

Soziale Beziehungen gestalten – Psychische Belastung

Wirkfaktor

Kolleginnen/Kollegen
(Vorgesetzte)

Online-Seminar
(Webcode 5173)

ID 064771



© macrovector/123RF.com

Hinweise zum Urheberrecht

Die nachfolgenden Folien sind urheberrechtlich geschützt. Sie sind ausschließlich für Seminare der Berufsgenossenschaft Holz und Metall bestimmt.

Bitte

- fertigen Sie keine Screenshots, Fotos oder andere Kopien der im Online-Seminar gezeigten Inhalte an,
- filmen Sie nicht mit,
- geben Sie im Anschluss gegebenenfalls zur Verfügung gestellte Unterlagen nicht an betriebsfremde Personen weiter.



Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit und Ihr Verständnis!

Kurzüberblick:

**Psychische Belastung in die
Gefährdungsbeurteilung integrieren**

Arbeitsschutzgesetz

§ 4 Allgemeine Grundsätze:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie für die **physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch: (...)

6. psychische Belastungen bei der Arbeit

§ 6 Dokumentation:

(1) ... muss über die erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.

Konkretisierung der Anforderungen im Regelwerk

- DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“
- TRBS 1111 „Gefährdungsbeurteilung“
- TRBS 1151 „Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel – physische und psychische Faktoren“
- TRBA 400 „Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“
- GDA-Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Literaturhinweis

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie -
Arbeitsprogramm Psyche:

Arbeitsschutz in der Praxis – Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis

Bezugsquelle:

www.gda-psyche.de



Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Gestaltungsbereiche



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Unterschiedliche Methoden führen zum Ziel

