

Nr. 0052

Stand 09/2019

Fach-Information

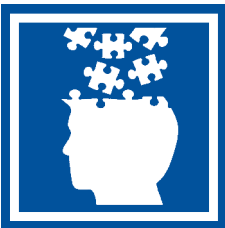
Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

FI

Teil I – Handlungshilfe zur Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung

Inhalt:
Erläuterungen
Checkliste Teil I

Arbeitsbedingte Psychische Belastung



WARUM

Ungünstig gestaltete, arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren können Fehlbeanspruchungsfolgen hervorrufen. Sie fördern Risikoverhalten, Improvisation und Hilflosigkeit. Dauerhaft einwirkend, wird die Gesundheit wahrscheinlich beeinträchtigt. Die Fachinformationen 0052-0054 unterstützen Sie dabei, die Pflichten aus dem Arbeitsschutzrecht (z. B. DGUV Vorschrift 1) umzusetzen. Ein Schritt zur Stärkung einer gesunden und sicheren Organisationskultur.

WER/WIE

Die zuständige Führungskraft ist für die Durchführung verantwortlich. Ausdrücklich empfohlen wird ein gemeinsames Vorgehen zusammen mit innerbetrieblichen Fachkundigen und den Beschäftigten als Experten oder Expertinnen für ihren Arbeitsplatz, um positive Effekte in Bezug auf die Sicherheit, die Gesundheit und auf die Beschäftigungsfähigkeit erzielen zu können. Kenntnisse über das Zusammenwirken von arbeitsbedingten psychisch wirksamen Einwirkungen und Auswirkungen auf den Menschen sind eine Anwendungsvoraussetzung für diese Handlungshilfe (Informationsfilme: www.gda-psyche.de).

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein stetiger Prozess. Methodisch empfohlen **werden Workshops ebenso wie Beobachtungsinterviews oder standardisierte Beschäftigtenbefragungen.**

Schritt 1: Ermittlung der Belastung (Analyse)

Tätigkeitsbezogen prüfen, ob wesentliche Merkmale in kritischer Ausprägung vorhanden sind. Eine kritische Merkmalsausprägung, führt nicht zwangsläufig zu einer Beeinträchtigung. Das hängt von der Dosis und der Dauer der Einwirkung und den arbeitsbedingten und persönlichen Steuerungsmöglichkeiten (Ressourcen) ab.

Schritt 2: Festlegung der Gefährdung

Die Ermittlungsergebnisse müssen unter Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse beurteilt werden (z. B. iga.Report 31/32: www.iga-info.de; Schwellenwerte standardisierter Instrumente oder DGUV-I 206-026). Liegen diese nicht vor, wird empfohlen, das Erfahrungswissen der innerbetrieblich Fachkundigen und Beschäftigten zur Bewertung zu nutzen und die betrieblichen Daten (Beschwerden/Konflikte, Störungen/Fehlerhäufungen, Berichte der Krankenkassen, Unfälle/Verletzungen etc.) einzubeziehen. Auf diese Weise können die Handlungserfordernisse nach ihrer Dringlichkeit festgelegt werden.

Schritt 3: Schutzmaßnahmen ableiten und umsetzen

Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention, Anregungen unter www.good-practice.org oder <http://psyga.info> und <http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/> oder BGHM-Fachinformation FI 0028 und FI 0053.

Schritt 4: Wirksamkeitskontrolle

(Veränderungsmessung & Dokumentation; Anregungen unter: BGHM Information 102)

Schritt 5: Nachverfolgung

Die vorliegende Checkliste kann dabei als Leitfaden zur Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation dienen. Sie ist einzeln verwendet ein Beobachtungsinterview für Sicherheitsfachkräfte und andere Fachleute. Als Befragung und Workshop kann sie nur gemeinsam mit der BGHM Broschüre 4.2 „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ (<http://www.bghm.de> – www.bghm.de – webcode 1799) eingesetzt werden.

