



Psychische Belastung

Beschäftigte unterliegen auch am Arbeitsplatz einer Vielzahl von Einflüssen auf Denken, Wahrnehmung, Gefühle und Verhalten (Psyche). Die selbstverständliche Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiger Schritt, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und zu stärken.

Mögliche Gefährdungen/Belastungsfaktoren

Ausgewählte ungünstige Ausprägungen psychischer Belastungsfaktoren:

- Unvollständige Arbeitsaufgaben
- Geringe Handlungsspielräume durch zu enge Vorgaben zu Arbeitsabläufen, -mengen, -inhalten und -methoden
- Geringe Abwechslung durch gleichartige Arbeitsanforderungen oder kurzzyklische Arbeitstakte
- Unzureichendes Informationsangebot (Menge, Aufbereitung, Steuerung, Vollständigkeit, Zugang)
- Unklare Verantwortlichkeiten
- Über-/Unterforderung durch Fehlpassung von Anforderungen und Qualifikation
- Emotional überfordernde Arbeitssituation
- Ungünstig gestaltete Arbeitszeit (Schichtarbeit mit Nacharbeit, häufige Überstunden, schlechte Planbarkeit, unzureichende Pausenregelung)
- Ungünstige Arbeitsabläufe (hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck, häufige Störungen/Unterbrechungen/enge Taktbindung)
- Eingeschränkte Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten (Einzelarbeitsplatz, geringe Unterstützung, unklare Kommunikationswege)
- Fehlende Kommunikationsmöglichkeit
- Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen/Vorgesetzten
- Fehlende Anerkennung und Unterstützung durch Führungskräfte, Kollegen und Kolleginnen
- Ungeeignete oder unergonomische Arbeitsmittel und Arbeitsplatzgestaltung (auch Software)
- Ungünstig gestaltete Arbeitsumgebung (Lärm, schlechte Beleuchtung, Gefahrstoffe, enge Arbeitsräume)
- Physische Fehlbeanspruchung durch schwere körperliche Arbeit oder Tätigkeit mit oder in Zwangshaltung

Was kann passieren?

Auswirkungen psychischer Belastungsfaktoren:

- Kurzfristige und mittelfristige physische und psychische Beeinträchtigungen: Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, Nervosität, Ärger/Wut, Risikoverhalten
- Langfristige physische und psychische Beeinträchtigungen: Erschöpfung, Herz-Kreislaufbeschwerden, Rückenprobleme, psychische Störungen, Schlafstörungen
- Betriebliche Auswirkungen: Qualitätsprobleme, Fluktuation, Fehlzeiten, Produktivitätsverluste, Unzufriedenheit der Beschäftigten

Was ist zu tun?

Vorgesetzte:

- Arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren systematisch analysieren und beurteilen (Start: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung).
- Beschäftigte in alle Schritte der Gefährdungsbeurteilung einbeziehen.
- Expertise von Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt/Betriebsärztin hinzuziehen.
- Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit durch arbeitsbedingte psychische Belastung beseitigen oder minimieren.
- Gesundheitsförderungsmaßnahmen anbieten (z. B. Entspannungstechniken, Resilienztraining).
- Gegebenenfalls einschlägige Themen mit Betriebsvereinbarungen regeln (z. B. Alkohol, Konflikte, Beurteilungswesen).
- Freiwilliges Unterstützungsangebot zur Bewältigung von Krisen (Beratungsstellen, Betriebliche Sozialberatung, EAP).

Beschäftigte:

- Deutliche Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben
- Aktive Beteiligung an der Integration psychischer Belastungsfaktoren in die Gefährdungsbeurteilung
- Bewältigungsfähigkeit psychischer Belastung verbessern.
- In Krisensituationen frühzeitig Unterstützungsangebote suchen.



Psychische Belastung

1. Werden psychische Belastungsfaktoren im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelt, beurteilt und wirksam gestaltet?
2. Findet dabei eine Berücksichtigung psychischer Einflüsse aus den Bereichen Arbeitstätigkeit/Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziale Beziehung und durch neue Formen der Arbeit statt?
3. Werden dafür Methoden und Instrumente ausgewählt, die eine Beteiligung der Beschäftigten ermöglichen?
4. Werden Fachleute in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen (z. B. Betriebsarzt/Betriebsärztin, Sicherheitsfachkraft)?
5. Können die Beschäftigten auf den Arbeitsablauf Einfluss nehmen und eigene Entscheidungen treffen?
6. Werden Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit durch ungünstig gestaltete psychische Belastungsfaktoren beseitigt bzw. minimiert?
7. Gibt es eindeutige Verhaltens-, Umgangs- und Sanktionsregelungen im Unternehmen und werden sie auch gelebt?
8. Sind die Führungskräfte zur Gestaltung arbeitsbedingter psychischer Einflüsse qualifiziert?
9. Sind mögliche Indikatoren deutlicher psychischer Fehlbeanspruchung, z. B. für Arbeitsbereiche mit eindeutig höheren Fehlzeiten der Beschäftigten, bekannt? Werden in solchen Fällen die Ursachen ermittelt und Gegenmaßnahmen eingeleitet?
10. Ermöglicht das Betriebsklima einen offenen Austausch der Beschäftigten über Probleme und Störungen? Steht eine Vertrauensperson zur Verfügung, um zu vermitteln?
11. Werden nicht zu vermeidende Überstunden und Zusatzarbeit von der Unternehmensleitung und den Vorgesetzten gewürdigt und entsprechend belohnt?
12. Stehen Vorgesetzten Instrumente und ausreichend Ressourcen (Qualifikation, Zeit) zur Führung von Beschäftigten zur Verfügung (Gespräche, Rückmeldung, Zielvereinbarungen)?
13. Gibt es betriebliche oder überbetriebliche Strukturen zur Unterstützung von Beschäftigten in Krisensituationen?

Ergänzende, betriebsbezogene Fragen:
