

RALF NEUNER

# Aus der Praxis: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit

*Die Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) von 2013 berücksichtigt jetzt eindeutig psychische Gesundheit und Belastung\*. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist immer zu prüfen, ob durch psychische Über- oder Fehlbelastungen bei der Arbeit die Gefahr eines Gesundheitsschadens besteht. Damit ist die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung auf eine noch stabilere gesetzliche Grundlage gestellt. Alle Arten von Belastung sind gleichwertig zu bearbeiten. In Anbetracht der Komplexität der modernen Arbeitswelt und der Vielzahl von Tätigkeiten ist die Aufgabe, eine transparente und nachvollziehbare Beurteilung und Bewertung psychischer Belastung durchzuführen, nicht einfach nach »Kochrezept« zu lösen.*

Begehungen von Arbeitsplätzen finden routinemäßig in vielen Betrieben und Dienststellen statt und sind für Betriebsräte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit eine vertraute Methode, die in der Regel auf wenig Vorbehalte stößt. Anhand eines Praxisbeispiels wird in diesem Artikel vorgestellt, wie im Rahmen einer Begehung durch Tätigkeiten bedingte psychische Belastung erkannt und dokumentiert werden kann.

## Was ist psychische Belastung?

»Psychische Belastung« bezeichnet in der Arbeitswissenschaft als neutraler Begriff die Gesamtheit von Faktoren, die psychisch auf den Menschen einwirken. Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG richtet den Blick auf die durch Arbeit bedingte Einflussfaktoren. Eine Über- oder Fehlbelastung kann zu einer (körperlichen) Stressreaktion führen. Stress ist für den menschlichen Körper eine Art Notbetrieb in Gefahrensituationen, der mittel- und langfristig ein hohes Risiko für gravierende gesundheitliche Schäden nach sich zieht (Harrach 2000, Steinmann 2005).

Welche Faktoren können gefährlich sein? Die Leitlinie »Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz« der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gibt eine inhaltliche Orientierung (Tab. 1)<sup>1</sup>.

Die GDA-Leitlinie nennt die Merkmalsbereiche Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen. Während die

Arbeitsumgebung mit der klassischen Gefährdungsbeurteilung abgedeckt sein sollte, bedarf es für Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen eines geeigneten Verfahrens, das relevante Faktoren »messen« kann. Das Arbeitsschutzgesetz nennt keine Inhalte für die Gefährdungsbeurteilung, so dass die Themen und Art der Durchführung jeweils den lokalen Erfordernissen angepasst werden können und müssen. Es ist nicht in jedem Falle erforderlich und sinnvoll, alle in der GDA-Leitlinie genannten Belastungsfaktoren zu erfassen.

## Die Gefährdungsbeurteilung in der Praxis

Aufgrund der Vorbemerkungen ist es empfehlenswert, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in einen Prozess einzubetten, in dessen Verlauf die Inhalte und die Methoden spezifiziert werden. Der Prozess sollte konsensuell, d. h. unter Einbeziehung von Fachpersonal, Betriebsrat, Führungskräften,

Personalverantwortlichen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externer Beratung, gestaltet werden.

Die Bestandsaufnahme als erster Schritt ergibt Hinweise, mit welcher Methode die Merkmalsbereiche der GDA Leitlinie am besten abgebildet werden können. Das ist der Ausgangspunkt für ein individuelles Konzept. Die praktische Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kann – je nach Thematik und Ausgangslage – in Form einer Mitarbeiterbefragung, einer Begehung, eines Analyse-Workshops oder einer Kombination daraus erfolgen<sup>2</sup>. Eine Möglichkeit ist das START-Verfahren, das methodisch gesehen eine Verknüpfung aus Mitarbeiterbefragung und Analyse-Workshop ist (Satzter 2012, vgl. Gute Arbeit. 10/2012, S. 14 ff. und 7/2014, S. 18 ff.).

<sup>2</sup> Für eine Mitarbeiterbefragung gibt es eine Reihe frei verfügbarer und geprüfter, d.h. validierter Fragebögen. Möglichkeiten sind beispielsweise der Impuls-Test, KFZA oder COPSQ-Fragebogen.

DER AUTOR  
Dr. Ralf Neuner



ist Berater für Gesundheitschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schwerpunkt psychische Gesundheit. Er hat u. a. für die Hans-Böckler-Stiftung eine Studie zur Beurteilung von psychischer Belastung erstellt. Kontakt: neuner@gesundestrukturen.de, www.gesundestrukturen.de.

