

Arbeitsorganisation gestalten – Psychische Belastung

Online-Seminar
(Webcode 5170)

ID 064634



**Wann sind Arbeitsabläufe (ist Arbeitsorganisation)
gut gestaltet?**

Arbeitsabläufe sind gut gestaltet, wenn

- die für die Erledigung der Arbeitsaufgaben notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen (z. B. Zeit, Qualifikation, Sachmittel, Informationen).

Montage von Produkten



Arbeitsabläufe sind gut gestaltet, wenn

- sie nachvollziehbar und bekannt sind.
- sie kontinuierlich in Rücksprache mit den Beschäftigten entsprechend den aktuellen Erfordernissen angepasst und verbessert werden.



Arbeitsabläufe sind gut gestaltet, wenn

- 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.



Störungen und Unterbrechungen

Kommunikation

Arbeitsabläufe sind gut gestaltet, wenn

- Beschäftigte klar definierte Aufgaben, Kompetenzen (i. S. von Berechtigungen, Befugnissen) und Zuständigkeiten haben.
- sich Beschäftigte konzentriert und störungsfrei ihren Arbeitsaufgaben zuwenden können.

Aufgaben und Kompetenzen



Wie steht es um Ihre Arbeitsorganisation?

Kurzer Check der Arbeitsorganisation mit der BGHM-Checkliste FI 0052

Nr. 0052
Stand 03/2025

FI

Fach-Information

Arbeitsbedingte psychische Belastung

Teil I – Hilfe zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Merkmale

Inhalt:
Erläuterungen
Checkliste Teil I



WOZU

Ungünstig gestaltete, arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren fördern Stress, Risikoverhalten, Improvisation und Hilflosigkeit. Das Unfallrisiko steigt. Abhängig von der Intensität und Dauer der Einwirkung sowie den persönlichen Beeinflussungsmöglichkeiten (Ressourcen) können sie auch Gesundheitsbeeinträchtigungen hervorrufen (vgl. Handbuch Gefährdungsfaktoren – www.baua.de). Die Fach-Informationen 0052 und 0053 unterstützen Sie dabei, dem entgegenzuwirken. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen verbessern ebenfalls die Resilienz und Gesundheitskompetenz. Weiterführende Informationen: www.bghm.de – Webcode 234.

WER/WIE

Die vorliegende Checkliste unterstützt bei der Ermittlung, Bewertung und Dokumentation von Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung gemäß dem Arbeitsschutzgesetz. Sie kann als Beobachtungsinterview, Befragung oder in Gesprächsrunden eingesetzt werden. Die systematische Einbeziehung der Beschäftigten als Expertinnen und Experten für die Abläufe und Strukturen an ihren Arbeitsplätzen wird ausdrücklich empfohlen.

Schritt 1: Ermittlung der Belastung (Analyse, Spalten 3 und 4)

Ob Einwirkungen in kritischer Ausprägung vorhanden sind, wird tätigkeitsbezogen geprüft.

Schritt 2: Bewertung der Gefährdung (Spalten 5 und 6)

Die Ermittlungsergebnisse müssen besprochen und konsensbasiert beurteilt werden. Dabei sind auch Wechselwirkungen mit anderen Gefährdungsfaktoren zu beachten. Beurteilungskriterien sind

1. gesetzliche Festlegungen und untergesetzliche Konkretisierungen der Schutzziele (Grenzwerte, Gestaltungsziele in Verordnungen und Technischen Regeln, z. B. ASR A3.7, TRBS 1151) oder
2. gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (GDA-Empfehlungen: www.gda-psyche.de und die IGA-Reporte 31/32: www.iga-info.de) oder
3. betriebliche Kriterien (Unfallhäufigkeit, AU-Quote, Betriebsklima, Beschwerden etc.), die bei Fehlen der Kriterien nach 1. und 2. herangezogen werden können.

Schritt 3: Schutzmaßnahmen ableiten und umsetzen (unterhalb der Tabellen)

Liegen Gefährdungen vor, müssen Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Empfohlen wird die Ableitung betriebsspezifischer Maßnahmen in Workshops anhand der BGHM-Broschüre VER-002 „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ (www.bghm.de – Webcode 4267 - Formulare, Checklisten, Betriebsanweisungen). Anregungen zu Schutzmaßnahmen sind unter www.inqa.de sowie in den Fach-Informationen FI 0028 und FI 0053 zu finden.

