

1.7 Anleitung: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Laut Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, bei der Gefährdungsbeurteilung auch arbeitsbedingte psychische Belastungen zu berücksichtigen.

Generell versteht man unter psychischen Belastungen alle Einflüsse, die auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken, d.h. auf sein Denken und Fühlen. Dabei können sich psychische Belastungen sowohl positiv (z.B. Zuwachs an Berufserfahrung) als auch negativ (z.B. Ärger über ständige Unterbrechungen) auswirken. Eine Arbeit ohne psychische Belastung ist genauso wenig denkbar wie eine Arbeit ohne körperliche Belastung.

Bei der Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastungen geht es daher darum, zu ermitteln, ob die bestehenden Arbeitsbedingungen positiv sind, oder ob sie sich negativ auf Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigten auswirken können. Bei letzterem spricht man von psychischen Fehlbelastungen. Dabei konzentriert sich die Gefährdungsbeurteilung auf die Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es geht nicht darum, die psychische Verfassung von Beschäftigten zu untersuchen.

Im Unterschied zu anderen Gefährdungsarten wie Lärm, Vibrationen oder Gefahrstoffe lassen sich psychische (Fehl-) Belastungen nicht einfach mit Geräten messen und es gibt auch keine Grenzwerte für die einzelnen Belastungsfaktoren. Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen werden daher Fragebögen, Beobachtungsinterviews durch Experten wie z.B. Arbeitspsychologen oder moderierte Gruppeninterviews mit den Beschäftigten als Erhebungsmethoden eingesetzt.

Grundsätzlich gilt für die psychischen Belastungen wie auch für andere Gefährdungsfaktoren das in Kapitel 1 dargestellte Vorgehen in sieben Schritten – vom Festlegen der Arbeitsbereiche und Tätigkeiten bis zum Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung. Jeder dieser Schritte muss vorab genau geplant werden.

Um eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kompetent planen und durchführen zu können, bedarf es gewisser Fachkenntnisse, z.B. über psychische Belastungsfaktoren, die für das Unternehmen relevant sind, über Methoden zum Ermitteln und Beurteilen psychischer Belastungen, über Möglichkeiten, die Arbeit im jeweiligen Unternehmen belastungsärmer und effektiver zu gestalten etc.

Solche Kenntnisse können nicht im Rahmen dieser Handlungshilfe vermittelt werden. Es empfiehlt sich daher, entweder interne oder externe Experten hinzuziehen oder sich vorab eingehender mit dem Thema zu beschäftigen. Sehr ausführliche Informationen zur Planung und Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen enthält der IAG Report 1/2013 „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Tipps zum Einstieg“ des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Die Broschüre kann über das Webportal der DGUV kostenlos heruntergeladen werden. Viele nützliche Informationen inklusive eines guten Erklärungsfilms zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen finden sich auch im Webportal des Arbeitsprogramms Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA): www.gda-psyche.de.

Wenn die erforderlichen Basiskenntnisse vorhanden sind, kann die vorliegende Beurteilungshilfe Sie bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Ihrem Unternehmen unterstützen.

Im Hinblick auf das Vorgehen zur Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Fehlbelastungen bietet es sich häufig an, zunächst Belastungsschwerpunkte zu ermitteln (z.B. mit der Beurteilungshilfe) und nur diese dann in einem weiteren Schritt in einer Detailanalyse genauer zu untersuchen. Eine genauere Untersuchung ist oft erforderlich, um tätigkeitsspezifische Ursachen von Fehlbelastungen herausfinden und passende Schutzmaßnahmen ableiten zu können.

Wichtig ist es, bereits im Vorfeld zu entscheiden, anhand welcher Kriterien die Bereiche für eine vertiefte Detailanalyse ausgewählt werden. Genauso muss frühzeitig festgelegt werden, ab welcher Ausprägung einer Fehlbelastung Maßnahmen ergriffen werden sollen. Manche Erhebungsverfahren enthalten dazu Vorgaben, andere jedoch nicht.

Um zunächst einen Überblick über Belastungsschwerpunkte in Ihrem Unternehmen zu gewinnen, können Sie die vorliegende Beurteilungshilfe einsetzen. Generell werden bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mögliche Belastungsfaktoren betrachtet aus den vier Kategorien Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung/Arbeitsmittel sowie Soziale Beziehungen. Die Beurteilungshilfe orientiert sich innerhalb dieser vier Kategorien an den wesentlichen Belastungsfaktoren, die in der „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ des Arbeitsprogramms Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) aufgeführt sind.

