

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Begriffe klären · Prozess sicher gestalten · Maßnahmen wirksam ableiten



Quelle: Fotolia\_119410327

# Worum es in den nächsten 60 Minuten geht!

Relevanz und  
rechtlicher  
Rahmen!

Was die  
Gefährdungs-  
beurteilung  
betrachtet!

Methoden,  
Maßnahmen  
und typische  
Fallstricke!

Psychische  
Belastungen  
richtig  
verstehen!

Der Prozess.  
Von der  
Vorbereitung bis  
zur  
Wirksamkeits-  
prüfung!

Neutrale  
Unterstützungs-  
angebote über  
die GDA!

# Warum das Thema in jeden Betrieb gehört!

## Relevanz:

- Psychische Belastungsfaktoren treten an allen Arbeitsplätzen auf!
- Sie beeinflussen Gesundheit, Fehleranfälligkeit, Zusammenarbeit und Leistung!
- Der betriebliche „Hebel“ liegt in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen!

## Arbeitsschutzlogik:

- Kein Sonderthema für einzelne Branchen!
- Kein reines Gesundheitsthema, sondern Arbeitsgestaltung!
- Kein Zusatzprojekt, sondern Teil der Gefährdungsbeurteilung!

# Rechtlicher Ausgangspunkt

## § 4 Arbeitsschutzgesetz „Allgemeine Grundsätze“:

- Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermeiden bzw. verbleibende Gefährdung möglichst gering halten!
- Gefährdung am Ursprung bekämpfen!
- Maßnahmenhierarchie: (S)TOP(P)!
- Berücksichtigung besonderer Personengruppen!

## § 5 Arbeitsschutzgesetz „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“:

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte / des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln (Arbeitsstoffe, Maschinen, Geräte...)
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

# Rechtlicher Ausgangspunkt - Gefährdungsbeurteilung

## Oberstes Gebot:

Die Arbeitsbedingungen sollen so sein, dass alle arbeitenden Personen gesund bleiben!