Schritt 4: Wirksamkeitskontrolle und Nachverfolgung

Eine Veränderungsmessung und eine Dokumentation sind erforderlich. Wir empfehlen die systematische und ressourcenschonende Integration in das im Unternehmen bereits vorhandene Dokumentations- und Managementsystem.

Haben Sie Fragen zum Fachwissen Arbeitsschutz? Dann kontaktieren Sie uns gerne über unsere zentrale Rufnummer: 06131 802-0
© BGHM

Herausgeber:
Berufsgenossenschaft Holz und Metall
www.bghm.de

Gestaltungsbereich „Arbeitsorganisation“

Kritische Ausprägungen und mögliche Maßnahmen der Arbeitsgestaltung

Betriebliches Beispiel

„Arbeitsintensität / Arbeitsdichte“



Leitfragen, um Arbeitsintensität als Problem einzugrenzen

- Bei welchen konkreten Tätigkeiten entsteht der Zeitdruck?
- Wie oft kommt das vor? (mehrmals pro Schicht, 1x pro Schicht, mehrmals pro Woche, 1x pro Woche, eher selten)
- Warum entsteht in diesen Situationen Zeitdruck? (Liegt es am Arbeitsmittel, -verfahren, -prozess, Materialien, Taktzeiten, Personalmangel, etc.?)
- Wird die eigentliche Tätigkeit häufig unterbrochen? (vgl. Störung) Wenn ja, wodurch? (Technische Störung, Materialprobleme, Störungen im Arbeitsablauf, etc.?)
- Welche Nebentätigkeiten müssen ausgeführt werden? (Zahl, Häufigkeit, Priorität, ...)
- Welche Möglichkeiten gibt es, für die Beschäftigten auf den Zeitdruck zu reagieren? (Unterstützung bei Bedarf, Springer, ...?)
- Warum wird (weiter) auf die Weise gearbeitet? Welchen Nutzen hat das Problem? Welche betrieblichen Zwänge gibt es?

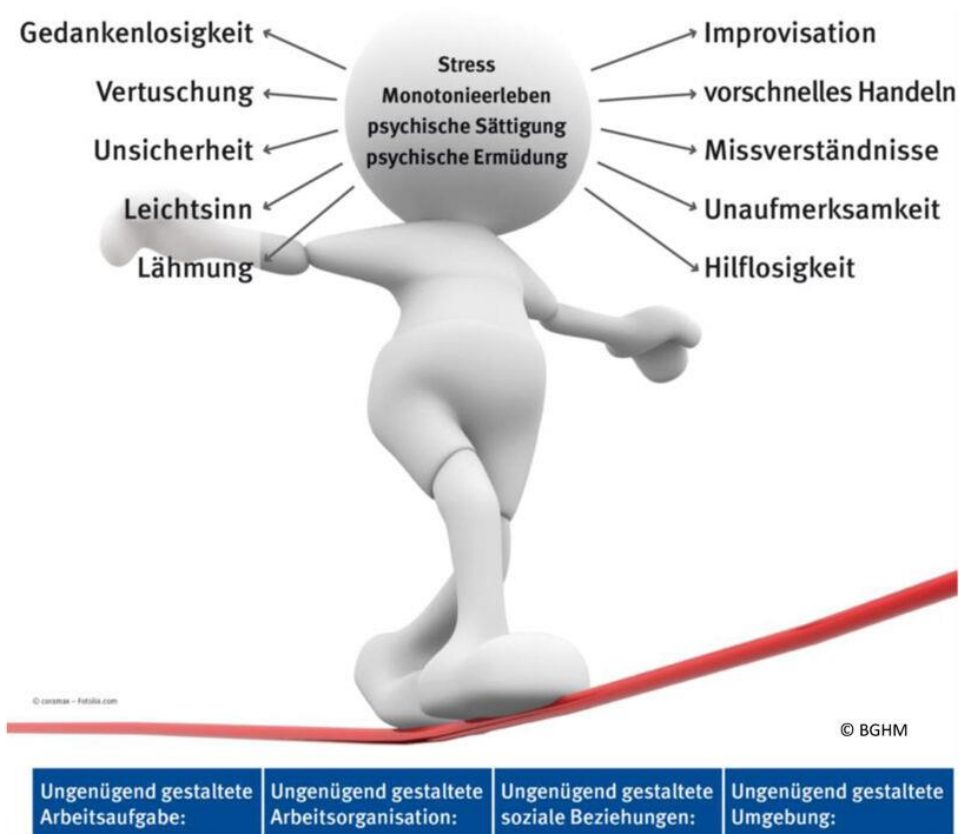
Abgleich der Problembeschreibung mit den betrieblichen Rahmenbedingungen (Arbeitsintensität)