Diese Belastungsfaktoren sollten in jeder Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen enthalten sein. Im Einzelfall kann es jedoch vorkommen, dass ein Belastungsfaktor für eine untersuchte Tätigkeit im Unternehmen keine Rolle spielt. Dafür ist das Feld „nicht relevant“ vorgesehen. Ebenso kann es vorkommen, dass im untersuchten Unternehmen noch weitere zusätzliche Belastungsfaktoren eine Rolle spielen, die hier nicht aufgeführt sind. Die Beurteilungshilfe muss dann um diese Faktoren erweitert werden.

Für jeden aufgelisteten Belastungsfaktor wird in der Beurteilungshilfe ein Sollzustand beschrieben. Wenn dieser Sollzustand kontinuierlich vorhanden ist, kann davon ausgegangen werden, dass hinsichtlich dieses Belastungsfaktors keine Gefährdung durch psychische Fehlbelastungen zu erwarten ist.

Wenn der Sollzustand nicht erreicht ist, muss nach vorher festgelegten Regeln abgeschätzt werden, ob ein Defizit besteht, das weiteres Handeln erforderlich macht. Dies ist z.B. der Fall, wenn regelmäßig bereits begonnene Arbeiten durch Störungen unterbrochen werden. Es muss aber nicht immer ein echtes Defizit vorliegen, wenn der Sollzustand nicht kontinuierlich eingehalten wird. So kann es z.B. sein, dass der Sollzustand nur in wenigen seltenen Ausnahmefällen nicht eingehalten ist und dies von allen Beteiligten als nicht belastend eingeschätzt wird. Dann besteht kein Handlungserfordernis. Wenn jedoch ein echtes Defizit vorhanden ist, wird sich in der Regel eine weitergehende detaillierte Untersuchung des Belastungsfaktors anbieten, um Ursachen festzustellen und spezifische Maßnahmen abzuleiten. Nur in Ausnahmefällen werden bereits hinreichend tätigkeitsspezifische Informationen vorliegen, um unmittelbar geeignete Maßnahmen ableiten zu können.

Die nachfolgende Übersicht verdeutlicht das Vorgehen bei der Analyse und Beurteilung.

Vorgehen bei der Analyse und Beurteilung:

- Sollzustand kontinuierlich vorhanden ✓
- Sollzustand nicht / nicht immer gegeben → Beurteilen ob ein Defizit besteht
 - Ein Defizit besteht, wenn im Unternehmen noch mehr getan werden muss, um den Sollzustand zu erreichen oder zumindest negative Auswirkungen von Fehlbelastungen abzumindern.*
 - kein Defizit ✓
 - Defizit → Detailanalyse der Gefährdung
 - Wo genau liegt das Problem?
 - Was sind die Ursachen?
 - Welche Verbesserungsmöglichkeit gibt es?
- Defizitbeurteilung & Detailanalyse am besten gemeinsam mit den Beschäftigten
 - je mehr Beteiligung, desto besser klappt die Umsetzung geeigneter Maßnahmen
- Entscheiden, welche Maßnahmen umgesetzt werden sollen

Wie Sie mit der vorliegenden Beurteilungshilfe zu einem Überblick über die Belastungsschwerpunkte in Ihrem Unternehmen kommen und wie Sie dann weiter vorgehen wollen, bleibt Ihnen als Arbeitgeber überlassen. Sie können die Beurteilungshilfe als Grundlage für einen Fragebogen, als Raster für ein Beobachtungsinterview oder als Leitfaden für einen Analyseworkshop verwenden.

Die Beurteilungshilfe eignet sich auch für die im Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Dokumentation. Dann müssen Sie im Kopfbereich jeweils den untersuchten Arbeitsbereich und die untersuchte Tätigkeit eintragen sowie später auch die abgeleiteten Maßnahmen inklusive der Angaben zur Durchführung und Wirkungskontrolle. Das Veranlassen einer Detailanalyse eines Belastungsfaktors gilt übrigens auch als eine Maßnahme.

Bei der detaillierten Analyse eines Belastungsfaktors sowie der Maßnahmenableitung empfiehlt es sich auf jeden Fall, die betroffenen Beschäftigten aktiv zu beteiligen, z.B. in moderierten Analyseworkshops.