**Tab. 1: Checkliste: »Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung«**

Merkmalsbereiche	Belastungsfaktoren
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollständigkeit</li> <li>• Handlungsspielraum</li> <li>• Variabilität/Abwechslung</li> <li>• Information/Informationsangebot</li> <li>• Verantwortung</li> <li>• Qualifikation</li> <li>• Emotionale Inanspruchnahme</li> </ul>
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• Arbeitsablauf (Zeitdruck, Intensität, Störungen/ Unterbrechungen, hohe Taktbindung)</li> <li>• Kommunikation / Kooperation</li> </ul>
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physikalische / chemische Faktoren</li> <li>• Physische Faktoren</li> <li>• Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung</li> <li>• Arbeitsmittel</li> </ul>
Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu den Kollegen</li> <li>• Zu den Vorgesetzten</li> </ul>

\* [www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/](http://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/)

<sup>1</sup> [www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf); Punkt 5.3

**Tab. 2: Fragen zum Informationsangebot (KPB-Verfahren), Ausschnitt; Anpassung durch den Autor**

A10	Es existieren gegenläufige Anforderungen der Arbeitsaufgabe (z. B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität), die vom Beschäftigten nicht in Einklang zu bringen sind.	nie / selten manchmal häufig / ständig	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
D9	Der Beschäftigte kann anhand des Arbeitsergebnisses den Erfolg, d. h. die Qualität bzw. Quantität, seiner Arbeit nicht erkennen.	nie / selten manchmal häufig / ständig	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
D3	Es besteht kein erkennbarer Zusammenhang zwischen den Arbeitsinhalten und den Zielen der Abteilung/Unternehmung.	nie / selten manchmal häufig / ständig	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3

**Tab. 3: Fragen zur Erfassung des Handlungsspielraums bei der Arbeit (GPB-Verfahren), Ausschnitt; Anpassung durch den Autor**

HS2	Der Stelleninhaber kann bei der Erledigung eines Arbeitsauftrags nicht selbst entscheiden, was im Einzelnen getan werden muss.	nie / selten manchmal häufig / ständig	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
HS3.2	Der Stelleninhaber hat im Rahmen seiner Tätigkeit keinen Einfluss darauf, wie seine Arbeit zu gestalten ist.	nie / selten manchmal häufig / ständig	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
HS3	Der Stelleninhaber hat im Rahmen seiner Tätigkeit keinen Einfluss darauf, welche Arbeit ihm zugeteilt wird.	nie / selten manchmal häufig / ständig	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3

Geeignete Verfahren ermöglichen es, im Rahmen einer Begehung relevante Faktoren zu dokumentieren und zu quantifizieren (siehe Tab. 1). Mit einer Begehung können Tätigkeiten, nicht aber soziale Beziehungen und Führungsverhalten beurteilt werden. Deshalb ist es sinnvoll, diese Bereiche zusätzlich in einem Analyse-Workshop (oder per Befragung) zu bearbeiten.

#### Qualität der Verfahren und Aussagekraft

Im Folgenden werden zwei Verfahren zur Erfassung von psychischer Belastung im Rahmen einer Begehung vorgestellt: das »Kurzverfahren Psychische Belastung« (KPB, vgl. auch Kritik am Verfahren in »Gute Arbeit.« 7/2014, 18-20/) und »Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung« (GPB). Für beide Verfahren ist ein entsprechend geschultes Team notwendig, das Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze nach einem standardisierten Prozedere begutachtet. Das KPB-Verfahren stammt vom (arbeitgebernahen) Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) und erfasst nur vier Merkmalsbereiche (Neuhaus 2009):

- ▶ Psychische Ermüdung (Überforderung, Tempo, Dauer etc.)
- ▶ Monotonie (länger dauernde, eiförmige Tätigkeit, Unterforderung)
- ▶ Psychische Sättigung (fehlende Sinnhaftigkeit/Arbeitsziele, Monotonie etc.)

- ▶ Stress (Zeitdruck, widersprüchliche Anweisungen, Unterbrechungen etc.).

Es handelt sich um ein einfaches Verfahren, das inhaltlich auf die vier genannten Merkmalsbereiche begrenzt ist und nur eine grobe Einschätzung erlaubt. Doch präzisere Ergebnisse sind die entscheidende Voraussetzung dafür, nach der Gefährdungsbeurteilung geeignete Maßnahmen zur Abhilfe ergreifen zu können.