**BGHM-
Beschäftigtenbefragung
„PsyCheck“**

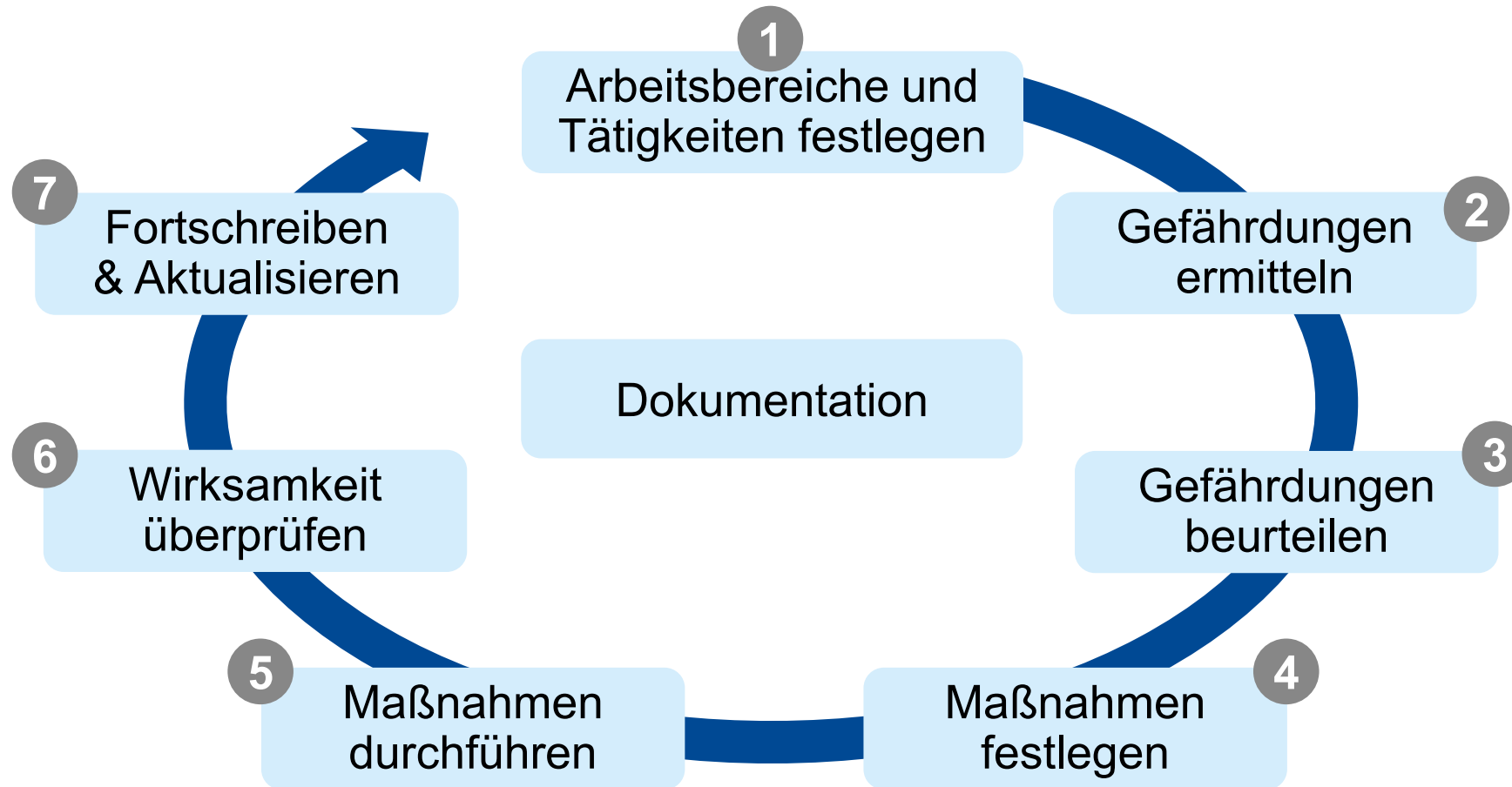


© fotomek - Fotolia.com

**Beobachtungsverfahren
mit BGHM-Checkliste**

**Analyseworkshop
„Gemeinsam zu gesunden
Arbeitsbedingungen“**

Die Schritte der Gefährdungsbeurteilung



Kurzer Check der sozialen Beziehungen 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

Fach-Information FI 0052:

Soziale Beziehungen - Kollegen/Kolleginnen

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Soziale Beziehungen (Bedingungen) kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu →	Schritt 1: Analyse Schritt 2: Beurteilung
Kollegen/Kolleginnen	Es bestehen nur unzureichende Möglichkeiten des sozialen Austauschs (z. B. Alleinarbeit) oder ein Übermaß an sozialer Ablenkung (z. B. Arbeit im nicht verschließbaren Durchgang zur Cafeteria).			
	Häufige Streitigkeiten oder Aggressionen der Beschäftigten untereinander behindern die Arbeit und/oder schwächen das Betriebsklima. Eine gegenseitige Unterstützung ist nicht spürbar.			
	Destruktives Verhalten der Beschäftigten untereinander (Herabwürdigung, Bloßstellen, soziale Abgrenzung, Beschimpfungen, Diskriminierungen, Belästigungen) tritt regelmäßig auf/ wird regelmäßig toleriert.			

Quelle: BGHM (Auszug aus der FI 0052, 03/2025)

Fach-Information FI 0052:

Soziale Beziehungen - Kollegen/Kolleginnen

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Soziale Beziehungen (Bedingungen) kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist	
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich
Kollegen/Kolleginnen	Es bestehen nur unzureichende Möglichkeiten des sozialen Austauschs (z. B. Alleinarbeit) oder ein Übermaß an sozialer Ablenkung (z. B. Arbeit im nicht verschließbaren Durchgang zur Cafeteria).				
	Häufige Streitigkeiten oder Aggressionen der Beschäftigten untereinander behindern die Arbeit und/oder schwächen das Betriebsklima. Eine gegenseitige Unterstützung ist nicht spürbar.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!	
	Destruktives Verhalten der Beschäftigten untereinander (Herabwürdigung, Bloßstellen, soziale Abgrenzung, Beschimpfungen, Diskriminierungen, Belästigungen) tritt regelmäßig auf/ wird regelmäßig toleriert.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!	