Die vorliegende Checkliste kann dabei als Leitfaden zur Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation dienen.

Psychische Einwirkung (Belastungsfaktor)	Merkmale aus dem Arbeitsinhalt und der Arbeitsaufgabe kritische Ausprägungen	Nicht zutreffend	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist ...siehe Hinweis 1		
			III. Priorität: wenig wahrscheinlich	II. Priorität: wahrscheinlich	I. Priorität: bereits erkennbar
Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe <small>Achtung: Höchstens eine Ausprägung kann zutreffen!</small>	Die Tätigkeit enthält nur vorbereitende Handlungen (z. B. keine Produktion/Herstellung – z. B. nur Planungstätigkeiten, Materialbereitstellung). <i>oder</i> Die Tätigkeit enthält nur ausführende Handlungen (z. B. abschließlich Maschine bedienen). <i>oder</i> Die Tätigkeit enthält nur kontrollierende Handlungen (z. B. nur Qualitätskontrolle ohne vorbereitende oder produktive Arbeiten). Beschäftigte haben keinen Einfluss auf den Inhalt der zu verrichtenden Arbeit (auf das, was zu tun ist: Tätigkeiten, Handgriffe, Abläufe etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Handlungsspielraum <small>Mindestens 1 Merkmal aus Handlungsspielraum (1) + Arbeitszeit (2) und ggf. + Kolleginnen/Kollegen (3) = Schutzmaßnahmennotwendigkeit aus Kombinationswirkung</small>	Beschäftigte haben keinen Einfluss auf das Pensum (Arbeitsumfang/-menge, „wie viel getan werden muss“ pro Arbeitsschicht/Arbeitstag) der zu verrichtenden Tätigkeit (Arbeitspensum). Beschäftigte haben keinen Einfluss auf die Auswahl der Methoden/Verfahrensweisen/Arbeitsmittel („womit“) der zu verrichtenden Tätigkeit (Arbeitsmethoden/-verfahren). Beschäftigte haben keinen Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeitsschritte (Reihenfolge der Tätigkeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Die Anforderungen der Tätigkeit sind in der Regel ähnlich oder gleich (einseitige Anforderungen durch wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel). Die Arbeitsschritte der Tätigkeit wiederholen sich häufig in kurzen Abständen (einseitige Anforderungen durch häufige Wiederholungen gleichartiger Handlungen in kurzen Takten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Information/ Informationsangebot	Für die Tätigkeit stehen regelmäßig zu viele Informationen zur Verfügung (zu umfangreiches, paralleles Angebot, ungeklärte Priorität - z. B. durch zu viele Anzeigen, Medien, Aushänge = Reizüberflutung). Die für die Tätigkeit benötigten Informationen sind regelmäßig zu gering/reichen regelmäßig nicht aus (lange Zeiten ohne neue Information, Aktualitätsprobleme, unklare Quelle, unklares Ziel). Die für die Tätigkeit benötigten Informationen sind schlecht lesbar/sichtbar (ungünstig dargeboten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Verantwortung	Die für die Tätigkeit benötigten Informationen sind unvollständig (lückenhaft, wichtige Informationen fehlen). Verantwortung, Rollen, Zuständigkeiten und Kompetenzen, die im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehen, sind unklar (keine eindeutigen Regelungen bezüglich: „wer für was verantwortlich ist“, „wer was entscheiden darf“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Notwendigkeit der Schutzmaßnahme			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Hinweis 1: *Gefährdung = die Wahrscheinlichkeit eines arbeitsbedingten Gesundheitsschadens aufgrund dauerhafter Einwirkung. Beurteilung: Priorität III = keine Auffälligkeiten im Unternehmen. Es besteht das Minimierungsgebot! // Priorität II = erste Auffälligkeiten sind erkennbar. Es besteht Handlungsbedarf! // Priorität I = deutlich sicht- und messbare Auffälligkeiten. Es besteht sofortiger Handlungsbedarf! Vorhandene Merkmale bei denen „die Notwendigkeit der Schutzmaßnahme“ im Antwortfeld steht, führen automatisch zu einem sofortigen Handlungsbedarf (wiss. Evidenznachweis).