- Gibt es für die Tätigkeit eine (genaue) Tätigkeits-/Stellenbeschreibung?
- Wie aktuell ist diese Beschreibung?
- Sind darin die beschriebenen „Nebentätigkeiten“ berücksichtigt?
- Nach welchen Kriterien wurden Taktzeit oder Vorgaben berechnet?
- Wie aktuell sind diese Berechnungen?
- Wurden bei der Berechnung „Nebentätigkeiten“, Störungen und andere hemmende Faktoren (z. B. Vertretung) berücksichtigt?
- Wurden die Beschäftigten bei der Berechnung beteiligt?
- Sind die Anforderungen realistisch und für alle Beschäftigten unter allen Umständen zu bewältigen?

Geeignete Maßnahmen

- Tätigkeits-/Stellenbeschreibungen überprüfen und ggf. aktualisieren
- Nebentätigkeiten und wiederkehrende „Störfaktoren“ berücksichtigen
- Taktzeiten/Vorgaben überprüfen und ggf. aktualisieren
- Nebentätigkeiten und wiederkehrende „Störfaktoren“ berücksichtigen
- Belastungsspitzen identifizieren und berücksichtigen
- 100%ige Ausplanung vermeiden
- Gründe für Störungen/Unterbrechungen analysieren (vgl. Störung)
- gegenseitige Unterstützung/Vertretung ermöglichen/einplanen

Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit



- Hohe Arbeitsintensität geht häufig mit Stresserleben einher.
- Dies kann sich unmittelbar auf die (physische und psychische) Gesundheit auswirken .
- Mittelbar beeinflusst Stress aber auch das Verhalten und spielt somit eine Rolle in Bezug auf das Unfallgeschehen.

Betriebliches Beispiel

„Störungen / Unterbrechungen“



Leitfragen, um das Problem im Arbeitsbereich einzugrenzen:

- Bei welchen Tätigkeiten kommt es zu Störungen/Unterbrechungen?
- Wie oft kommt das vor? (mehrmals pro Schicht, 1x pro Schicht, mehrmals pro Woche, 1x pro Woche, ehr selten)
- Welcher Art sind diese Störungen? (Technische Störungen oder Defekte an Maschinen/ Anlagen, Materialprobleme, Störungen im Arbeitsprozess, Fehlen von Informationen, Störungen durch Personen, etc...)
- Sind diese Störungen bekannt/dokumentiert?
- Handelt es sich um (vermutlich) vermeidbare Störungen?
- Welche Auswirkungen haben die Störungen auf die Beschäftigten (vgl. Arbeitsdichte)
- Warum wird (weiter) auf die Weise gearbeitet? Welchen Nutzen hat das Problem? Welche betrieblichen Zwänge gibt es?

Abgleich der Problembeschreibung mit den betrieblichen Rahmenbedingungen

- Werden Störungen/Unterbrechungen, die den Arbeitsfluss behindern, dokumentiert/analysiert?
- Werden wiederkehrende Störungen bei der Planung berücksichtigt?
- Wird versucht, technische Störungen durch Planung/vorbeugende Instandhaltung zu vermeiden?
- Werden Hinweise der Beschäftigten auf bevorstehende Störungen beachtet und berücksichtigt (z. B. bei der Beschaffung notwendiger Ersatzteile vor tatsächlichem Eintritt eines Defekts)
- Wird versucht, störungsfreie Zeiten (z. B. bei Personenkontakt) zu gewährleisten?
- Gibt es systematische Unterstützung im Störfall?

Geeignete Maßnahmen

- vorbeugende Instandhaltung, um ungeplante Maschinenstillstände zu minimieren
- Hinweise von Beschäftigten auf technische Probleme/bevorstehende Störungen nutzen
- Störungen von Arbeitsabläufen durch klare Verantwortungen und Kommunikationswege minimieren
- Störungen aufgrund fehlender/falscher Informationen durch einfache/eindeutige und aktuelle Arbeitsaufträge minimieren
- störungsfreie Zeiten durch betriebliche Kommunikationskultur gewährleisten/ständige Erreichbarkeit verhindern

Betriebliches Beispiel

„Kommunikation / Kooperation“



Leitfragen, um Kommunikation und Kooperation als Problem einzugrenzen

- Können Schwierigkeiten und Unklarheiten bereichsübergreifend besprochen werden?
- Gibt es eine gegenseitige Unterstützung bei Problemen?
- Ist es möglich über Fehler und Versäumnisse zu sprechen, ohne bestraft zu werden?
- Gibt es feste Regeln der Kooperation (Absprachen, Entscheidungen, Dokumentation)?
- Existiert eine Regelkommunikation?

