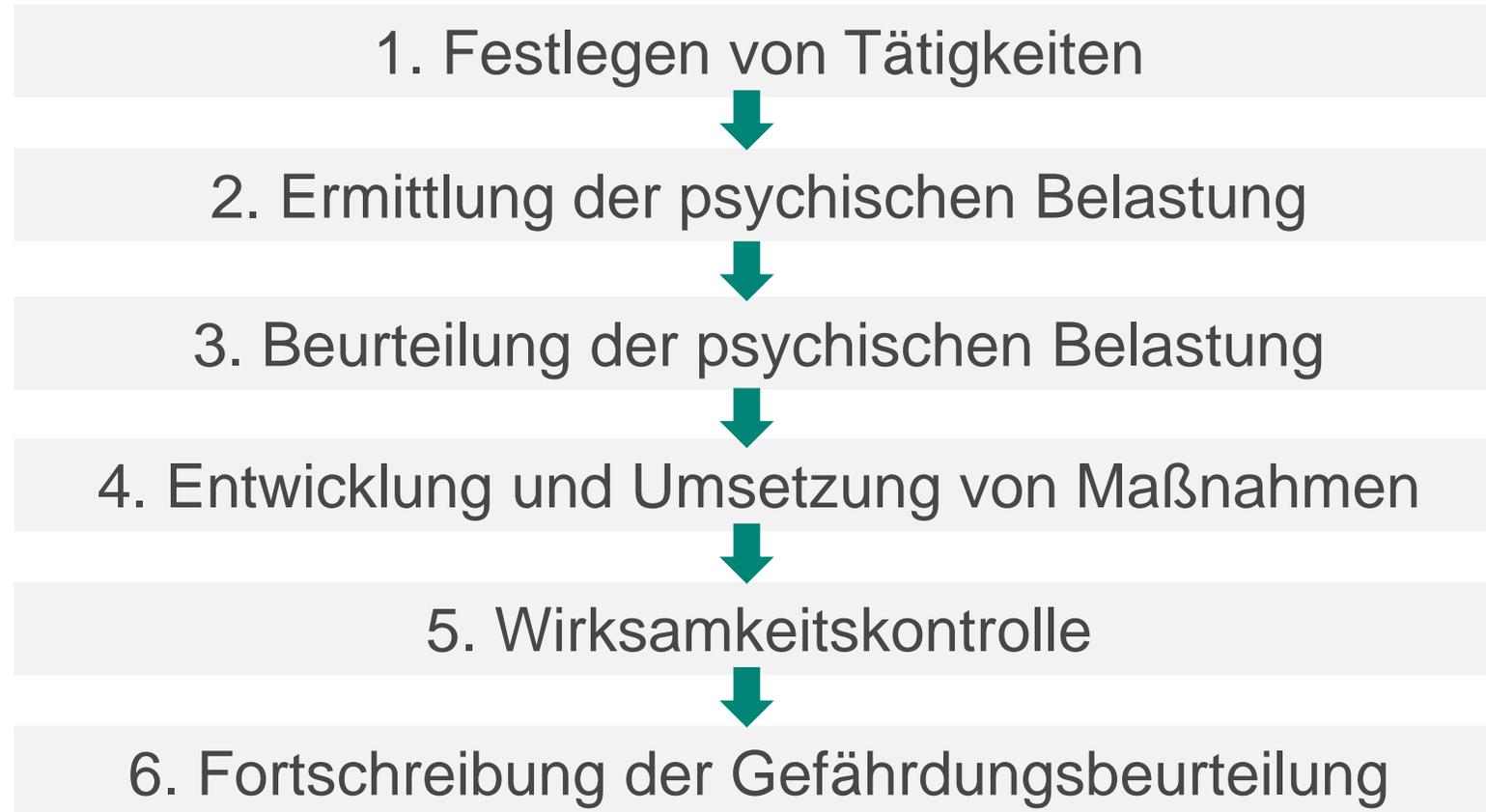
# Belastung und Beanspruchung



# Belastungs-Beanspruchungs-Modell



# Schritt für Schritt



**Dokumentation und  
Kommunikation**

# 1. Schritt: Festlegung von Tätigkeiten/Bereichen

- Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche, die in Bezug auf die psychischen Belastungen ähnlich sind, identifizieren und zusammenfassen
- Beispiele Tätigkeit: Busfahrer, Pflegekräfte in der ambulanten Pflege, Führungskräfte
- Beispiele Arbeits- oder Organisationsbereich: Verwaltung, Vertrieb, Produktion, Lager
- Ziel: Überblick gewinnen