Quelle: BGHM (Auszug aus der FI 0052, 03/2025)

Fach-Information FI 0052:

Soziale Beziehungen - Führungskräfte/Vorgesetzte

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Soziale Beziehungen (Bedingungen) kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu →	Schritt 1: Analyse Schritt 2: Beurteilung
Führungskräfte/ Vorgesetzte	Das Feedback und die Anerkennung für erbrachte Leistungen sind <u>nicht</u> ausreichend/ <u>nicht</u> gerecht. Es besteht ein regelmäßiges Ungleichgewicht zwischen Wertschätzung und „eingebrachter“ Arbeitsleistung.			
	Möglichkeiten der Unterstützung und des sozialen Austausches zwischen Führungskräften und Beschäftigten sind unzureichend.			
	Häufige Streitigkeiten oder aggressive Auseinandersetzungen mit Führungskräften behindern die Arbeit und/oder schwächen das Betriebsklima.			
	Destruktives Führungsverhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, soziale Abgrenzung, Beschimpfungen, Diskriminierungen, Belästigungen) wird regelmäßig zugelassen/toleriert.			

Quelle: BGHM (Auszug aus der FI 0052, 03/2025)

Fach-Information FI 0052:

Soziale Beziehungen - Führungskräfte/Vorgesetzte

Psychische Einwirkung (Gestaltungsbereich)	Soziale Beziehungen (Bedingungen) kritische Ausprägungen	„Nein“ Trifft nicht zu	„Ja“ Trifft zu ➔	Die Gefährdung* der Gesundheit/Sicherheit ist	
				wenig wahrscheinlich	wahrscheinlich
Führungskräfte/ Vorgesetzte	Das Feedback und die Anerkennung für erbrachte Leistungen sind <u>nicht</u> ausreichend/ <u>nicht</u> gerecht. Es besteht ein regelmäßiges Ungleichgewicht zwischen Wertschätzung und „eingebrachter“ Arbeitsleistung.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!	
	Möglichkeiten der Unterstützung und des sozialen Austausches zwischen Führungskräften und Beschäftigten sind unzureichend.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!	
	Häufige Streitigkeiten oder aggressive Auseinandersetzungen mit Führungskräften behindern die Arbeit und/oder schwächen das Betriebsklima.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!	
	Destruktives Führungsverhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, soziale Abgrenzung, Beschimpfungen, Diskriminierungen, Belästigungen) wird regelmäßig zugelassen/toleriert.			Trifft die Beschreibung zu, besteht automatisch Handlungsbedarf!	

Quelle: BGHM (Auszug aus der FI 0052, 03/2025)

Was wird unter sozialen Beziehungen verstanden?