Psychische Einwirkung (Belastungsfaktor)	Merkmale aus dem Arbeitsinhalt und der Arbeitsaufgabe kritische Ausprägungen	Nicht zutreffend	Die Gefährdung* der Gesundheit/ Sicherheit ist ...siehe Hinweis 1		
			III. Priorität: wenig wahrscheinlich	II. Priorität: wahrscheinlich	I. Priorität: bereits erkennbar
Qualifikation	Die Qualifikation des/der Beschäftigten entspricht regelmäßig nicht den Anforderungen/Veränderungen der Arbeitsaufgaben, keine Qualifikationsanpassung (z. B. hochqualifizierte Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, Überforderung/Unterforderung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Beschäftigte erhalten bei der Übertragung von Arbeitsaufgaben keine ausreichende Einweisung bzw. Gelegenheit zur Einarbeitung in die (neue) Tätigkeit (kein verlässlicher Plan, unzureichende Personalentwicklung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Emotionale Inanspruchnahme	Bei der Tätigkeit kommt es vor, dass emotional stark berührende Ereignisse miterlebt werden müssen. (Umgang mit bzw. Wahrnehmung, Hilfestellungen, Unterstützung bei schwerer Krankheit, schweren Unfällen, Sterben und Tod).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Tätigkeit erfordert regelmäßig, auf die Bedürfnisse und Gefühle anderer Menschen (z. B. Kunden, Patienten, Schüler) einzugehen (Gefühle anderer Menschen „abpuffern“, „auffangen“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Tätigkeit erfordert permanent, bestimmte Verhaltensweisen (Gefühle) zu zeigen, unabhängig von den eigenen Empfindungen (z. B. immer gleichbleibend freundlich, zuvorkommend, gut gelaunt oder dynamisch auftreten, weil man unter Beobachtung steht; „man kann quasi nie die eigenen Gefühle zeigen“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Bei der Tätigkeit kommen Bedrohungen durch die Gewalt anderer Personen vor (z. B. Kunden, Patienten, vitale Bedrohungen zwischen Beschäftigten).	<input type="checkbox"/>	Notwendigkeit der Schutzmaßnahme		

Schutzmaßnahmen für den Merkmalsbereich Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe:	Wirksamkeit ?
--	----------------------

Psychische Einwirkung (Belastungsfaktor)		Merkmale aus der Arbeitsorganisation kritische Ausprägungen	Nicht zutreffend	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist ...siehe Hinweis 1		
				III. Priorität: wenig wahrscheinlich	II. Priorität: wahrscheinlich	I. Priorität: bereits erkennbar
Arbeitszeit <small>Mindestens 1 Merkmal aus Handlungsspielraum (1) + Arbeitszeit (2) und ggf. + Kolleginnen/ Kollegen (3) = Schutzmaßnahmennotwendigkeit aus Kombinationswirkung</small>	Die Tätigkeit erfordert regelmäßige Nacharbeit und/oder findet in ungünstig gestalteter Schichtarbeit statt (mangelnde Planbarkeit, fehlende Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse bei der Arbeitszeitgestaltung, freie Tage nicht 24h frei, lange Rückwärtswechsel).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Tätigkeit erfordert häufig wechselnde (z. B. schlecht planbare Arbeitszeiten) und/oder lange Arbeitszeiten (> 8 Stunden).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsablauf	Die Erfüllung der Arbeitsanforderung ist regelmäßig nur mit umfangreichen Überstunden möglich (sehr kritisch: ohne systematischen Zeitausgleich).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Erfüllung der Arbeitsanforderung lässt keine ausreichende Planbarkeit und Verlässlichkeit der Pausen zu (Pausenzeiten, Lage der Pausen, Möglichkeit zur Pause, unzureichendes Pausenregime).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Tätigkeit bzw. Tätigkeitsanteile erfolgen regelmäßig als „Arbeit auf Abruf“ (ohne festen Dienstplan/ Einsatzplan, ohne vereinbarte Arbeitszeiten, „Arbeiten nach Bedarf“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kommunikation und Kooperation	Bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben besteht regelmäßig hoher Zeitdruck bzw. eine hohe Arbeitsintensität (z. B.: „Es werden zu viele Tätigkeiten in der zur Verfügung stehenden Zeit geplant“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Ausführung der Arbeitsaufgaben wird häufig gestört oder muss ungeplant unterbrochen werden (häufige Störungen/Unterbrechungen des Arbeitsablaufs).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Arbeitstätigkeiten sind eng an einen hohen Takt gebunden (z. B. Fließbandarbeit ohne bzw. mit sehr geringen/nicht ausreichendem Produkt- bzw. Materialpuffer).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Arbeit erfolgt an einem Einzelarbeitsplatz (z. B. isoliert, ohne Sichtkontakt oder Austauschmöglichkeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen unterstützen nur gering (bei der Arbeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Verantwortlichkeiten sind unklar: Es ist nicht klar, wofür genau man bei der Tätigkeit verantwortlich ist (z. B. Schnittstellen, Übergabestellen, Abstimmung bei Schichtübergaben).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Wirksamkeit ?
Schutzmaßnahmen für den Merkmalsbereich Arbeitsorganisation:	