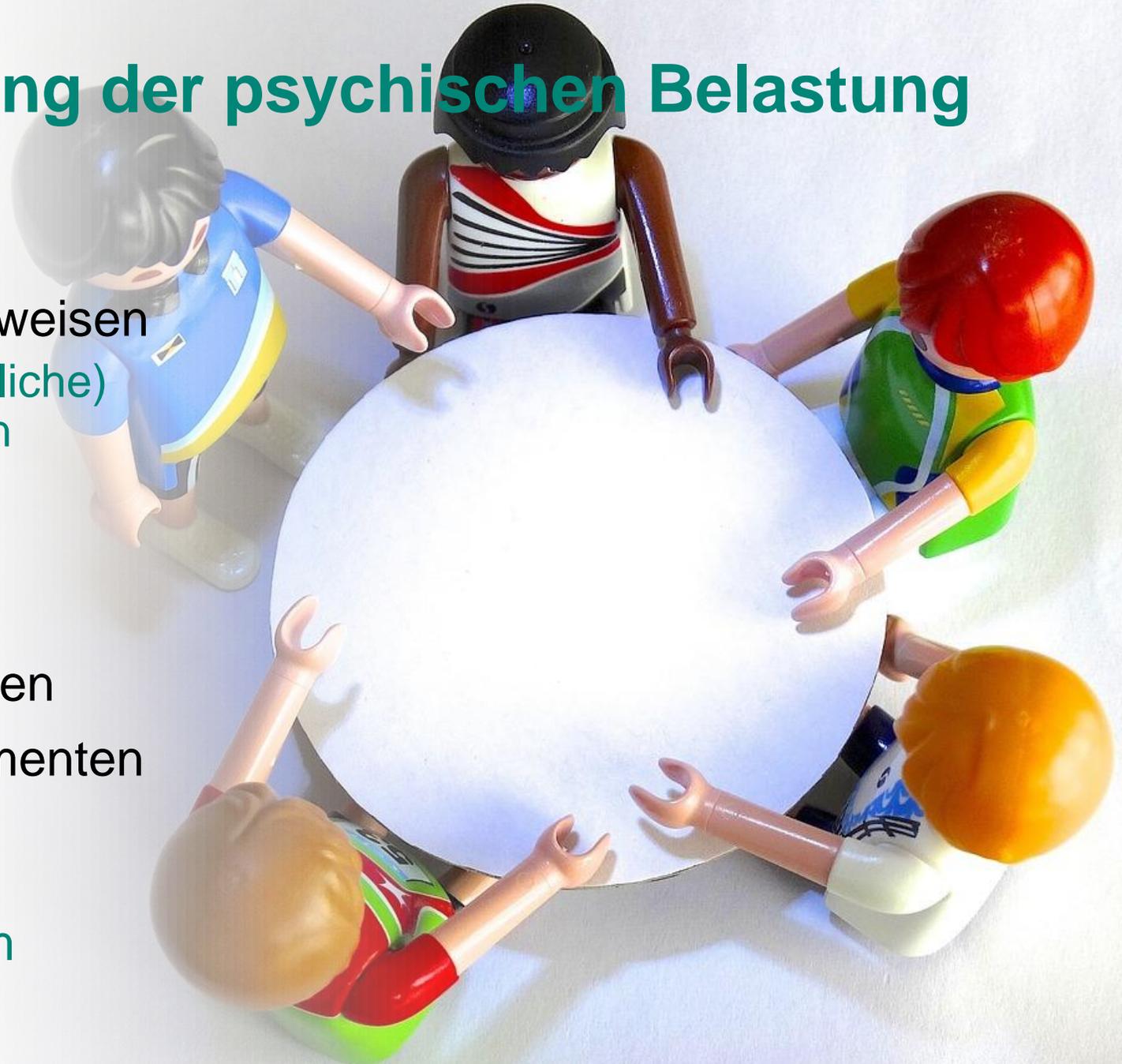
# Beispiel: Klärung der Tätigkeitsfelder

Welche Tätigkeitsfelder sollen sinnvollerweise für eine psychische Gefährdungsbeurteilung unterschieden werden?