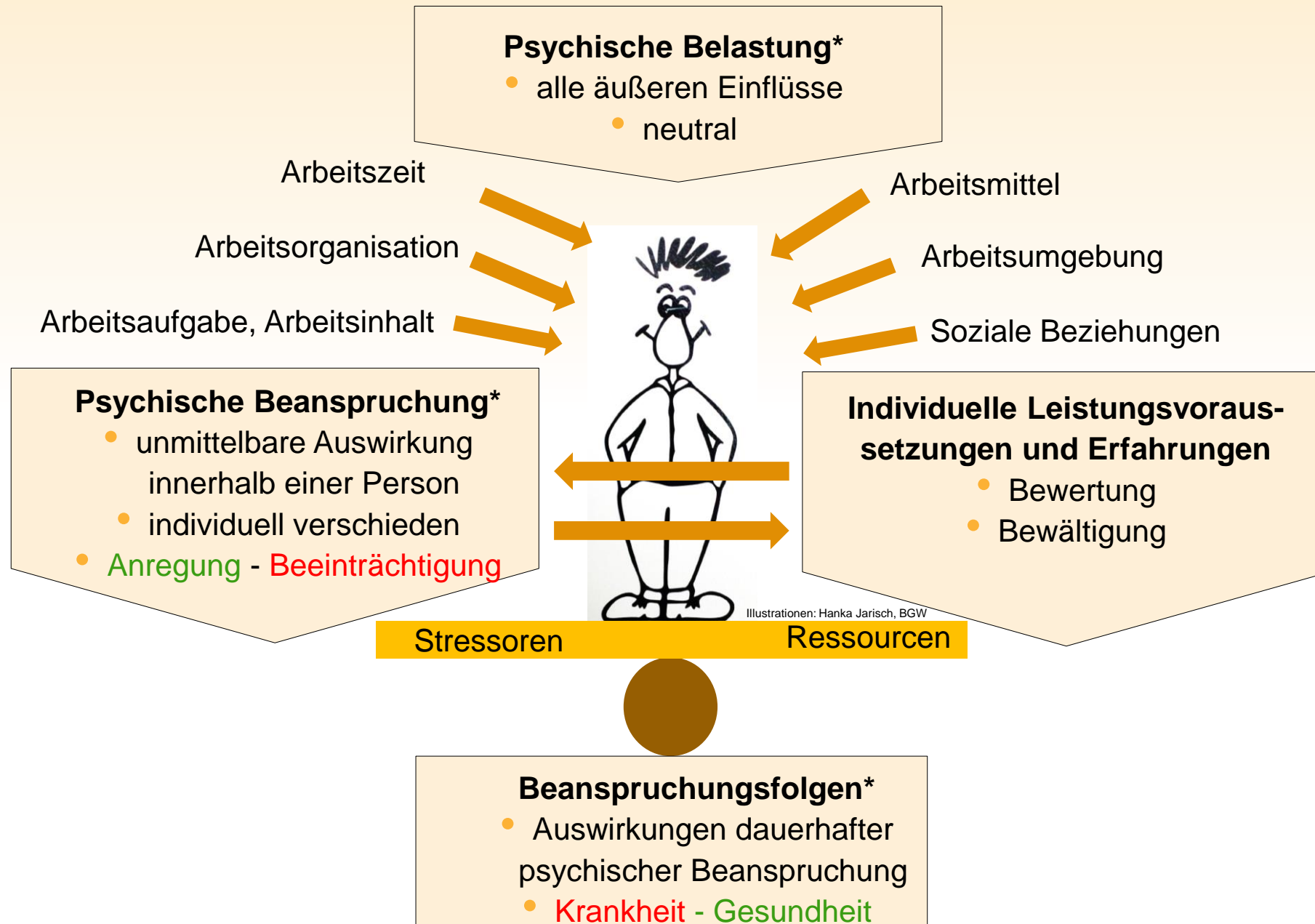
Quelle: freepik, bantersnaps



Quelle: freepik

- **Teil der regulären Gefährdungsbeurteilung:**  
Psychische Belastungen sind zwingend zu berücksichtigen.
- **Keine Diagnostik:**  
Es geht um die systematische Beurteilung von Arbeitsbedingungen.
- **Keine Freiwilligkeit:**  
Die Dokumentation u. Fortschreibung sind gesetzlich vorgeschrieben.

# Belastung, Beanspruchung, Beanspruchungsfolgen



# Was die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung betrachtet – und was nicht!

## Gegenstand

- Äußere Einflüsse
- tätigkeits- und bedingungsbezogenen Merkmale
- Gestaltung von Arbeitssystemen

## Nicht Gegenstand :

- Diagnosen psychischer Erkrankungen
- Private Belastungen einzelner Beschäftigter
- Beurteilung von Leistungsfähigkeit oder Belastbarkeit

# Sechs Merkmalsbereiche psychischer Belastung

## Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe

z. B. Vollständigkeit,  
Variabilität,  
Handlungsspielraum,  
emotionale  
Inanspruchnahme

## Arbeitsorganisation

z. B. Arbeitsintensität,  
Störungen,  
Unterbrechungen,  
Kooperation,  
Zuständigkeiten