Psychische Einwirkung (Belastungsfaktor)		Merkmale aus den sozialen Beziehungen/Bedingungen kritische Ausprägungen		Nicht zutreffend		oder		Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist ...siehe Hinweis 1	
								III. Priorität: wenig wahrscheinlich <input type="checkbox"/>	
								II. Priorität: wahrscheinlich <input type="checkbox"/>	
								I. Priorität: bereits erkennbar <input type="checkbox"/>	
Kollegen/Kolleginnen <small>Mindestens 1 Merkmal aus Handlungsspielraum (1) + Arbeitszeit (2) und ggf. + Kolleginnen/Kollegen (3) = Schutzmaßnahmennotwendigkeit aus Kombinationswirkung</small>	Die Anzahl sozialer Kontakte beeinträchtigt regelmäßig die Arbeit (zu gering oder zu hoch).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					Notwendigkeit der Schutzmaßnahme	
	Häufige Streitigkeiten sowie Konflikte behindern die Arbeit und/oder schwächen das Betriebsklima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					Notwendigkeit der Schutzmaßnahme	
Führungskräfte und Engagement	Es wird sozialer Druck „erzeugt“ („moralische“ Verpflichtungen, Gruppendruck, Mobbing etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					Notwendigkeit der Schutzmaßnahme	
	Eine Unterstützung untereinander fehlt (sich „anschwärzen“ ist üblich, jeder denkt nur an sich).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					Notwendigkeit der Schutzmaßnahme	
	Die Vorgesetzten sind (vorrangig zur Führung der Beschäftigten) nicht qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					Notwendigkeit der Schutzmaßnahme	
	Das Feedback und die Anerkennung für erbrachte Leistungen sind nicht ausreichend/nicht gerecht. Es besteht ein regelmäßiges Ungleichgewicht zwischen Wertschätzung und „eingebrachter“ Arbeitsleistung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					Notwendigkeit der Schutzmaßnahme	
	Die Führungskraft kommt ihrer Führungsrolle nicht nach (z. B. arbeitet nur „fachlich“, unterstützt nicht, hört nicht zu, setzt keine Prioritäten, trifft keine Entscheidungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					Notwendigkeit der Schutzmaßnahme	

Schutzmaßnahmen für den Merkmalsbereich Soziale Beziehungen/Bedingungen:	Wirksamkeit ?