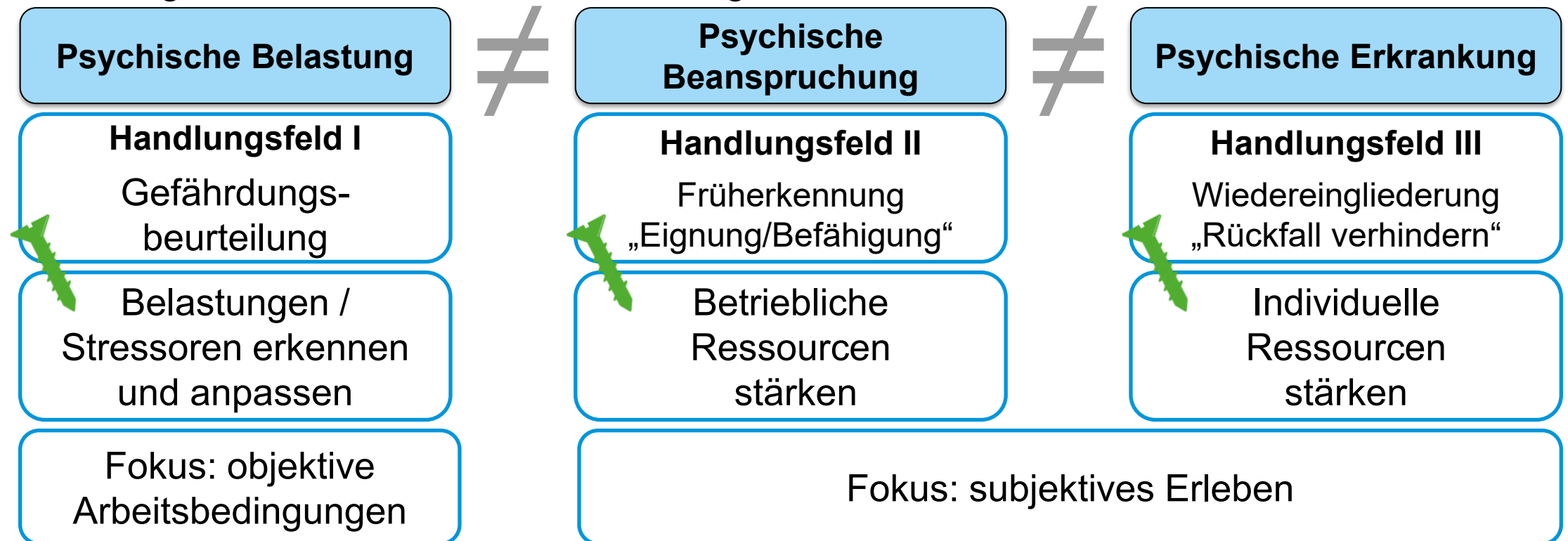
© macrovector/123RF.com

Definition „Soziale Beziehungen“

- Soziale Beziehungen entstehen immer, wenn Personen miteinander in Kontakt treten.
- In Unternehmen entstehen diese zwangsläufig und unfreiwillig.
- Beziehungen gestalten bedeutet Interaktionsmuster und Rahmenbedingungen zu beeinflussen.

Handlungsfelder und Stellschrauben

Im betrieblichen Umgang mit dem Thema „Psyche“ ergeben sich entsprechend der Handlungsfelder unterschiedliche Handlungserfordernisse.



Wir wirken sich toxische Beziehungen aus?

Was wissen wir denn schon?



© macrovector/123RF.com

Stand der Arbeitswissenschaft (1)

Nachweislich* **beeinträchtigend** sind

- das **Zulassen** und „Vorleben“ von destruktivem Verhalten
(Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung,
Diskriminierung, Belästigung)

Quellen: BAuA: Psychische Gesundheit – Führung und Zusammenarbeit (www.baua.de),
iga Reporte 31/32 und Bericht „New Work & Führung“ (www.iga-info.de)

Stand der Arbeitswissenschaft (2)

Nachweislich* **beeinträchtigend** sind

- **fehlende** Anerkennung, Zuspruch, Hilfestellung (= soz. Unterstützung)
- das **Tolerieren** oder „Anzetteln“ von häufigen Streitigkeiten, Konflikten, Aggressionen oder Gewalt (verbal und körperlich)

Quellen: BAuA: Psychische Gesundheit – Führung und Zusammenarbeit (www.baua.de),
iga Reporte 31/32 und Bericht „New Work & Führung“ (www.iga-info.de)

Ab wann besteht Handlungsbedarf?

Ich bin verantwortlich.
Du bist es auch.