- Verwaltung
  - Administration Produktion
  - Vertrieb
  - Administration Service
  - Einkauf
  - Vertrieb AD
  - Vertrieb ID
  - Produktionsvorbereitung
  - Entwicklung
  - Elektrotechnik
  - Arbeitsvorbereitung
  - Konstruktion
  - Service
  - Produktion
  - Montage
  - Lager
  - Werkstatt
1. Fertigung
  2. Montage (einschl. Lager)
  3. Bürotätigkeiten
  4. komplexe und eigenverantwortliche Arbeitsplätze (FuE, E-Tec, usw.)
  5. Führungskräfte

## 2. Schritt: Ermittlung der psychischen Belastung

- Bestandsaufnahme
- Auswahl der Vorgehensweisen
  - Standardisierte (schriftliche) Mitarbeiterbefragungen
  - Beobachtungen
  - Quellenanalyse
  - Analyseworkshops
- Auswahl von Instrumenten
- Kombination von Instrumenten
- Gute Kommunikation
- Partizipativer Ansatz, um Beteiligung zu erhöhen



# Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit: Beispielhafte Quellen für psychische Belastungen

Arbeitsumfeld/ -umgebung	Räumliche Enge, räumliche Mobilität	Lärm, Blendung, Gerüche	Mangelhafte Gestaltung, Signale
<b>Arbeitsorganisation</b>	Hohe Arbeitsmenge, Zeitdruck, häufige Störungen, störanfällige Technik	Überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, keine Pausen, Mängel in der Software	Isolierte Einzelarbeit, fehlende Kommunikation, ungünstige Maschinen- bedienung
<b>Arbeitsinhalte/ -aufgabe</b>	Hohe / geringe Komplexität, geringer Handlungsspielraum, wenig Abwechslung	Hohe emotionale Anforderungen, Bedrohung durch Personen, kurzer Takt	unklare Kompetenzen, fehlende Ausbildung Informationsflut / -mängel
<b>Soziale Beziehungen</b>	Konflikte im Team, fehlende soziale Unterstützung	Mängel Führungsqualität, fehlende Anerkennung	Zu wenig soziale Kontakte

## Beispiel: Ermittlung der psychischen Belastungen

Was sind positive Faktoren bzw. Ressourcen (was läuft gut) und was hemmende Faktoren bzw. psychische Gefährdungen (was läuft nicht so gut) in Bezug auf folgende Punkte:

- **Arbeitsumfeld und Arbeitsumgebung**
- **Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsmenge)**
- **Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe**
- **Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz**

### 3. Schritt: Beurteilung der psychischen Belastung

- Fragestellung: Liegen kritische Belastungsausprägungen vor, die Maßnahmen erforderlich machen?
- Mögliche Verfahrensweisen
  - Nutzung von Vergleichswerten, z.B. aus Bereichen mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen, Expertenwissen
  - Beurteilung im Workshop unter Beteiligung von Beschäftigten und Führungskräften
- Anforderung: Beurteilung muss nachvollziehbar und sachlich begründet sein
- Analyse der Ergebnisse im Workshop
  - Gut geeignet, um an erste Maßnahmen wie Befragungen oder Workshops anzuknüpfen
  - Bewertung, wie groß der Einfluss der Analyseergebnisse auf die Gesundheit ist
  - Punkte für Belastungen vergeben und auswerten (1 bis 5 / rot, gelb, grün)