Inhaltlich wesentlich umfangreicher ist das GPB-Verfahren, das im Auftrag der Daimler AG von der Universität Heidelberg entwickelt wurde und bis zu acht Merkmalsbereiche abbildet (Menzel 2009):

- ▶ Arbeitskomplexität
- ▶ Handlungsspielraum
- ▶ Variabilität
- ▶ Zeitspielraum
- ▶ Verantwortungsumfang
- ▶ Arbeitsunterbrechungen
- ▶ Konzentrationserfordernisse
- ▶ Kooperationserfordernisse.

Die Kombination von hohen Belastungen in zwei Merkmalsbereichen ergibt eine Fehlbelastung etwa in Form einer hohen Arbeitskomplexität in Verbindung mit geringem Handlungsspielraum. Positiv hervorzuheben sind die breite inhaltliche Abdeckung und der eingebaute Konsensfindungsprozess des Expertenteams, der das Verfahren jedoch komplex und langwierig macht.

Es sollte in der Vorbereitung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung geprüft werden, welche Inhalte am besten zu den Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätzen vor Ort »passen«. Im Rahmen eines Beratungsprojekts in einem mittelständischen Betrieb der Metallindustrie mit gut 200 Mitarbeitern wollten Betriebsrat und Geschäftsführung ein praktikables Werkzeug für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erhalten, das sich an den örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnissen orientiert. Nach der Bestandsaufnahme wurde gemeinsam mit externer Unterstützung ein Instrument erarbeitet, das Elemente aus KPB und GPB enthält (vgl. Tab. 2 und Tab. 3).

Der erarbeitete Fragenkatalog enthält die Merkmalsbereiche Vollständigkeit der Arbeit/psychische Ermüdung, Monotonie/Konzentrationserfordernisse, Informationsangebot/psychische Sättigung, Handlungs- und Zeitspielraum und ist eine Kombination von KPB und GPB in reduziertem Umfang. Das Instrument hat Ähnlichkeiten mit einem Fragebogen, mit dem Unterschied, dass nicht die Mitarbeiter/innen die Fragen direkt beantworten, sondern ein geschultes Expertenteam, das aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besteht, die Liste abarbeitet und die Beschäftigten bei Bedarf zu Rate zieht.

Die Zahlen in der rechten Spalte geben die Wertigkeit wieder. Hat ein Stelleninhaber selten Einfluss auf die Arbeitszuteilung, entspricht das dem Wert 1 (letzte Zeile, Tab. 3: Fragen zur Erfassung des Handlungsspielraums bei der Arbeit [GPB-Verfahren], Ausschnitt; Anpassung durch den Autor). Die Wertigkeiten werden aufaddiert und weiter zusammengefasst. Festgelegte Grenzwerte entsprechen einer »sehr geringen«, »geringen«, »mittleren« und »hohen Gefährdung« (vgl. Tab. 4).

#### Integrierte Gefährdungsbeurteilung

Das Ergebnis kann leicht in das Berichtsblatt für die herkömmliche Gefährdungsbeurteilung übernommen werden (Tab. 4). Daraus ergibt sich ein Kommunikationsmittel, das gleichzei-

**Tab. 4: Integrierte Gefährdungsbeurteilung**

Abteilung: XXX	Verantwortlicher: XXX
Arbeitsplatz: YYY	Erstellt am: 10.5.13 Letzte Änderung: 06.05.14
Unterweisungsgrundlagen: 101, 104, 105, 112, 140	
Beleuchtungsstärke: IST: 400 Lux	SOLL: 500 Lux      Lärmpegel: 72 dB A
Gefahrstoffe: Metaclean KR 3054, Muril, Nitro Verdünnung	
<b>Analyseergebnis</b>	
Wahrnehmung und Handhabbarkeit	geringe Gefährdung
Arbeitsumgebungsbedingungen	geringe Gefährdung
Physische Belastung/Arbeitsschwere	geringe Gefährdung
Mechanische Gefährdung	hohe Gefährdung
Informationsangebot	mittlere Gefährdung
Zeitspielraum / Handlungsspielraum	<b>hohe Gefährdung</b>
Physikalische Einwirkungen	geringe Gefährdung
Thermische Gefährdung	sehr geringe Gefährdung
Biologische Gefährdung	sehr geringe Gefährdung
[weitere Gefährdungen]	
<b>Gefährdungen/ Belastungen</b>	
Quetschungen zwischen Walzen und Sieb	
Verletzungen durch ungeschützte mechanische Maschinenteile	
Der Augen durch geringe Beleuchtung	
Geringe Freiräume, Monotonie	
<b>Anforderungen/ Maßnahmen</b>	<b>Bemerkung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Sicherheitsunterweisung, mindestens einmal jährlich durchführen.</li> <li>• Sicherheitsunterweisung alle drei Monate – Walzentransport.</li> <li>• Sicherheitshinweise für Gefahrstoffe beachten.</li> <li>• Immer Schutzschuhe tragen.</li> <li>• Hautschutzcremes benutzen.</li> <li>• Regelmäßiger Arbeitsplatzwechsel, Weisungsbefugnis erteilen.</li> </ul>	
<b>Besondere Maßnahmen:</b> Schutzeinrichtungen an den Einfahrwagen verbessern, Walzentransport synchronisieren. Beleuchtung verbessern.	
Grau hinterlegt: Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.	