© macrovector/123RF.com

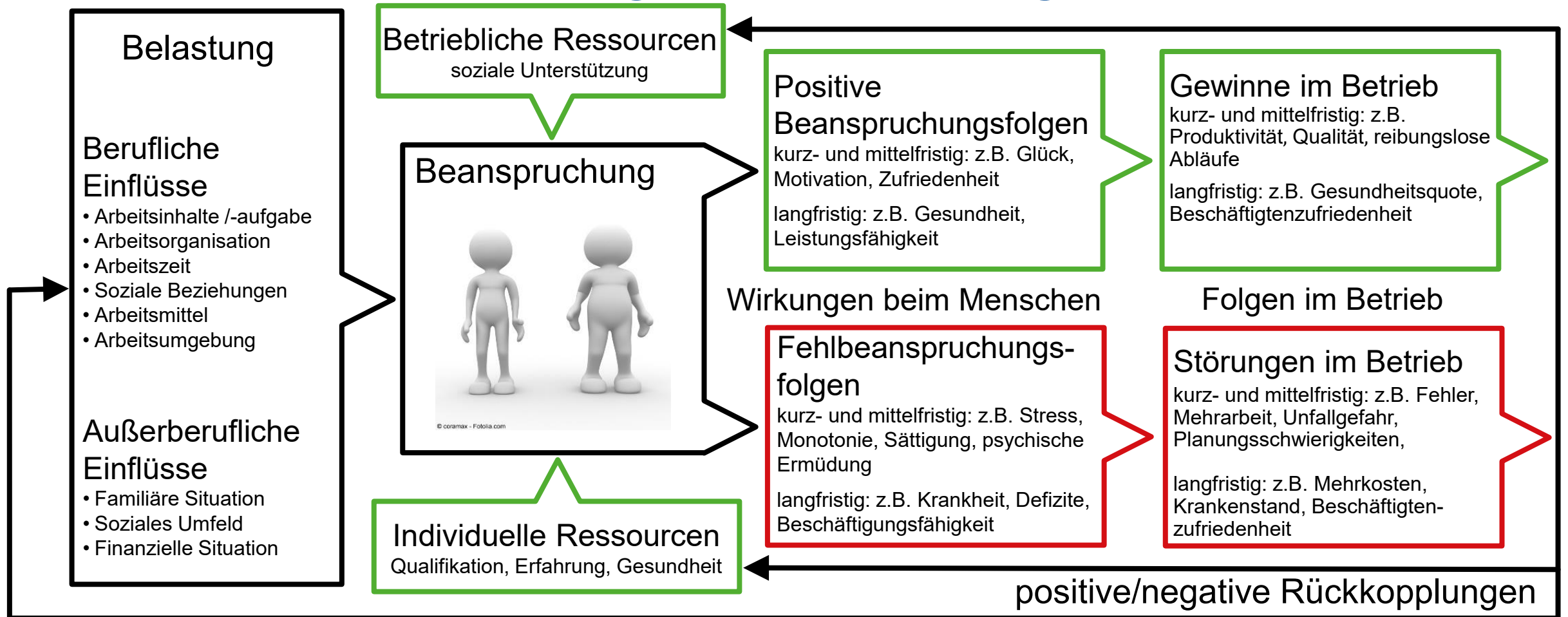
An der Grenze? Ab wann besteht Handlungsbedarf?

Toxisch werden Beziehungen, wenn die genannten Verhaltensweisen wiederkehrend auftreten.

Das „regelmäßige Vorhandensein“ führt zu Handlungsbedarf.

Quellen: DGUV Information 206-026, Hrsg.: DGUV, August 2019
Fach-Information FI 0052, Hrsg: BGHM, 03/2025

Das erweiterte Belastungs-Beanspruchungs-Modell



An der Grenze?

- Kurzfristige Beanspruchungsfolgen entstehen immer. Sie entstehen bei jeder Person! Sie summieren sich auf.
- Auch ohne Grenzwerte oder Maßeinheiten sind Verhaltensweisen **beobachtbar, dokumentierbar und zählbar**, also die Dosis und Dauer bestimmbar.

Wir wirken sich gesunde und sichere Beziehungen aus?

Was wissen wir denn schon?