## Arbeitszeit

z. B. Dauer, Lage,  
Schichtarbeit,  
Erholungszeiten,  
Planbarkeit

## Soziale Beziehungen

z. B. Kollegium, Führung,  
Konflikte, soziale  
Unterstützung

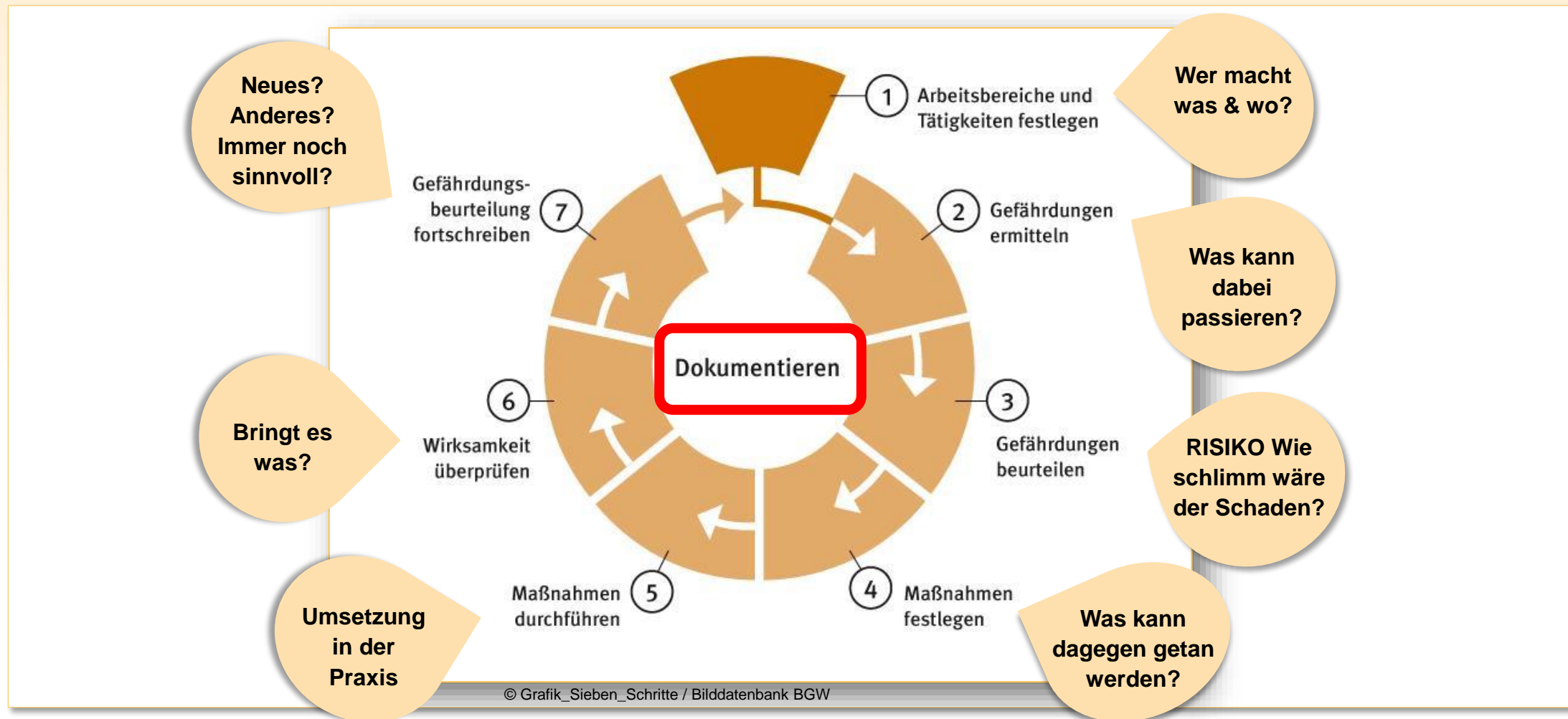
## Arbeitsmittel

z. B. Eignung,  
Benutzerfreundlichkeit,  
Informationsmittel, PSA

## Arbeitsumgebung

z. B. Lärm, Klima,  
ergonomische, chemische,  
biologische oder  
physikalische Faktoren

# Der Prozess in sieben Schritten



**Wichtig: Nicht das Instrument ist die Gefährdungsbeurteilung, sondern der vollständige Regelkreis.**

# Vorbereitung und Beteiligung – der eigentliche Erfolgshebel

## Bei der Vorbereitung klären:

- Verantwortlichkeiten und Rollen
- Ziele, Analysebereiche, Zeitplan
- Datenschutz und Kommunikation

## Beteiligung sichern :

- Beschäftigte als Expertinnen und Experten ihrer Arbeit
- Führung, Sifa, Betriebsarzt und Interessenvertretung einbinden
- Akzeptanz nicht voraussetzen, sondern herstellen