Geeignete Maßnahmen

- feste und verbindliche Austausch- und Kommunikationszeiten
- gezielte Aufmerksamkeit auf Störungen, Fehler und andere Schwierigkeiten, mit dem Ziel diese langfristig abzustellen
- Arbeit an der Unternehmens- bzw. Gesprächskultur
- Festlegung von Grenzen

Betriebliches Beispiel

„Kompetenzen / Zuständigkeiten“



Leitfragen, um Kompetenzen und Zuständigkeiten als Problem einzugrenzen

- Ist klar geregelt, wer wofür und bis wohin verantwortlich ist? (... und wann nicht mehr?)
- Ist sichergestellt, dass eine hohe Passung zwischen auszuführenden Tätigkeiten, Entscheidungsbefugnissen und Fähigkeiten/Fertigkeiten besteht? → Das gilt insbesondere bei Veränderungen.

Geeignete Maßnahmen

- Matrix der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten (inkl. Grenzen/Schnittstellen) erstellen
- Qualifikationsmatrix mit Aktualisierungsintervallen und Berücksichtigung der zukünftigen Kompetenzbedarfe

Arbeitsorganisation: Gefährdungen bewerten

Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitssicherheit?

Wann werden aus kritischen Ausprägungen Gefährdungen?

Betrachtung der Auswirkung auf Arbeitssicherheit und Gesundheit Beurteilungskriterien

1. Grenzwerte o. ä. im untergesetzlichen Regelwerk
(Technische Regeln, z. B. ASR 3.7, TRBS 1151, TRBA 400)
2. Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse
(z. B. in Normen, DGUV Regeln, BAuA, IGA usw.)
3. Betriebliche Beurteilungskriterien
(Gesundheitsquote, Art der Tätigkeit, Auswirkung von Fehlhandlungen, Gefährdung Dritter)

Indikatoren für die Gesundheitsgefährdung durch psychische Belastung

aus dem iga.Report 31

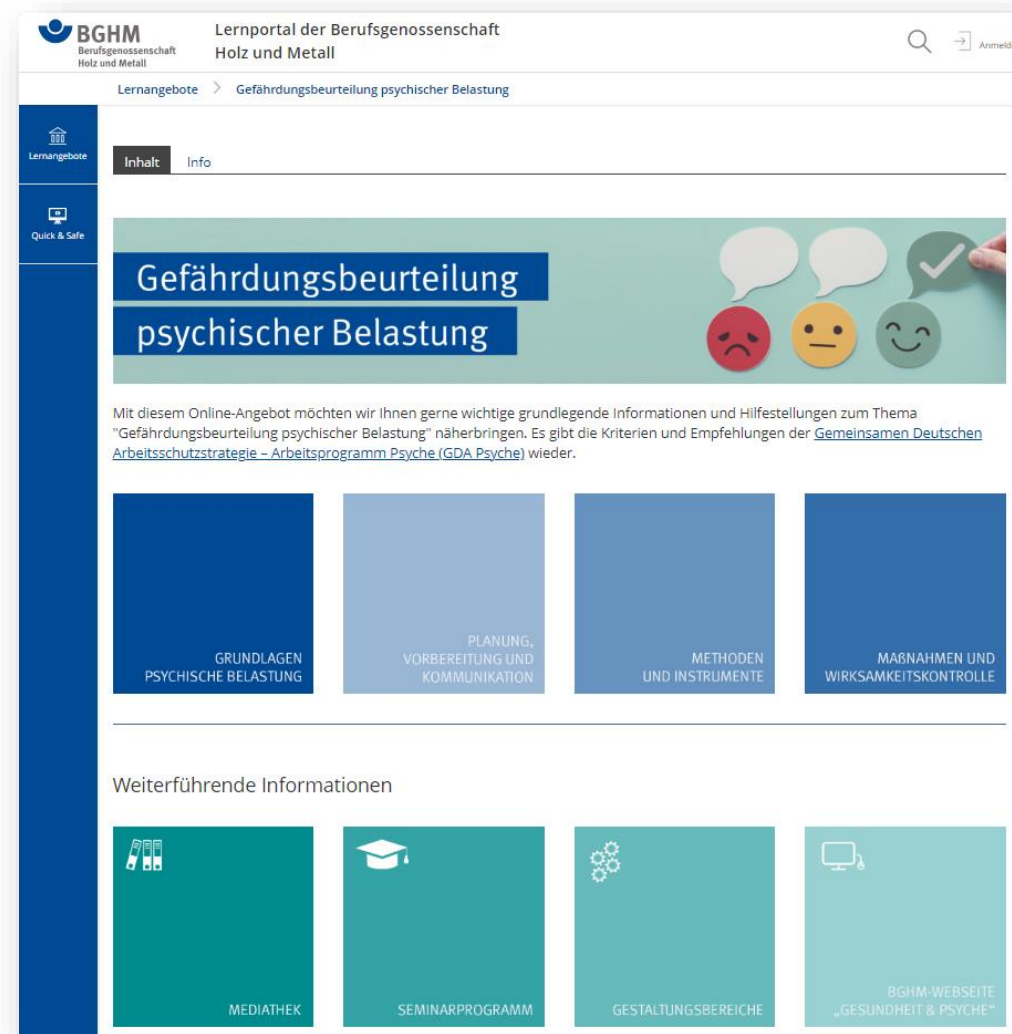
Initiative Gesundheit & Arbeit (iga) (iga-info.de)