Stand der Arbeitswissenschaft (1)

Was Du nicht willst,
das man Dir tu...

**Gutes Miteinander verringert das Burnout-Risiko und
fördert die Gesundheitskompetenz (Unternehmen und Personen).**

Quellen: BAuA: Psychische Gesundheit – Führung und Zusammenarbeit (www.baua.de),
DGUV Fachkonzept „Führung und psychische Gesundheit“ (www.dguv.de),
iga Reporte 31/32 und Bericht „New Work & Führung“ (www.iga-info.de)

Stand der Arbeitswissenschaft (2)

Gutes Miteinander besteht aus

- **regelmäßigem** Austausch und Rückmeldeschleifen untereinander
- einer **lösungsorientierten** statt „motzenden/destruktiven“ Haltung

Quellen: BAuA: Psychische Gesundheit – Führung und Zusammenarbeit (www.baua.de),
iga Reporte 31/32 und Bericht „New Work & Führung“ (www.iga-info.de)

Stand der Arbeitswissenschaft (3)

Gutes Miteinander besteht aus

- einer gemeinsamen **Klärung der „No-Gos“** (Toleranzgrenzen und Sanktionen)
- der Wahrnehmung der Eigenverantwortung: **Ansprechen, Zuhören, Lernbereit sein, Lob zurückgeben**

Quellen: BAuA: Psychische Gesundheit – Führung und Zusammenarbeit (www.baua.de),
iga Reporte 31/32 und Bericht „New Work & Führung“ (www.iga-info.de)

Wirkfaktoren sind ...

Offene und effektive Kommunikation - klar und deutlich

Gemeinsame Ziele und Werte - Sinn und Zweck

Vertrauen - geben und nehmen

Respekt und Anerkennung - Anstand und Rückmeldung

Konfliktlösung - Wille und Fähigkeit

Zusammenarbeit - Möglichkeit und Notwendigkeit

Bedingungen formen Beziehungen

Bedingungen formen Beziehungen.

Beziehungen formen Bedingungen.

Wir können Menschen nicht ändern, warum auch?

**Es sind die Bedingungen und Interaktionsmuster,
die das Verhalten formen.**

Beides ist beeinflussbar.

Mein Kochrezept: Sicheres und gesundes Miteinander

Worauf will ich in Zukunft mehr Wert legen?

Was will ich (bei wem) ansprechen?

Was soll unbedingt erhalten bleiben?