Die Inhalte werden individuell an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst.

**Literatur**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA (2014): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin, ESV.

Harrach, A./Teske U./Witte B. (2000): Arbeitswissenschaftliche Psychosomatik – arbeitsbedingte psychische und psychosomatische Störungen. In Gesundheitliche Auswirkungen und Erkrankungsschwerpunkte. Hamburg, VSA.

Menzel, L./Sonntag, K. (2009): Instrument zur Analyse von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Personalführung 7/2009 (Themenschwerpunkt), S. 40-47.

Neuhaus, R. (2009): KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung – Ein Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastung (2. Auflage). Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.

Satzer, R./Geray M. (2012): Stress – Psyche – Gesundheit, Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, 5. Auflage (als E-Book), Bund-Verlag Frankfurt am Main.

Steinmann R. M. (2005): Psychische Gesundheit – Stress. Wissenschaftliche Grundlagen für eine nationale Strategie zur Stressprävention und Förderung psychischer Gesundheit in der Schweiz. In: Gesundheitsförderung Schweiz.

**Buchtip: Arbeitsschutzgesetz**

Mit den Änderungen zu den psychischen Belastungen und weiteren Neuerungen ist der Kommentar zum Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) aus dem Bund-Verlag erschienen. Im Fokus des Interesses steht für viele die aktualisierte Kommentierung zu den gesetzlichen Klarstellungen beim Thema »psychische Belastungen bei der Arbeit«. Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich nun noch präziser auch auf psychische Belastungen, der erweiterte Gesundheitsbegriff schafft konkrete Bezugspunkte und einen klareren Handlungsauftrag. Das ArbSchG verpflichtet Arbeitgeber, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern. In der 6. Auflage gibt der Basiskommentar eine kompakte Darstellung der rechtlichen Basis eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes – mit der neuen Rechtsprechung. Als Argumentationslinie hilfreich ist die Einleitung zu den Grundlagen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Kurzerläuterungen gehen auf das Arbeitssicherheitsgesetz und alle relevanten Arbeitsschutzverordnungen ein.

Prof. Dr. Ralf Pieper: Arbeitsschutzgesetz. Basiskommentar zum ArbSchG. Bund-Verlag Frankfurt am Main, 6. erweiterte Aufl. 2014, 204 Seiten, 24,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-6237-7, www.bund-verlag.de, bestellen unter www.buchundmehr.de.

tig als Handlungsanweisung für das Ergreifen von Maßnahmen dient.

**Schlussfolgerung**

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit identifiziert, quantifiziert und bewertet Faktoren, die für psychische Fehlbelastung bzw. Überlastung verantwortlich sein können. Diese Faktoren können mit geeigneten validierten Verfahren erfasst und dokumentiert werden (vgl. BAuA 2014). Je nach Ausgangslage ist zu entscheiden, ob eher ein beobachtendes Verfahren (Begehung), eine Befragung (Mitarbeiterbefragung), ein Analyseworkshop (Gruppendiskussion) oder eine Kombination zur Anwendung kommt.

Gerade in der Anfangsphase können externe Expertinnen und Experten dem Projektteam das nötige Fachwissen

vermitteln und bei der Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren und als Projektbegleitung wertvolle Dienste leisten. Natürlich sollte die erlebte Belastung (subjektive Ebene) im Rahmen eines umfassenden Konzepts ebenfalls berücksichtigt werden.

Denkbar und sinnvoll ist deshalb eine gestufte Vorgehensweise, indem beispielsweise die Ergebnisse einer Begehung in einem Analyseworkshop diskutiert werden. Die genaue Vorgehensweise und die Zeitplanung kann im Laufe des Prozesses festgelegt werden. Das Ergebnis einer so durchgeführten Gefährdungsbeurteilung spiegelt die mentale Anforderungen einer Tätigkeit wieder und dient als transparente Entscheidungsgrundlage für zielgerichtete Maßnahmen, deren Wirkung mit dem nächsten Durchlauf der Gefährdungsbeurteilung evaluiert wird.