# Geeignete Methoden wählen – nicht schematisch, sondern passend

## Mitarbeitendenbefragung

gut für größere Einheiten  
und vergleichbare Bereiche

## Beobachtung /Beobachtungsinterview

gut für arbeitsplatznahe  
Merkmale und konkrete Abläufe

## Analyseworkshop

gut für verdichtete Praxiserkenntnisse  
und gemeinsame Maßnahmeableitung

## Dokumentenanalyse

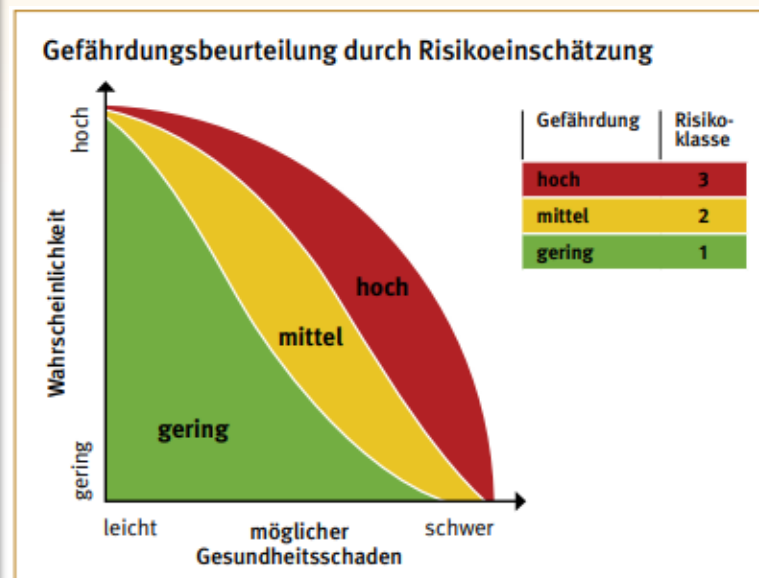
ergänzend für Hinweise aus Kennzahlen,  
Beschwerden oder Ablaufdaten

*Leitfrage: Welche Methode macht die relevanten Arbeitsmerkmale in diesem Betrieb am besten sichtbar?*

# Bewerten und priorisieren: Wo besteht Handlungsbedarf?

## Grundsätze:

- Nicht jede Auffälligkeit ist gleich dringlich
- Beurteilt wird die Relevanz der Belastungsmerkmale
- Priorisierung schafft Orientierung für Maßnahmen



## Leitfragen:

- Was fällt auf?
- Was ist wiederkehrend?
- Wo ist der Gestaltungsdruck am höchsten?

# Maßnahmen ableiten: Zielklarheit vor Aktionismus

## Erst klären:

- Was genau soll sich verbessern?
- Woran erkennen wir Erfolg?
- Wer trägt welche Verantwortung?

## Dann ableiten:

- Technische Maßnahmen:  
z.B. Lärmschutz, ergonomische Arbeitsmittel, Software-Usability
- Organisatorische Maßnahmen:  
z.B. klare Vertretungsregelungen, angepasste Schichtpläne, realistische Taktung
- Personenbezogene Maßnahmen:  
z.B. Schulungen, Coachings

*TOP-Prinzip: personenbezogene Angebote ergänzen – sie ersetzen keine Organisationsgestaltung.*

# Umsetzung, Wirksamkeitskontrolle und Fortschreibung

**Maßnahmen  
verbindlich  
terminieren und  
verantworten**

**Wirkung nicht  
vermuten, sondern  
prüfen**

**GBU ist Regelkreis  
–  
kein Einmalprojekt**

Verbindlichkeit entsteht durch klare Verantwortungen, Prüftermine und nachvollziehbare Erfolgskriterien.

# Typische Fallstricke in der Praxis

**Die Person statt die  
Arbeitsbedingung in  
den Mittelpunkt  
stellen.**

**Nur Befragung –  
aber keine  
Maßnahmeableitung.**

**Zu viele Themen  
gleichzeitig  
bearbeiten wollen.**

**Personenbezogene  
Maßnahmen als  
Ersatz für Lösung  
von Organisations-  
problemen nutzen.**

**Wirksamkeitskontrolle  
auslassen.**

# Neutrale Unterstützung: das GDA-Portal als Lotsenfunktion

- Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung
- Materialien und Tools
- Angebote der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger
- Qualifizierung betrieblicher Akteurinnen und Akteure

## **Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – GDA**

**<https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen>**

## Drei Punkte zum Mitnehmen

Psychische Belastung ist Teil jeder Arbeit und zunächst neutral.

Die Gefährdungsbeurteilung bewertet Arbeitsbedingungen – nicht Personen.

Gute Umsetzung heißt: systematisch vorgehen, Beteiligung sichern, Wirkung prüfen.

**VIELEN DANK  
FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT!**