# Beispiel: Bewertung

- **Schwere Gesundheitsschädigung (Intensität) = blau**
- **Eintrittswahrscheinlichkeit (Dauer und Häufigkeit) = grün**

Themenfeld	Faktoren	Intensität	Dauer und Häufigkeit
Umfeld / Umgebung	<b>Servicetätigkeit</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	Platzmangel in Lager	0	2
Organisation	Betriebssprache zwischen Vertrieb und Montage unterschiedlich	0	4
Inhalt / Aufgaben	<b>Zeitdruck durch Auslieferungstermine</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
	Überforderung durch Komplexität der Produkte	1	
Soziale Beziehungen	Feedbackkultur und Wertschätzung	3	2
	Tätigkeitsbeurteilung durch Vorgesetzte	3	0
	Informationsfluss mit externen Technikern	0	0

# Beispiel: psychische Gefährdungsbeurteilung

Inhalte & Aufgaben	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geringe Planbarkeit</li> <li>- Möglichkeit der Zielerreichung belastet</li> </ul>	
Technik	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Telefonanlage störanfällig</li> <li>- Zu viele Softwareprodukte</li> </ul>	
Organisation	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Störungen bei Kalkulationen</li> <li>- Arbeitsmenge „Bestandsgeschäft“ zu hoch</li> <li>- Wissensverlust bedeutet mehr Aufwand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientierungsgespräche</li> <li>- „Flaschenhals“ Führungskraft</li> <li>- Personalstärke</li> </ul>
Kontrolle – zu viel	6		
Privat	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kritik an Arbeitgeber</li> <li>- Immer Arbeitgeber auf der Stirn</li> </ul>	
Prozesse	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht alle Prozesse sind technisch abzubilden</li> <li>- Auslandstelefonate</li> </ul>	

## 4. Schritt: Entwicklung und Umsetzung der Maßnahme

- Maßnahmen müssen aus den Ergebnissen der Beurteilung abgeleitet und nachvollziehbar begründet sein
- Maßnahmen zielen darauf ab, die Möglichkeit eines Schadens durch psychische Belastung zu vermeiden/minimieren
- Bekämpfung von Gefährdungen an ihrer Quelle; individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen
- Betroffene Beschäftigte und Führungskräfte beteiligen
- Bereiche Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen häufig mit größtem Handlungsbedarf
- Umsetzungsbegleitung durch fachkundige Personen
- Beschäftigte und ihre Verbesserungsvorschläge berücksichtigen

# Überblick über mögliche Maßnahmen

## Verhaltensprävention

- ... nimmt Einfluss auf das individuelle Gesundheitsverhalten
- Aktive Pause
- Gesunde Ernährung
- Rückenkurse
- Stressmanagement
- Fachkenntnisse stärken
- Ohrstöpsel

## Verhältnisprävention

- ... strebt Veränderungen der Bedingungen an, um diese möglichst risikoarm zu gestalten
- Arbeitsorganisation
- Personalentwicklung
- Arbeitszeitgestaltung
- Teamentwicklung
- Neuausrichtung der Kommunikation
- Einrichtung Gesundheitszirkel

# Exkurs: Anforderungen und Ressourcen

<b>Anforderungen</b>	Zeitdruck, Leistungsdruck, Störungen im Arbeitsablauf, Verfügbarkeit	<b>Arbeitsorganisation</b>	Wissen (Wissensmanagement, Fach- und organisationales Wissen, Informiertheit), Partizipation, Transparenz, Arbeitsplatzsicherheit	<b>Ressourcen</b>
	Aufgabenanforderungen, Veränderungsdruck, Widersprüchliche Anforderungen, Unterforderung, Überforderung, Emotionsarbeit, negatives Emotionserleben	<b>Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe</b>	Ganzheitlichkeit der Arbeit, Vielfältigkeit der Arbeit, Sinnhafte Arbeit, Autonomie, Rollenklarheit, Qualifikation, Lernmöglichkeit, Karriereentwicklungsmöglichkeit	
	Störende Umgebungsfaktoren, Risiken & Gefahren, Körperliche Belastung, Technische Probleme	<b>Arbeitsumgebung</b>	Lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung Umgebung	
	Bedrohung (verbal und körperlich)	<b>Soziale Beziehungen</b>	Unterstützung der FK, Unterstützung Kollegen, psychologische Sicherheit (Wert-schätzung, Team- und Organisationsklima), Feedback	
	Private Belastung	<b>Personenbezogene Anforderungen</b>	Finanzielle Absicherung, Private Unterstützung, Frustrationstoleranz, Entspannung	