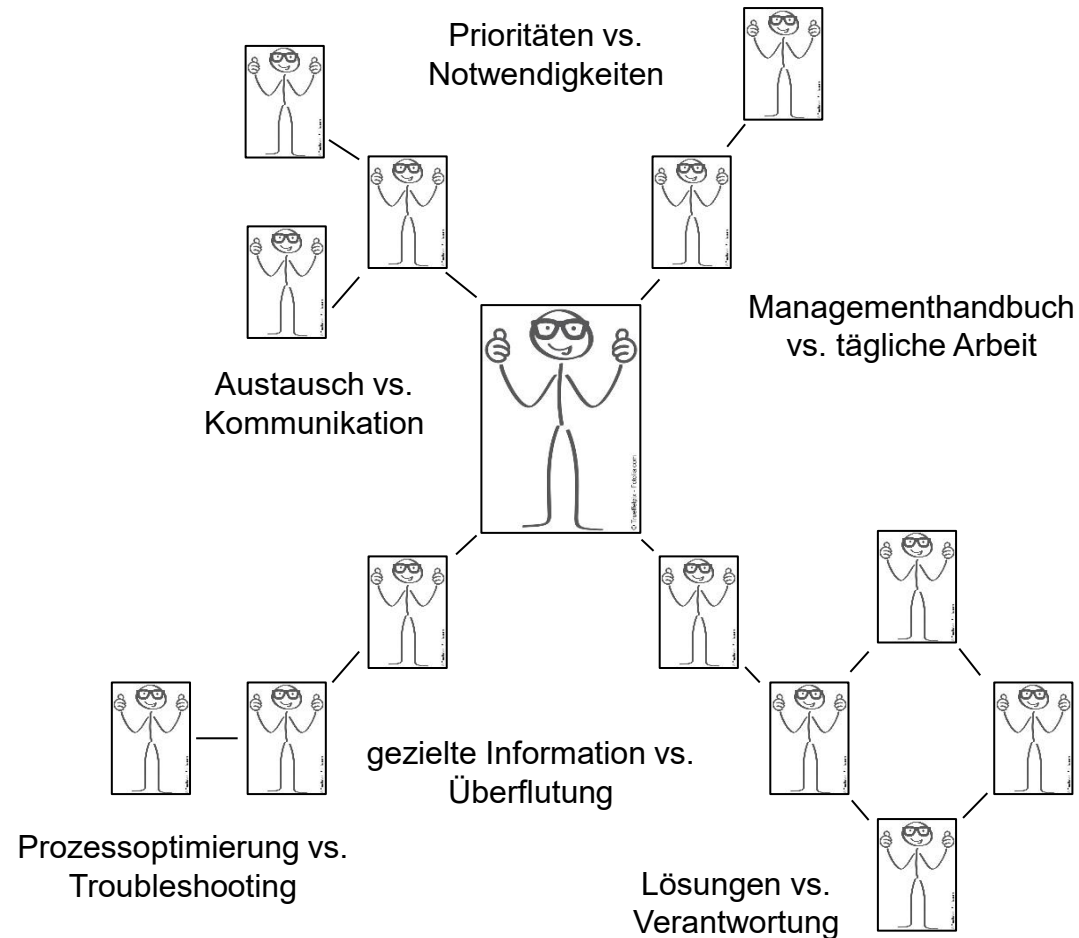
Wem will ich endlich mal sagen, dass er/sie eine gute Führungskraft ist – und woran ich das festmache?

Mikromomente

Die Summe der
Mikromomente
schafft die Energie.

Veränderung.

Verstätigung.



Sicher.Gesund.Stark.Miteinander

*Wenn ich meinen Teil beitrage,
wenn ich den Anderen wertschätzend Rückmeldung gebe,
wenn ich an Rückmeldung zu mir interessiert bin,
und
wenn wir ein gemeinsames Ziel erreichen wollen,
dann ist das Ganze mehr als die Summe seiner Teile.*

Lust auf mehr?

BGHM:

Seminarangebot der BGHM

(z. B. Filter „Psychische Gesundheit“ unter „Betriebliche Gegebenheiten“)



BGHM: Dialogkarten

DGUV:

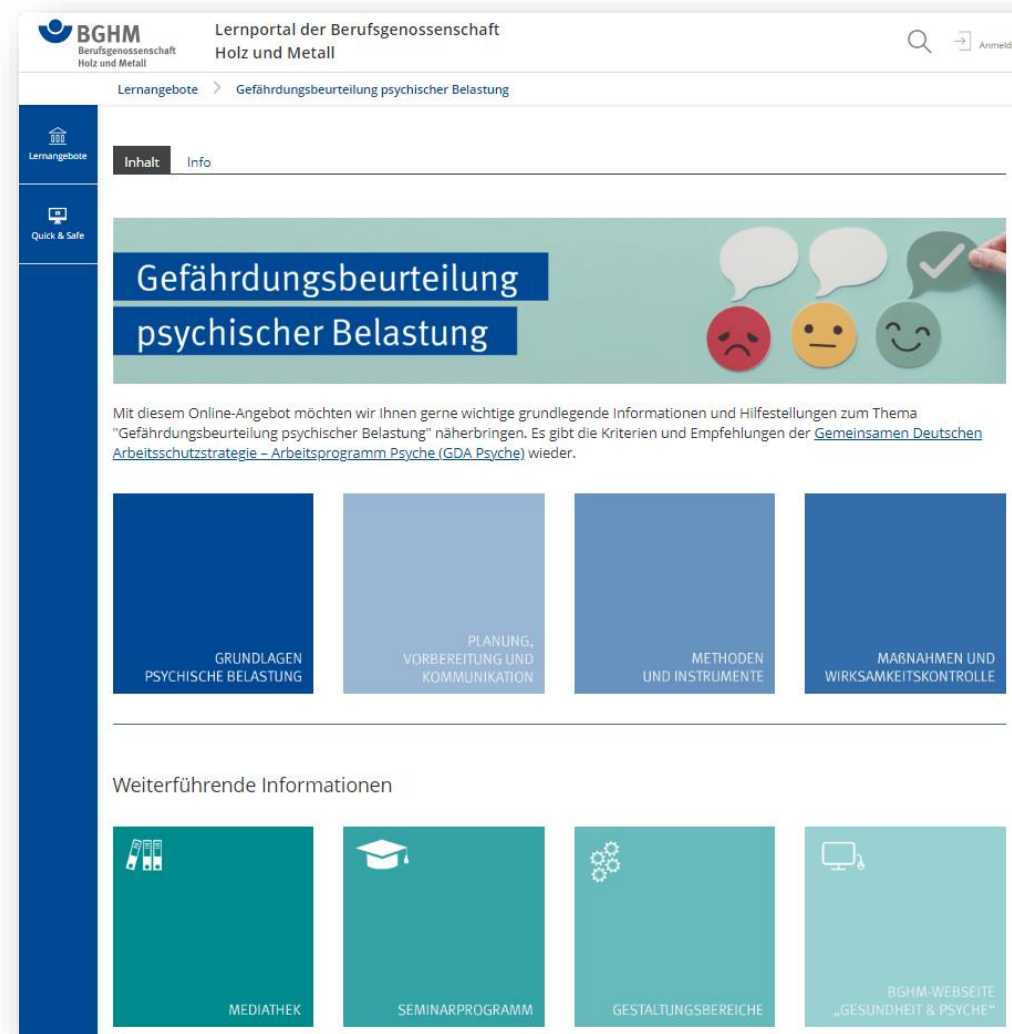
- DGUV Information 206-025 „Auf die Haltung kommt es an!“
- DGUV Information 206-047 „Betriebsklima“
- DGUV Information 206-042 „Beteiligung“



Weitere Informationen

BGHM-Lernportal

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



The screenshot shows the BGHM Lernportal interface. The header includes the BGHM logo, the text 'Lernportal der Berufsgenossenschaft Holz und Metall', and a search icon. The main navigation bar shows 'Lernangebote' and 'Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung'. The left sidebar has 'Lernangebote' and 'Quick & Safe' links. The main content area has a title 'Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung' with a graphic of three speech bubbles (red sad face, yellow neutral face, green happy face with a checkmark). Below the title is a paragraph: '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.' Below this are four blue boxes: 'GRUNDLAGEN PSYCHISCHE BELASTUNG', 'PLANUNG, VORBEREITUNG UND KOMMUNIKATION', 'METHODEN UND INSTRUMENTE', and 'MAßNAHMEN UND WIRKSAMKEITSKONTROLLE'. At the bottom, there is a section 'Weiterführende Informationen' with four teal boxes: 'MEDIATHEK', 'SEMINARPROGRAMM', 'GESTALTUNGSBEREICHE', and 'BGHM-WEBSEITE „GESUNDHEIT & PSYCHE“'.

Weitere Informationen

www.bghm.de

Webcode: 4267

Webcode: 234


BGHM
 Berufsgenossenschaft
 Holz und Metall

Mitgliedschaft und Beitrag ▾ |
 Versicherungsschutz und Leistungen ▾ |
 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ▾ |
 Qualifizierung und Seminare ▾ |
 Suche / Webcode

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

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.praeventionsguide-psyche.de