Psychische Einwirkung (Belastungsfaktor)	Merkmal aus der Umgebung der Arbeitsstätigkeiten („Arbeitsumgebung“) kritische Ausprägungen nur hinsichtlich der psychischen Wirkung	Nicht zutreffend	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist ...siehe Hinweis 1		
			III. Priorität: wenig wahrscheinlich	II. Priorität: wahrscheinlich	I. Priorität: bereits erkennbar
Physikalische und chemische Faktoren	Der Geräuschpegel (Lärm) und/oder Vibrationen am Arbeitsplatz beeinträchtigen die Sicherheit und Gesundheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Beleuchtung, elektromagnetische Felder und/oder optische Strahlung (z. B. Laser) beeinträchtigen die Sicherheit und Gesundheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gefährliche Stoffe (Dämpfe, Gase, Chemikalien) beeinträchtigen die Sicherheit und Gesundheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physische Faktoren	Der Arbeitsplatz ist nicht ergonomisch gestaltet (ungünstige, unnatürliche Bewegungen, Zwangshaltungen, unnötiges Bücken etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der/die Beschäftigte verrichtet schwere körperliche Arbeit (schwere Lasten ohne Hilfsmittel, notwendiges Tragen zusätzlicher „schwerer“ Schutzbekleidung etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	Der Arbeitsplatz ist eingeengt, verwinkelt, ungünstig gestaltet (führt z. B. zu Zwangshaltungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Man kann wichtige Signale, Informationen und Hinweise schlecht bzw. nicht erkennen/wahnehmen (z. B. Warnsignale an Maschinen fehlen, sind verdeckt oder „gehen unter“).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsmittel	Regelmäßig fehlen die zur erfolgreichen Ausführung der Arbeitsaufgabe erforderlichen Werkzeuge/Arbeitsmittel oder diese sind ungeeignet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die benötigten Maschinen und Anlagen sind schlecht bedienbar, schlecht einzurichten und/oder schwer überschaubar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Gestaltung der benötigten Software (Programme) ist unzureichend, veraltet und/oder nicht unterstützend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Schutzmaßnahmen für den Merkmalsbereich Arbeitsumgebung (psychische Wirkung):	Wirksamkeit ?

Psychische Einwirkung (Belastungsfaktor)	Merkmale aus den (neuen) Formen der Arbeit kritische Ausprägungen	Nicht zutreffend	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist ...siehe Hinweis 1		
			III. Priorität: wenig wahrscheinlich	II. Priorität: wahrscheinlich	I. Priorität: bereits erkennbar
	Die Tätigkeit verlangt, dass man jederzeit räumlich mobil ist (z. B. Montage, Verkauf).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Beschäftigten erbringen ihre Arbeitsleistung in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (z. B. Befristungen, „Kettenpraktika“, Mehrfacharbeitsverträge etc.) und/oder habe/haben eine ständige Angst vor dem Arbeitsplatzverlust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Die Arbeitszeit ist flexibel und kann nur schwer selbst bestimmt werden (z. B. 24h Service auf Abruf). Dabei kommt es regelmäßig zu Abgrenzungsproblemen zwischen Arbeit und Privatleben (z. B. durch unklare Einsatzorte und Einsatzlängen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Notwendigkeit der Schutzmaßnahme		

Schutzmaßnahmen für den Merkmalsbereich (Neue) Formen der Arbeit:	Wirksamkeit ?

Arbeitsbereich/Berufsgruppe/Person/ Tätigkeit:	Bemerkungen/Ergänzungen:
Datum:	Unterschrift:

Hinweis 2: Es wird empfohlen, die Kriterien/Schritte der Beurteilung zu dokumentieren (Qualitätssicherung). Die Handlungshilfe berücksichtigt den Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie folgt den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA: www.gda-portal.de) zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Die Merkmale wurden um branchenspezifische Beispiele und zum Teil Erläuterungen durch betriebliche Praktiker ergänzt; Details zu den möglichen Anwendungsmethoden (standardisierte Beschäftigtenbefragung, Beobachtungsinterview, Workshop/Gesprächsrunde): www.bghm.de – webcode 1799.