Weitere Informationen

BGHM-Lernportal

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



The screenshot displays the BGHM Lernportal interface. At the top, the BGHM logo and the text 'Lernportal der Berufsgenossenschaft Holz und Metall' are visible. The main navigation bar includes 'Lernangebote' and 'Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung'. The left sidebar contains icons for 'Lernangebote' and 'Quick & Safe'. The main content area features a header with the title 'Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung' and an illustration of three speech bubbles with different facial expressions. Below the header, a paragraph explains the purpose of the online offer. A grid of four blue boxes lists the main topics: 'GRUNDLAGEN PSYCHISCHE BELASTUNG', 'PLANUNG, VORBEREITUNG UND KOMMUNIKATION', 'METHODEN UND INSTRUMENTE', and 'MAßNAHMEN UND WIRKSAMKEITSKONTROLLE'. At the bottom, a section titled 'Weiterführende Informationen' contains four teal boxes with icons and labels: 'MEDIATHEK', 'SEMINARPROGRAMM', 'GESTALTUNGSBEREICHE', and 'BGHM-WEBSEITE „GESUNDHEIT & PSYCHE“'.

BGHM
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Lernportal der Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Lernangebote > Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Inhalt Info

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Mit diesem Online-Angebot möchten wir Ihnen gerne wichtige grundlegende Informationen und Hilfestellungen zum Thema "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung" näherbringen. Es gibt die Kriterien und Empfehlungen der [Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche \(GDA Psyche\)](#) wieder.

GRUNDLAGEN
PSYCHISCHE BELASTUNG

PLANUNG,
VORBEREITUNG UND
KOMMUNIKATION

METHODEN
UND INSTRUMENTE

MAßNAHMEN UND
WIRKSAMKEITSKONTROLLE

Weiterführende Informationen

MEDIATHEK

SEMINARPROGRAMM

GESTALTUNGSBEREICHE

BGHM-WEBSEITE
„GESUNDHEIT & PSYCHE“

Weitere Informationen

www.bghm.de

Webcode: 4267

Webcode: 234



The screenshot displays the BGHM (Berufsgenossenschaft Holz und Metall) website. The header includes the BGHM logo and navigation links: Mitgliedschaft und Beitrag, Versicherungsschutz und Leistungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, and Qualifizierung und Seminare. A search bar is also present. The main content area is titled 'Gesundheit und Psyche' and features a photograph of three people in a workshop setting. Below the photo, there is a paragraph discussing the complexity of the modern workplace and the need for preventive measures. A list of topics is provided, including Psychische Belastung, Suchtprävention, and Gesundheit im Betrieb, with sub-points for each.

BGHM
Berufsgenossenschaft
Holz und Metall

Mitgliedschaft und Beitrag • Versicherungsschutz und Leistungen • Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • Qualifizierung und Seminare •

Suche / Webcode Suche

Startseite / Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz / Fach-Themen / Gesundheit und Psyche

Vorlesen

Home
Mitgliedschaft und Beitrag
Versicherungsschutz und Leistungen
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Gefährdungsbeurteilungen
Forschung
Praxishilfen
Fach-Themen
Atemwegsinfektionen / Corona
Arbeitsmedizinische Vorsorge
Arbeitsschutzausschuss
Arbeitsstätten
Asbest
Bauarbeiten
Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung
Arbeitsschutz bei Auslandseinsätzen
Brand- und Explosionsschutz
Elektrotechnik
Elektromagnetische Felder (EMF)
Enge Räume
Ergonomie und