# Ergebnisse: Maßnahmen

Nr.	Maßnahme	Operationalität	Schnelligkeit	Effizienz	OSE-Kennziffer	System (Bemerkung)
<b>Thema: Planbarkeit</b>						
1.	Abends für nächsten Tag vorplanen	3	3	3	27	Eisenhower
2.	Austausch im Team / Selbstreflexion im Arbeitsanfall	3	3	2	18	Hilfe anbieten
3.	Feste Zeiten für Mails	2	2	2	8	
4.	Trainer am Arbeitsplatz	2	1	2	4	
<b>Thema: Technik</b>						
1.	Telefonanlage wechseln	1	1	3	3	
2.	Zweites Headset	3	3	1	9	

## 5. Schritt Wirksamkeitskontrolle

- Beurteilung, ob sich die psychische Belastungssituation nach Umsetzung der Maßnahmen in der gewünschten Weise verändert hat oder nicht
- Mögliche Vorgehensweisen
  - Workshops mit Beschäftigten und Führungskräften
  - Nachfragen im Rahmen einer Begehung
  - Schriftliche Kurzbefragungen
  - Mitarbeitergespräche
- Fällt die Wirksamkeitskontrolle negativ aus, sind weitergehende oder andere Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen

## 6. Schritt: Aktualisierung und Fortschreibung

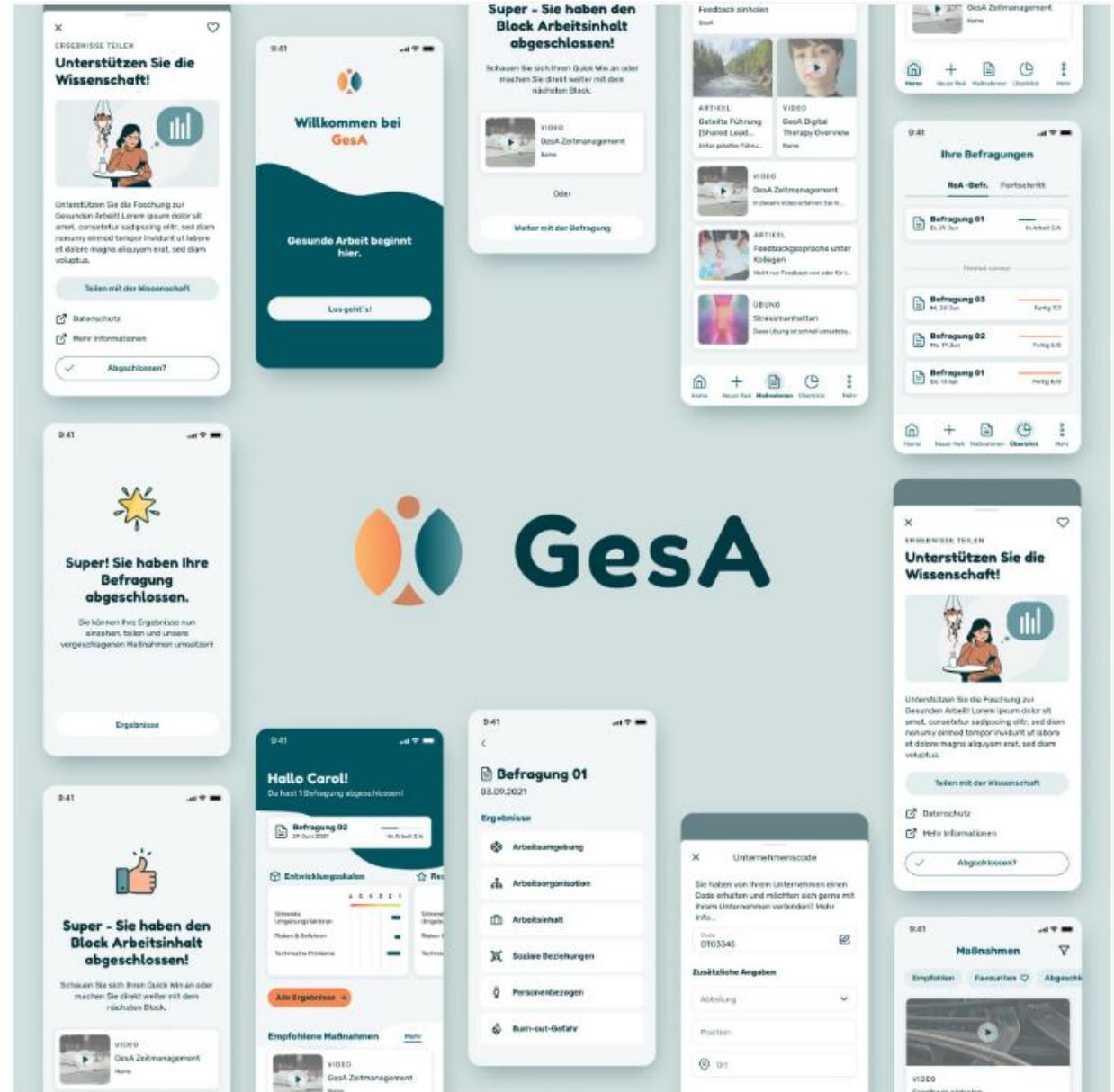
Gefährdungsbeurteilung muss auf die aktuellen Gegebenheiten bezogen sein

Die Aktualität sollte in regelmäßigen Abständen überprüft werden

Anlässe für eine Aktualisierung können u.a. sein:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen, bspw. nach Anschaffung neuer Produktionsausrüstungen
- Auffällige Häufungen von Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen u.a., die auf Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit hindeuten

# Beispiel App-gestützte psychische Gefährdungsbeurteilung



GesA – Unser Instrument für Gesunde Arbeit!

10:09 📶 99%

## Ihre Befragung

Analysieren Sie Ihre Ressourcen und Anforderungen am Arbeitsplatz mit Befragungen aus der Wissenschaft.

**01 - Arbeitsorganisation** ⓘ

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie ...

➔

30 FRAGEN

**02 - Arbeitsumgebung** ⓘ

Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie ...

➔

9 FRAGEN

Startseite
**Analyse**
Maßnah...
Überblick
Mehr

10:11 📶 99%

✕ 27/30

ARBEITSORGANISATION

### Ich habe meine speziellen Aufgabenbereiche.

trifft völlig zu

trifft überwiegend zu

trifft eher zu

trifft eher nicht zu

trifft überwiegend nicht zu

trifft überhaupt nicht zu

trifft auf meinen Arbeitsplatz nicht zu

← Zurück

10:14 📶 99%

## Analyse

13.9.2023

### Ihre Top-Bereiche

**Anforderungen** 6 5 4 3 2 1

Physische Gefahren

Ständige ...

Belastende ...

**Res** 2 1

Wiss

Arbe

Rolle

### Ihre Entwicklungsfelder

**Anforderungen** 6 5 4 3 2 1

Technische Probleme

Zeitdruck

Leistungsdruck

**Res** 2 1

Tran

Inter

Part

Alle Ergebnisse ➔

10:14 📶 99%

## Analyse

13.9.2023

### Ihre Top-Bereiche

**Ressourcen** 6 5 4 3 2 1

Wissensmanagement

Arbeitsplatzsicherheit

Rollenklarheit

### Ihre Entwicklungsfelder

**Ressourcen** 6 5 4 3 2 1

Transparenz

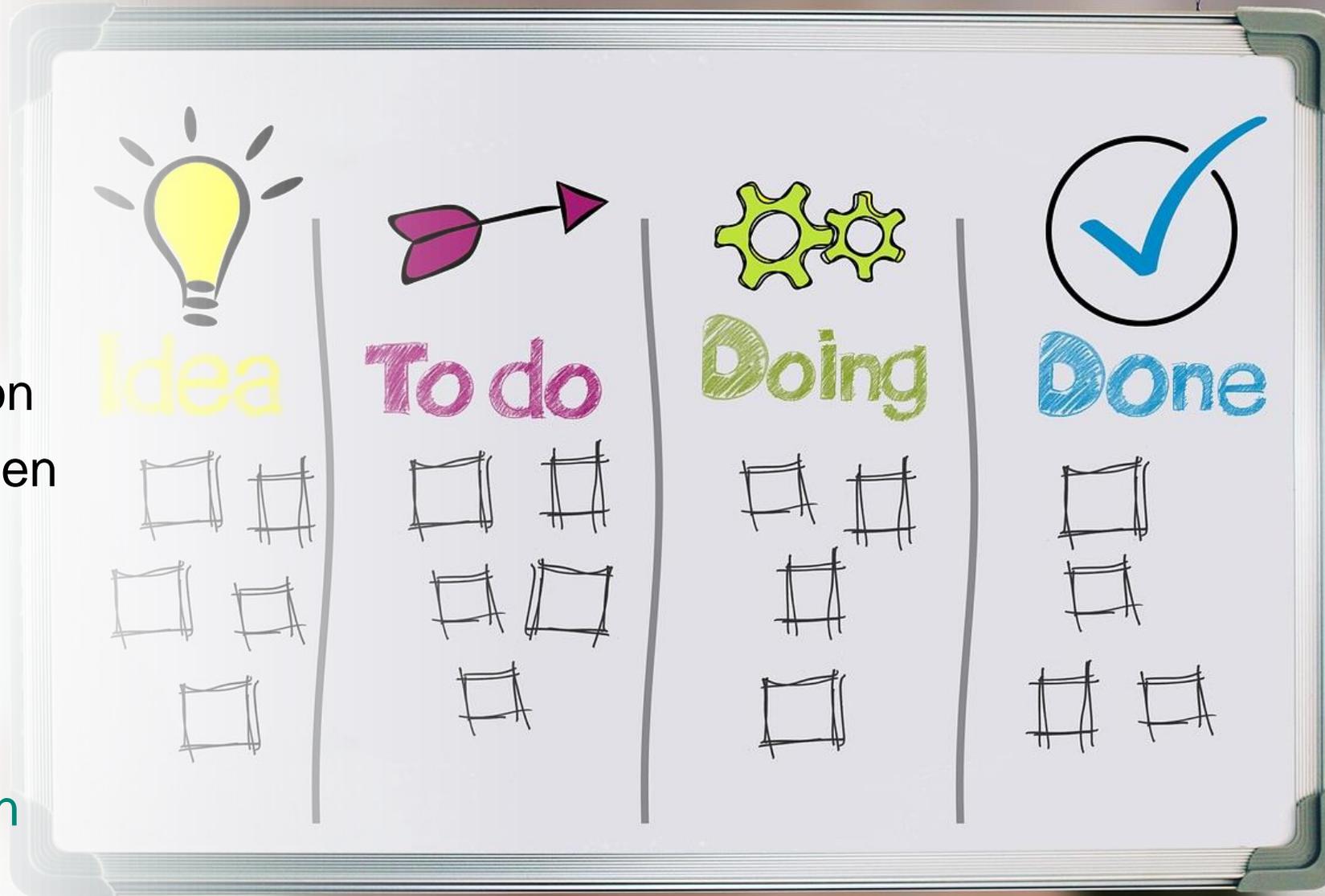
Interne ...

Partizipation

Alle Ergebnisse ➔

# Kommunikation

- Je eher desto besser
- Persönlich vor Massenkommunikation
- Mitarbeitende einbinden
- Gute Erfahrung: Mit Schulungseinheiten verbinden
- Ergebnisse offenlegen (Wie geht es weiter?)
- Quick wins nutzen



Zeit für Ihre  
Fragen