Gesundheit und Psyche



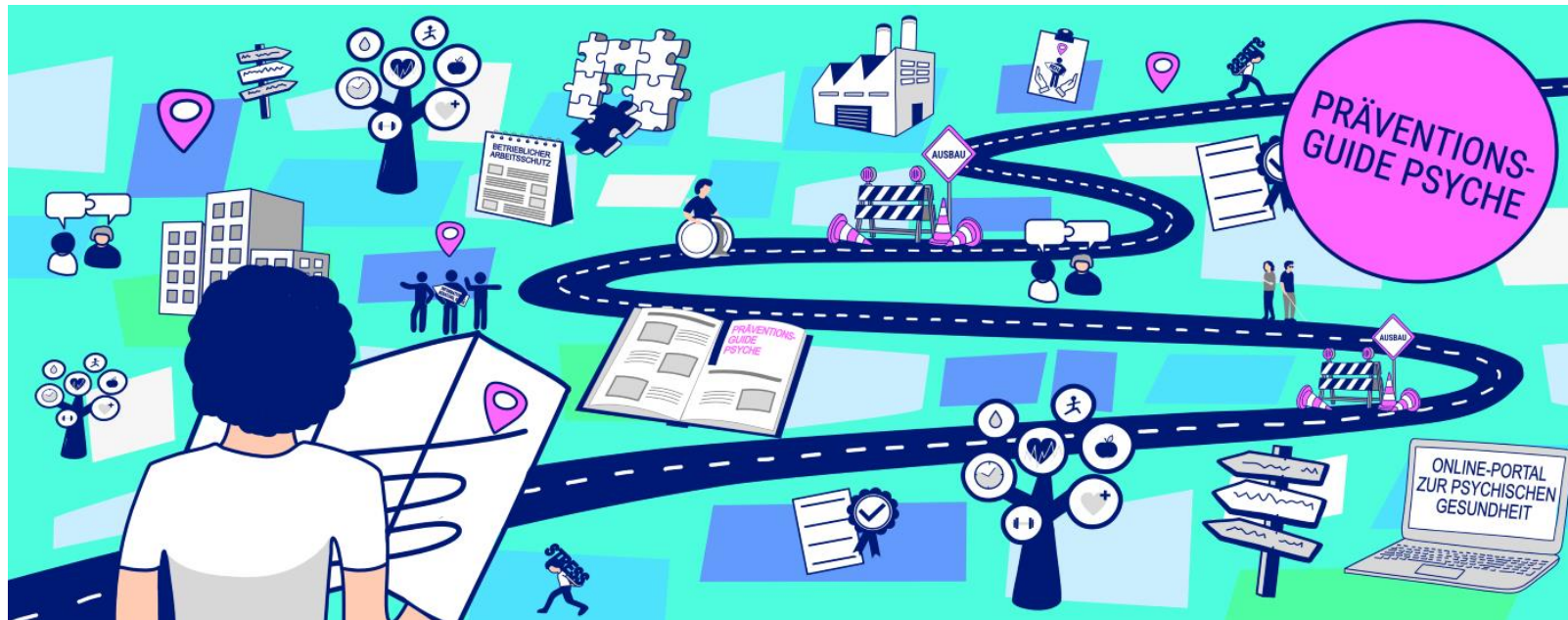
Die heutige Arbeitswelt ist komplex und durch eine zunehmende Digitalisierung sowie Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben gekennzeichnet. Dieser Wandel stellt Unternehmensverantwortliche und Führungskräfte vor die Frage, wie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten beziehungsweise gefördert werden kann – das schließt die Psyche mit ein.

Die betriebliche Präventionsarbeit auf dem Gebiet „Gesundheit und Psyche“ sollte die nachstehenden Themenfelder beinhalten.

Hierzu sowie zu weiteren gesundheitsrelevanten Themenfeldern, finden Sie Informationen und Handlungshilfen:

- [Psychische Belastung](#)
- [Suchtprävention](#)
- [Gesundheit im Betrieb](#)
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Beschäftigungsfähigkeit
 - Arbeitszeit
- [Präventionskultur und Verhalten](#)
- [Mobiles Arbeiten und Digitalisierung](#)

Präventionsguide Psyche



Quelle: praeventionsguidepsyche.de, © 2025 systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln



www.praeventionsguidepsyche.de